



Réseau *Circum* inc.
consultation en gestion et en recherche

74, rue Val Perché
Hull (Québec) J8Z 2A6
☎ (819)770-2423, ☎ (819)770-5196
service@circum.com
<http://www.circum.com>

Diagnostic de l'économie et de l'emploi relatif à la situation des personnes handicapées de la région de l'Outaouais

Rapport final

Préparé pour

le Fonds d'intégration au travail des personnes handicapées
1030, rue Cherrier, bureau 404
Montréal (Québec) H2L 1H9
A/S Regroupement des associations de personnes handicapées de
l'Outaouais
115, boul. Sacré-Coeur
Hull (Québec) J8X 1C5

Préparé par

le Réseau ***Circum***

11 septembre 1998

TABLE DES MATIÈRES

TABLE DES MATIÈRES	ii
AVANT-PROPOS	iv
PREMIÈRE PARTIE : DONNÉES QUANTITATIVES	1
Chapitre 1	
SOCIO-DÉMOGRAPHIE DES PERSONNES HANDICAPÉES	2
Chapitre 2	
TYPES DE DÉFICIENCE	10
Chapitre 3	
PERSONNES HANDICAPÉES ET MARCHÉ DU TRAVAIL	13
Chapitre 4	
ÉCONOMIE ET MARCHÉ TRAVAIL DE L'OUTAOUAIS	24
Chapitre 5	
SYNTHÈSE DES DONNÉES QUANTITATIVES	30

SECONDE PARTIE : DONNÉES QUALITATIVES	32
Chapitre 6	
CONTRAINTES À L'INTÉGRATION À L'EMPLOI	33
6.1 Contraintes communes	34
6.2 Déficience psychique	37
6.3 Déficience physique	39
6.4 Déficience intellectuelle	40
Chapitre 7	
CONTRAINTES À L'ACCÈS À LA FORMATION	42
7.1 Contraintes communes	42
7.2 Déficience psychique	43
7.3 Déficience physique	44
7.4 Déficience intellectuelle	45
Chapitre 8	
RESSOURCES D'AIDE À L'INTÉGRATION À L'EMPLOI	47
8.1 Ressources existantes	47
8.2 Distribution géographique des ressources	51
8.3 Lacunes dans l'offre de services	51
Chapitre 9	
MOTIVATEURS ET DÉMOTIVATEURS	56
9.1 Motivateurs et démotivateurs en recherche d'emploi	56
9.2 Motivateurs et démotivateurs à l'embauche	58
Chapitre 10	
SYNTHÈSE DES DONNÉES QUALITATIVES	62
TROISIÈME PARTIE : SYNTHÈSE ET PERSPECTIVES	68
ANNEXE 1	
PROFESSIONS EN DEMANDE DANS CINQ SECTEURS CIBLES ...	75
BIBLIOGRAPHIE	78

AVANT-PROPOS

Les personnes handicapées possèdent les mêmes besoins humains et financiers que les personnes sans handicap; en fait, la présence même d'un handicap pourrait engendrer des besoins plus importants. Pourtant, alors que l'emploi est le mode principal de réponse aux besoins humains et financiers dans notre société, les personnes handicapées présentent un taux de participation à l'emploi largement inférieur aux personnes sans handicap: selon Statistique Canada, en 1991, ce taux était de 56 p. 100 pour les personnes handicapées et de 81 p. 100 pour le reste de la population. Chez les personnes handicapées, le taux de participation à l'emploi était plus élevé pour les hommes, les femmes sans enfant, les gens d'âge moyen, les plus instruits et ceux qui vivent avec d'autres personnes. Le taux de participation à l'emploi dépend évidemment aussi du type de handicap, de la profondeur du handicap ainsi que du moment dans la vie où le handicap a vu le jour. Par contre, il semble que, globalement, les personnes handicapées qui font partie de la main-d'oeuvre active travaillent un nombre d'heures comparable à ce que l'on retrouve chez les personnes sans handicap et qu'elles bénéficient d'un salaire équivalent (sauf qu'elles sont moins présentes dans les strates salariales les plus élevées).

Ces faits ne doivent pas, cependant, camoufler que le tiers des personnes handicapées qui sont en-dehors du marché de l'emploi expriment, de diverses façons, une volonté d'y participer. Diverses barrières physiques et attitudinales, personnelles et professionnelles réduisent l'accessibilité à l'emploi. Parmi les dernières, on retrouve le manque d'information sur l'emploi, la peur de l'isolement en emploi, le manque de confiance dans sa capacité à combler un emploi, le manque de confiance de certains employeurs par rapport à la contribution économique d'un employé handicapé, des événements passés reliés à la discrimination en emploi, le manque de moyen de transport, le manque d'accessibilité des lieux de travail pour les personnes handicapées, les croyances qu'il n'y a pas

d'emploi disponible ou que la formation est insuffisante ou inadéquate. Plusieurs des barrières à l'emploi pourraient être éliminées par une planification rigoureuse d'interventions ciblées auprès des personnes handicapées et des milieux de travail

Cette étude vise à mieux documenter l'intégration en emploi des personnes handicapées de l'Outaouais. Il puise à même diverses sources publiées et s'alimente des perceptions de plusieurs intervenants clés pour identifier les caractéristiques des personnes handicapées et leur insertion actuelle dans le monde du travail. Comme les sources disponibles utilisent des définitions opérationnelles différentes, les chiffres obtenus se contredisent parfois; nous avons tenté de synthétiser les données les plus pertinentes et les plus fiables.

Comme les chiffres, les individus ne sont pas toujours entièrement d'accord sur les situations et les priorités, chacun ayant une perspective personnelle. Dans la préparation de ce diagnostic, nous avons rencontré trente-trois personnes associées à trente organismes publics, communautaires, associatifs ou privés étroitement insérés dans la trame socio-économique de l'Outaouais. La seconde partie de ce document présente une synthèse de leurs propos organisée selon les thématiques proposées par le Fonds d'intégration au travail des personnes handicapées et en fonction des trois grands types de déficiences utilisés dans cette étude : les déficiences physiques, intellectuelles et psychiques.

Nous remercions profondément toutes les personnes qui nous ont accordé leur temps et qui nous ont confié leurs vues et perspectives sur les questions relatives aux barrières à l'intégration en emploi pour les personnes handicapées. Ces personnes ne sont pas responsables des conclusions que nous tirons, mais nous n'aurions pas pu offrir cette lecture des besoins professionnels des personnes handicapées de l'Outaouais sans leur aide.

Le tableau qui suit fait la liste des personnes et organismes qui ont contribué à la phase qualitative de ce diagnostic. Dans le contexte d'une étude qualitative, la taille de l'échantillon n'a pas la même importance que dans une enquête quantitative. Le facteur crucial est la diversité des sources consultées; le tableau suivant démontre que l'échantillon rencontre ce critère. Au plan des résultats, un échantillon qualitatif peut être considéré suffisant lorsqu'on atteint la « saturation théorique », soit le point où une part importante de l'information recueillie par une nouvelle entrevue répète ce qui a déjà été entendu auprès d'autres informateurs. Nous avons atteint ce point. Nous sommes donc confiants que les informations contenues dans ce rapport représentent un très large éventail

des positions des intervenants dans le dossier de l'intégration en emploi des personnes handicapées.

Type d'organisme	Santé mentale	Déficience physique	Déficience intellectuelle
Associations	<ul style="list-style-type: none"> Regroupement des associations de personnes handicapées de l'Outaouais (Roxanne Lauzon, André Sanche) Droits Accès (Maxime Tremblay) 	<ul style="list-style-type: none"> Regroupement des aveugles et des amblyopes du Québec (Chantale Valiquette) Association de l'ouïe de l'Outaouais (Suzie Paquette) Association des dyslexiques du Québec (Louise Ward) 	<ul style="list-style-type: none"> Association pour l'intégration communautaire (Claudette Migneau)
Dispensateurs de services	<ul style="list-style-type: none"> La Relance Outaouais (Claire Drouin, Micheline Pépin) Office des personnes handicapées du Québec (Guy Gilbert) Centre local d'emploi de Hull (Élise Robert) Emploi Québec (Colette Paris) Commission scolaire de Hull (Nicole Durocher) Western Quebec School Board (Michael Dawson) 	<ul style="list-style-type: none"> Centre la RessourSe (Georges Beauchamp) Service régional d'interprétation visuelle de l'Outaouais (Margot Brisson) CLSC Petite Nation (Hélène Vallade, Claude Quesnel) CLSC Grande-Rivière (Diane Gaétan) 	<ul style="list-style-type: none"> Atelier en couleur (Rock Nadon) Arche Agapé (Eric Bellefeuille) Pavillon du Parc (Nicole Montion)
Employeurs	<ul style="list-style-type: none"> Réno Dépôt (Manon Bérubé) Casino de Hull (Patrick Lemay) Avenor (Luc Trempe) Digital Equipment (Dany Dalrymble) Communauté urbaine de l'Outaouais (Michel Hervieux) Chambre de commerce de l'Outaouais (Denis Bernier) 		
Syndicats	<ul style="list-style-type: none"> Confédération des syndicats nationaux (Phyllis Od'wyer) 		

PREMIÈRE PARTIE : DONNÉES QUANTITATIVES

Reflétant en cela le déroulement de ce diagnostic de ressources humaines des personnes handicapées de l'Outaouais, ce document est organisé en trois parties. La première partie fait rapport sur les données quantitatives disponibles sur l'Outaouais et sa population présentant un handicap. La seconde est axée sur les propos des quelque 35 personnes rencontrées en cours de mandat. La troisième fait la synthèse des informations stratégiques de ce diagnostic et trace des voies de solutions.

Chapitre 1

SOCIO-DÉMOGRAPHIE DES PERSONNES HANDICAPÉES

Selon le recensement général de la population, il y avait en 1991 quelque 10 815 personnes âgées de 15 à 64 ans (le groupe en âge de travailler) ayant un handicap et vivant hors institution en Outaouais (tableau 1.1).¹ De son côté, l'Office des personnes handicapées du Québec, utilisant l'Enquête sur la santé et les limitations d'activités ainsi que diverses projections, estime à 20 000 le nombre de résidents de l'Outaouais âgés de 15 à 64 ans présentant une incapacité.²

Selon le recensement de 1991, ce groupe représentait 5,7 % de la population âgée entre 15 et 64 ans, comparativement à 4,4 % pour

¹ Dans le recensement de 1991, Statistique Canada fournit deux indicateurs permettant d'identifier les personnes ayant une incapacité : ① une question sur la limitation d'activités à la maison, à l'école ou au travail et ② une question sur la présence d'une incapacité ou d'un handicap de longue durée. Une personne répondant par l'affirmative à l'une ou l'autre de ces deux questions est considérée comme ayant une incapacité.

² L'OPHQ prévient toutefois que ces données sont moins fiables pour les régions socio-sanitaires et suggère de s'en tenir aux données du recensement pour ce niveau d'analyse.

l'ensemble de la province. Comme dans le reste du Québec, on remarque que le taux d'incapacité augmente avec l'âge. C'est particulièrement vrai chez les hommes, notamment en Outaouais : comme l'indique le tableau 1.1, le taux d'incapacité dépasse les 10 % chez les hommes âgés entre 45 et 64 ans, alors qu'il est inférieur à 6 % chez les hommes plus jeunes. Tant chez les hommes que chez les femmes en Outaouais, on constate un taux d'incapacité supérieur à celui de l'ensemble de la province dans la population âgée entre 45 et 64 ans.

Le tableau 1.2 suggère toutefois que le taux d'incapacité pour l'ensemble de la population est légèrement inférieur en Outaouais par rapport à l'ensemble du Québec : en 1995, le taux d'incapacité a été estimé à 8,8 % en Outaouais, comparativement à 9,0 % pour la province. Selon ces estimations, cet écart devrait se maintenir au cours des sept prochaines années.

Le taux de célibat est nettement inférieur chez les personnes handicapées en Outaouais, selon le tableau 1.3. D'après les données du recensement, seulement 29,9 % de la population handicapée âgée entre 15 et 64 ans était célibataire en Outaouais, comparativement à 37,1% pour la population handicapée à l'échelle de la province, et à 37,3 % de la population sans handicap en Outaouais. À l'inverse, le taux de mariage était plus élevé chez les personnes handicapées en Outaouais que chez les deux autres groupes.

En ce qui concerne la langue, l'Outaouais abrite une communauté anglophone relativement importante, notamment dans l'ouest de la région. En 1991, environ 15 % de la population de la région était anglophone. Ce pourcentage est approximativement le même chez les personnes ayant une incapacité : selon Statistique Canada, on retrouvait en 1991 15,3 % d'anglophones chez les personnes handicapées vivant hors institution en Outaouais (tableau 1.4). À l'échelle du Québec, ce pourcentage ne s'élevait qu'à 8,7 % à la même année. Par contre, on retrouve en Outaouais proportionnellement moins de personnes handicapées dont la langue n'est ni le français, ni l'anglais (3,3 vs. 5,6 % pour l'ensemble de la province).

Le niveau de scolarité a un impact direct sur l'employabilité. À ce chapitre, en Outaouais comme à l'échelle de la province, les personnes handicapées sont significativement désavantagées en comparaison avec le reste de la population. Selon les données du recensement (tableau 1.5), plus de 37 % de la population en âge de travailler et ayant un handicap en Outaouais n'avait pas atteint la 9^e année d'étude en 1991. Comme le montre le tableau, ce pourcentage est légèrement inférieur au taux provincial (39 %). En comparaison, seulement 12,4 % des résidents de l'Outaouais n'ayant pas d'incapacité n'avait pas atteint la 9^e année en 1991. Le tableau 1.5 montre qu'à tous les niveaux de diplomation (en excluant donc ceux qui n'ont pas complété le secondaire), la comparaison favorise les personnes sans handicap. Sans doute que la présence des personnes ayant une déficience intellectuelle dans la population handicapée en général et l'âge avancé d'une bonne part de cette population¹ expliquent en partie cet écart entre les deux groupes. Des données de 1986 (OPHQ, 1993) indiquent tout de même que des différences de scolarisation s'observent dans toutes les catégories d'âge.

On le verra plus loin, cet écart au plan de la formation explique probablement pourquoi le taux de participation sur le marché du travail est inférieur chez les personnes handicapées. La différence explique sans doute aussi l'écart qui existe sur le plan des revenus : selon le tableau 1.6, le revenu moyen des personnes présentant une incapacité est significativement plus bas que celui des personnes sans handicap, tant en Outaouais que dans le reste de la province et tant chez les hommes que chez les femmes : la personne avec handicap déclare un revenu moyen représentant de 60 à 70 % celui du revenu moyen de la personne sans handicap. Le tableau montre par ailleurs que le revenu des femmes est moindre que celui des hommes, tant chez les personnes avec handicap que chez celles sans handicap; l'écart entre les hommes et les femmes est plus marqué chez les personnes sans handicap, mais comme le revenu des personnes avec handicap est beaucoup plus bas que celui des personnes sans handicap, la situation des femmes avec handicap est la plus problématique : en Outaouais, un homme sans handicap déclare un

¹ Comme le niveau de scolarité tend à décroître avec l'âge et la moyenne d'âge des personnes handicapées est supérieure à la normale, la sous-scolarisation des personnes handicapées en général s'explique en partie par le fait qu'elles sont plus âgées en général.

revenu 128 % plus élevé qu'une femme avec handicap. On notera que la situation économique des personnes handicapées de l'Outaouais est légèrement meilleure que celle de l'ensemble des personnes handicapées du Québec : les femmes présentent un revenu moyen de 11 % plus élevé alors le revenu des hommes handicapés de l'Outaouais est 3 % plus élevé que celui de leurs équivalents au Québec.

Les revenus des personnes ayant un handicap sont plus bas et selon les données du tableau 1.7, la composition (en %) du revenu total moyen des personnes handicapées de 15 ans et plus comprend nettement plus de transferts gouvernementaux que chez les personnes sans handicap. En Outaouais, 40,1 % des revenus des personnes handicapées proviennent de ces sources, comparativement à 9,6 % pour les gens sans handicap. À ce chapitre encore, on note que la situation des personnes handicapées est légèrement plus favorable à celle de la population handicapée du reste de la province.

Tableau 1.1
Population vivant hors institution avec une incapacité selon l'âge et le sexe (1991)
Région de l'Outaouais et province de Québec

	Outaouais		Québec	
	Nombre	% de l'ensemble de la population	Nombre	% de l'ensemble de la population
Hommes, 15-64 ans	6290	6,79	112830	5,05
15 - 24 ans	575	2,94	8945	1,93
25 - 34 ans	925	3,53	17890	3,00
35 - 44 ans	1380	5,96	22915	4,27
45 - 54 ans	1520	10,38	25150	6,71
55 - 64 ans	1895	20,74	37920	14,30
Femmes, 15-64 ans	4530	4,76	88000	3,84
15 - 24 ans	330	1,69	7310	1,63
25 - 34 ans	745	2,69	12655	2,08
35 - 44 ans	930	4,01	18025	3,27
45 - 54 ans	1135	7,89	21810	5,68
55 - 64 ans	1385	13,43	28190	9,33
Population de 15-64 ans	10815	5,76	200825	4,40

Source : Statistique Canada, recensement général de la population, 1991.

Tableau 1.2
Projections de population 15-64 ayant une incapacité et vivant au sein des ménages
Région de l'Outaouais et province de Québec

	1995	2000	2005
L'Outaouais			
Population ayant une incapacité	18 900	20 500	22 700
Population totale	214 929	225 978	237 470
Pourcentage de personnes ayant une incapacité	8,8 %	9,1	9,6 %
Le Québec			
Population ayant une incapacité	460 400	491 500	529 700
Population totale	5 094 259	5 285 556	5 461 991
Pourcentage de personnes ayant une incapacité	9,0 %	9,3 %	9,7 %

Sources : OPHQ, 1994.

Tableau 1.3
État matrimonial, personnes de 15-64 ans
Région de l'Outaouais et province de Québec

	Outaouais, ayant incapacité ¹		Outaouais, sans incapacité		Québec, ayant incapacité ¹	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Célibataires (jamais mariés), 15-64 ans	3230	29,9	70000	37,3	74555	37,1
Légalement marié(e)s (et non séparé(e)s)	5330	49,3	95500	50,8	81525	40,6
Légalement marié(e)s et séparé(e)s	470	4,3	5025	2,7	8395	4,2
Veufs(ves)	425	3,9	3690	2,0	9105	4,5
Divorcé(e)s	1360	12,6	13635	7,3	27250	13,6
Total	10815	100,0	187850	100,0	200830	100,0

¹ Vivant hors institution

Source : Statistique Canada, recensement général de la population, 1991.

Tableau 1.4
Langue maternelle, réponses uniques
Région de l'Outaouais et province de Québec

	Outaouais, avec incapacité ¹		Outaouais, sans incapacité		Québec, avec incapacité ¹	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Anglais	1625	15,3	26790	14,5	17240	8,7
Français	8650	81,5	150940	81,4	170050	85,7
Langues non officielles	345	3,3	7635	4,1	11100	5,6
Total	10615	100,0	185370	100,0	198395	100,0

1 vivant hors institution

Source : Statistique Canada, recensement général de la population, 1991.

Tableau 1.5
Niveau de scolarité atteint, population de 15-64 ans
Région de l'Outaouais et province de Québec

	Outaouais, avec incapacité ¹		Outaouais, sans incapacité		Québec, avec incapacité ¹	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Moins que la 9e année	4020	37,2	23235	12,4	78595	39,1
9-13e année — sans certificat d'études secondaires	2485	23,0	42720	22,7	39925	19,9
9-13e année — avec certificat d'études secondaires	1095	10,1	31405	16,7	24580	12,2
certificat ou diplôme d'une école de métiers	520	4,8	10130	5,4	9140	4,6
Autres études non univ. seul. — sans certificat	700	6,5	14125	7,5	11410	5,7
Autres études non univ. seul. — avec certificat	1040	9,6	27275	14,5	18720	9,3
Études universitaires — sans grade	545	5,0	16460	8,8	9585	4,8
Études universitaires — sans certificat	170	1,6	5190	2,8	2910	1,4
Études universitaires — avec certificat	380	3,5	11265	6,0	6675	3,3
Études universitaires — avec grade	415	3,8	22490	12,0	8870	4,4
Total	10820	100,0	187840	100,0	200825	100,0

1 vivant hors institution

Source : Statistique Canada, recensement général de la population, 1991.

Tableau 1.6
Revenu total moyen des hommes et des femmes de 15 ans et plus (en dollars)
Région de l'Outaouais et province de Québec (1991)

	Outaouais			Québec			Outaouais/Québec	
	Avec incapacité	Sans incapacité	Ratio de revenu (avec/sans)	Avec incapacité	Sans incapacité	Ratio de revenu (avec/sans)	Avec incapacité	Sans incapacité
Revenu des femmes	13007	19608	66 %	11760	16640	71 %	111 %	118 %
Revenu des hommes	18238	29669	62 %	17662	28921	62 %	103 %	103 %
Proportion que représente le revenu des femmes sur celui des hommes	71 %	66 %		67 %	58 %			

Source : Statistique Canada, recensement général de la population, 1991.

Tableau 1.7
Composition (en %) du revenu total moyen des personnes de 15 ans et plus
Région de l'Outaouais et province de Québec (1991)

	Outaouais		Québec	
	Avec incapacité	Sans incapacité	Avec incapacité	Sans incapacité
Revenus d'emploi	44,5	83,8	35,6	79,7
Transferts gouvernementaux	40,1	9,6	44,6	11,6
Autres revenus	15,4	6,6	19,8	8,7

Source : Statistique Canada, recensement général de la population, 1991.

Chapitre 2

TYPES DE DÉFICIENCE

Le tableau 2.1 donne un aperçu de la répartition des différents types d'handicaps chez les personnes ayant des incapacités en Outaouais et au Québec en général. Selon le tableau, plus de 50 % des personnes ayant une incapacité souffrent d'un handicap dit d'agilité, un pourcentage semblable à celui pour l'ensemble du Québec.

Selon le tableau 2.2, environ 49 % des personnes handicapées ont une limitation jugée légère, 34 % moyenne et 16 %, sévère. Dans le cas particulier des personnes ayant une déficience intellectuelle en Outaouais, on constate que 87,7 % de ces personnes ont une déficience dite légère (tableau 2.3).

Comme les distributions outaouaises sont calquées sur les distributions québécoises, il n'est pas surprenant d'observer un étroit parallélisme entre les deux zones géographiques.

Tableau 2.1

**Estimation du nombre de personnes de 15 ans ou plus, ayant une incapacité
et vivant au sein des ménages selon la nature des incapacités
Région de l'Outaouais et province de Québec**

	Outaouais		Québec
	Nombre ¹	%	Nombre
Agilité	18000	53,9	469200
Vision	5200	15,6	137000
Audition	7800	23,4	205000
Parole	2500	7,5	64400
Autres	10400	31,1	272200
Total	33400		872400

1 La somme des lignes n'égal pas le total puisque les personnes peuvent avoir plus d'une incapacité
Source : Statistique Canada, Taux de prévalence de l'ESLA, 1991; MSSS, projection de population, 1995; OPHQ, Calcul des estimations, 1997

Tableau 2.2

**Estimation du nombre de personnes de 15 ans ou plus,
ayant une incapacité selon le degré de limitation
Région de l'Outaouais et province de Québec**

	Outaouais		Québec
	Nombre	%	Nombre
Légère	16500	49,4	430900
Moyenne	11500	34,4	301000
Sévère	5400	16,2	140500
Total	33400	100,0	872400

Sources : Statistique Canada, Taux de prévalence de l'ESLA, 1991; Statistique Canada, recensement de population, 1995; MSSS, projection de population, 1995; OPHQ, Calcul des estimations, 1997

Tableau 2.3
Estimation du nombre de personnes ayant une déficience intellectuelle
selon la gravité, Outaouais

	Nombre	%
Légère	8500	87,7
Moyenne	700	7,2
Sévère	400	4,1
Profonde	100	1,0
Total	9700	100,0

Source : Taux de prévalence de l'Association canadienne de santé mentale; MSSS, projection de population, 1995; OPHQ, Calcul des estimations, 1997

Chapitre 3

PERSONNES HANDICAPÉES ET MARCHÉ DU TRAVAIL

Ce chapitre se penche sur la situation d'emploi des personnes handicapées.

Le tableau 3.1 donne un aperçu du degré de participation des personnes handicapées au marché du travail dans la région de l'Outaouais et dans le Québec en général. Les données le montrent clairement, la participation est nettement inférieure à celles des personnes n'ayant pas d'incapacité. Selon la première section du tableau, le taux de chômage¹ chez les personnes handicapées âgées entre 15 et 64 ans s'établissait en 1991 à 15,6 % en Outaouais, comparativement à 9,8 pour les personnes sans handicap. Par contre, ce taux s'élevait à 18,0 % chez les personnes handicapées au Québec au général. Le même tableau indique toutefois

¹ Le taux de chômage représente le nombre de chômeurs en pourcentage de la population active (la population active comprend la partie de la population civile hors-institution âgée de 15 ans et plus qui avait un emploi ou était en chômage pendant la semaine de référence). Le taux de chômage d'un groupe particulier (p.ex., âge et sexe) est le chômage de ce groupe exprimé en pourcentage de la population active du même groupe.

que l'avantage de l'Outaouais s'estompe chez les jeunes lorsque la population est divisée en deux groupes d'âge : le taux de chômage chez les jeunes personnes handicapées (15-24 ans) était le même en Outaouais qu'au Québec en général (26,8 et 26,4 % respectivement).

L'emploi présuppose l'activité sur le marché du travail. En 1991, le taux d'activité¹ était plus que deux fois plus élevé chez les personnes sans handicap en comparaison avec les personnes handicapées (78,6 % par rapport à 37,4 %). Le taux d'activité des plus jeunes était plus élevé que celui des plus vieux (45,6 % chez les personnes avec handicap de 15 à 24 ans en Outaouais par rapport à 36,6 % chez les 25 à 64 ans — alors que l'inverse est vrai dans la tranche de la population sans handicap) et l'Outaouais présentait un profil plus positif que l'ensemble du Québec (37,4 % par rapport à 33,1 %), tant chez les jeunes que chez les plus âgés.

Ces comparaisons favorables aux personnes handicapées en Outaouais pourraient expliquer pourquoi leurs revenus sont significativement supérieurs, en moyenne, à ceux observés chez les personnes handicapées d'autres régions du Québec, tel qu'indiqué au chapitre 1.

Le tableau 3.2 compare les taux d'activité pour les hommes et les femmes dans les trois populations qui nous intéressent. Les femmes handicapées de l'Outaouais présentent un taux de chômage légèrement plus favorable que les hommes (14,6 % par rapport à 15,8 %), mais un taux d'activité plus faible (30,9 % par rapport à 42,2 % — en fait le taux d'activité des femmes est proportionnellement encore plus faible chez les personnes handicapées que chez les personnes sans handicap). Cette différence pourrait expliquer l'écart de revenu entre les sexes signalé au chapitre 1. Chez les hommes comme chez les femmes handicapées, les taux de chômage comme les taux d'activité sont meilleurs en Outaouais que dans l'ensemble du Québec.

¹ Le taux d'activité représente la population active en pourcentage de la population de 15 ans et plus. Le taux d'activité d'un groupe particulier (p.ex., âge et sexe) est la population active de ce groupe exprimée en pourcentage de la population totale de ce même groupe.

Examinons maintenant le profil de ceux et celles qui occupent un emploi. Comme l'indique le tableau 3.3, en 1991, la concentration des emplois en Outaouais tant chez les personnes handicapées que chez celles sans handicap se retrouvait dans le secteur public. Or, compte tenu de la nature de l'employeur, d'aucuns pourraient s'attendre à un écart plus grand entre les deux groupes : 22,5 % des personnes handicapées travaillaient dans le secteur public, comparativement à 21,0 % des personnes sans handicap. En tant qu'employeur, l'État n'agit donc pas très différemment des autres dans la région puisque les proportions d'emplois dans les secteurs privé/public sont pratiquement les mêmes chez les personnes handicapées et non handicapées.

Deux secteurs industriels offrent proportionnellement plus d'emplois aux personnes handicapées :

- les industries du transport et de l'entreposage et
- les industries du commerce de gros.

Quatre industries offrent proportionnellement moins d'emplois aux personnes handicapées :

- les finances et l'assurance,
- les services aux entreprises,
- les services d'enseignement et
- l'hébergement et la restauration.

La comparaison Outaouais/Québec chez les personnes handicapées indique ce qui sera discuté au prochain chapitre, c'est-à-dire cette prépondérance du secteur public dans la région de l'Outaouais. Toutes proportions gardées, trois fois plus de personnes handicapées de la région travaillent dans le secteur public qu'au Québec en général (22,5 % contre 8,3 %). L'industrie manufacturière, par contre, emploie environ deux fois moins de personnes handicapées en Outaouais qu'au Québec en général (8,8 p. 100 vs. 17,0 %).

Au plan des occupations, la comparaison hommes handicapés/sans handicap de l'Outaouais (tableau 3.4) montre des concentrations légèrement plus fortes des hommes avec handicaps chez :

- les employés de bureau
- les agriculteurs, horticulteurs et éleveurs
- les trappeurs
- les mineurs et
- les manutentionnaires.

Par contre les hommes avec handicap sont sous-représentés chez :

- les travailleurs spécialisés dans les sciences sociales et
- les travailleurs des industries de transformation

En comparant les hommes handicapés de l'Outaouais avec ceux du Québec en général, on constate toutefois que ceux de l'Outaouais sont plus actifs dans le secteur de la construction (11,8 contre 8,8 pour le Québec). Ils le sont moins dans les emplois de la santé, des services et de la transformation en particulier.

Du côté des femmes, les écarts semblent plus significatifs, mais les nombres sont petits (il n'y avait que 1 325 femmes en emploi en Outaouais au recensement de 1991). En comparant les femmes handicapées avec celles sans handicap dans l'Outaouais, on constate une concentration plus forte de femmes handicapées :

- dans les domaines artistiques et littéraires,
- dans les industries de transformation,
- dans le bâtiment,
- chez les manutentionnaires et les ouvriers qualifiés.

Les femmes handicapées sont moins bien représentées :

- dans les sciences naturelles, le génie et les mathématiques,
- dans l'enseignement,
- dans la vente,
- en agriculture, horticulture et élevage,
- dans le secteur secondaire et
- dans les transports.

Sur le plan régional/provincial, on note des écarts significatifs dans les emplois de direction et de bureau, où l'on retrouve davantage de femmes handicapées en Outaouais, toutes proportions gardées. L'importance du secteur public y est peut-être pour quelque chose. Par contre, dans les emplois dans le domaine de l'enseignement, la santé, la vente spécialisée, les travaux de services spécialisés et la fabrication spécialisée, les femmes handicapées de l'Outaouais sont relativement moins présentes.

Enfin, le tableau 3.6 compare les statuts professionnels des trois groupes qui nous intéressent. On retrouvait en 1991 davantage d'hommes que de femmes travaillant à leur compte, tant chez les personnes sans handicap que celles avec un handicap.

La proportion de travailleurs autonomes chez les personnes handicapées de l'Outaouais est inférieure à ce que l'on retrouve chez les personnes sans handicap de l'Outaouais; ces dernières présentent le même profil de travail autonome que les personnes handicapées de l'ensemble du Québec. Cette situation pourrait refléter la situation légèrement plus favorable du marché du travail outaouais, comme nous le documenterons au chapitre suivant.

Tableau 3.1
Taux d'activités selon l'âge
Région de l'Outaouais et province de Québec

	Outaouais, avec incapacité ¹		Outaouais, sans incapacité		Québec, avec incapacité ¹	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
15-64 ans						
Population active	4045	37,4	147725	78,6	66575	33,1
Personnes occupées	3420	31,6	133230	70,9	54570	27,2
Chômeur(euse)s	630	5,8	14485	7,7	12005	6,0
Inactifs	6770	62,6	40120	21,4	134255	66,9
Total	10820	100,0	187840	100,0	200830	100,0
Taux de chômage		15,6		9,8		18,0
Taux d'activité		37,4		78,6		33,1
15-24 ans						
Population active	410	45,6	27070	69,3	5890	36,2
Personnes occupées	305	33,9	23060	59,1	4335	26,7
Chômeur(euse)s	110	12,2	4005	10,3	1555	9,6
Inactifs	490	54,4	11970	30,7	10370	63,8
Total	900	100,0	39040	100,0	16260	100,0
Taux de chômage		26,8		14,8		26,4
Taux d'activité		45,6		69,3		36,2
25-64 ans						
Population active	3635	36,6	120650	81,1	60685	32,9
Personnes occupées	3120	31,5	110160	74,0	50235	27,2
Chômeur(euse)s	515	5,2	10485	7,0	10455	5,7
Inactifs	6285	63,4	28150	18,9	123880	67,1
Total	9920	100,0	148805	100,0	184565	100,0
Taux de chômage		14,2		8,7		17,2
Taux d'activité		36,6		81,1		32,9

1 vivant hors institution

Source : Statistique Canada, recensement général de la population, 1991.

Tableau 3.2
Taux d'activités selon le sexe, 15 à 64 ans
Région de l'Outaouais et province de Québec

	Outaouais, avec incapacité ¹		Outaouais, sans incapacité		Québec, avec incapacité ¹	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Hommes						
Population active	2655	42,2	80090	86,4	43790	38,8
Personnes occupées	2235	35,6	71875	77,5	35755	31,7
Chômeurs	420	6,7	8215	8,9	8035	7,1
Inactifs	3635	57,8	12600	13,6	69040	61,2
Total	6285	100,0	92695	100,0	112830	100,0
Taux de chômage		15,8		10,3		18,3
Taux d'activité		42,2		86,4		38,8
Femmes						
Population active	1400	30,9	67620	71,1	22785	25,9
Personnes occupées	1190	26,3	61350	64,5	18815	21,4
Chômeuses	205	4,5	6275	6,6	3970	4,5
Inactives	3135	69,2	27520	28,9	65210	74,1
Total	4530	100,0	95145	100,0	87995	100,0
Taux de chômage		14,6		9,3		17,4
Taux d'activité		30,9		71,1		25,8

1 vivant hors institution

Source : Statistique Canada, recensement général de la population, 1991.

Tableau 3.3
Emplois par secteurs industriels (15-64 ans)
Région de l'Outaouais et province de Québec

	Outaouais, avec incapacité ¹		Outaouais, sans incapacité		Québec, avec incapacité ¹	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Sans objet	225	5,6	3045	2,1	4740	7,1
Toutes les industries	3825	94,6	144670	97,9	61840	92,9
Industries agricoles et de services connexes	65	1,6	2170	1,5	1620	2,4
(-) Industries de la pêche et du piégeage	0	0,0	95	0,1	40	0,1
Industries de l'exploit. forest. et des serv. forestiers	40	1,0	1405	1,0	445	0,7
(+) Industries des min. (y com. broy.), carr. et pts de pét.	20	0,5	235	0,2	580	0,9
Industries manufacturières	355	8,8	11415	7,7	11335	17,0
Industries de la construction	275	6,8	11080	7,5	3615	5,4
(+) Industries du transport et de l'entreposage	140	3,5	4065	2,8	2735	4,1
Industries des communications et autres services publics	130	3,2	5705	3,9	1690	2,5
(+) Industries du commerce de gros	180	4,4	4190	2,8	2640	4,0
Industries du commerce de détail	420	10,4	17475	11,8	7160	10,8
(-) Industries des intermédiaires financ. et des assurances	85	2,1	4855	3,3	2005	3,0
Industries des services immobi. et agences d'assurances	40	1,0	1385	0,9	765	1,1
(-) Industries des services aux entreprises	165	4,1	7750	5,2	3085	4,6
Industries des services gouvernementaux	910	22,5	31090	21,0	5510	8,3
(-) Industries des services d'enseignement	230	5,7	10705	7,2	3635	5,5
Industries des serv. de soins de santé et des serv. soc.	280	6,9	12565	8,5	6840	10,3
(-) Industries de l'hébergement et de la restauration	190	4,7	9025	6,1	3445	5,2
Autres industries de services	295	7,3	9465	6,4	4690	7,0
Total	4045	100,0	147725	100,0	66575	100,0

1 vivant hors institution

- Utilisant la distribution des emplois pour les personnes sans handicap en Outaouais, indique une sous-représentation d'au moins 20 % des personnes handicapées

+ Utilisant la distribution des emplois pour les personnes sans handicap en Outaouais, indique une sur-représentation d'au moins 20 % des personnes handicapées

Source : Statistique Canada, recensement général de la population, 1991.

Tableau 3.4
Emplois par types d'occupation, hommes
Région de l'Outaouais et province de Québec

	Outaouais, avec incapacité ¹		Outaouais, sans incapacité		Québec, avec incapacité ¹	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Directeurs, gérants, administrateurs et pers. ass.	295	11,8	11550	14,7	4145	10,2
Trav. des sciences nat., du génie et des math.	145	5,8	5040	6,4	1515	3,7
(-) Trav. spécialisés des sciences soc. et dom. connexes	30	1,2	1500	1,9	600	1,5
Membres du clergé et assimilés	0	0,0	70	0,1	90	0,2
Enseignants et personnel assimilés	60	2,4	2200	2,8	1095	2,7
Médecine et santé	45	1,8	1430	1,8	935	2,3
Prof. des dom. artist. et litt. et pers. assim.	50	2,0	1830	2,3	780	1,9
(+) Employés de bureau et travailleurs assimilés	270	10,8	6985	8,9	3860	9,5
Travailleurs spécialisés dans la vente	215	8,6	6210	7,9	3245	8,0
Travailleurs spécialisés dans les services	335	13,4	10250	13,0	5855	14,4
(+) Agriculteurs, horticulteurs et éleveurs	70	2,8	1655	2,1	1265	3,1
(+) Pêcheurs, trappeurs et travailleurs assimilés	10	0,4	35	0,0	35	0,1
Travailleurs forestiers et bûcherons	30	1,2	1040	1,3	435	1,1
(+) Min, car, for. de puits de pét. et de gaz et tra. ass.	15	0,6	165	0,2	280	0,7
(-) Travailleurs des industries de transformation	75	3,0	3250	4,1	1985	4,9
Usineurs et travailleurs des domaines connexes	40	1,6	1235	1,6	1305	3,2
Trav. spéc. dans la fab., le mont. et la rép. de prod.	195	7,8	5145	6,5	4165	10,3
Travailleurs du bâtiment	295	11,8	11010	14,0	3585	8,8
Personnel d'exploitation des transports	170	6,8	4740	6,0	2630	6,5
(+) Manutentionnaires et travailleurs assimilés, n.c.a.	65	2,6	1170	1,5	1170	2,9
Autres ouvriers qual. et conducteurs de machines	40	1,6	1365	1,7	740	1,8
(+) Travailleurs non classés ailleurs	50	2,0	700	0,9	865	2,1
Total	2495	100,0	78580	100,0	40580	100,0

1 vivant hors institution

- Utilisant la distribution des emplois pour les personnes sans handicap en Outaouais, indique une sous-représentation d'au moins 20 % des personnes handicapées

+ Utilisant la distribution des emplois pour les personnes sans handicap en Outaouais, indique une sur-représentation d'au moins 20 % des personnes handicapées

Source : Statistique Canada, recensement général de la population, 1991.

Tableau 3.5
Emplois par types d'occupation, femmes
Région de l'Outaouais et province de Québec

	Outaouais, avec incapacité ¹		Outaouais, sans incapacité		Québec, avec incapacité ¹	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Directeurs, gérants, administrateurs et pers. ass.	170	12,8	8515	12,9	1820	8,6
(-) Trav. des sciences nat., du génie et des math.	25	1,9	1760	2,7	445	2,1
Trav. spéc. des sciences sociales et domaines conn.	45	3,4	2070	3,1	705	3,3
Membres du clergé et assimilés	0	0,0	30	0,0	50	0,2
(-) Enseignants et personnel assimilé	50	3,8	4405	6,7	1170	5,5
Médecine et santé	105	7,9	5135	7,8	2135	10,0
(+) Prof. des domaines artist. et litt. et pers. assim.	40	3,0	1270	1,9	480	2,3
Employés de bureau et travailleurs assimilés	565	42,6	25205	38,1	6560	30,9
(-) Travailleurs spécialisés dans la vente	60	4,5	4560	6,9	1435	6,8
Travailleurs spécialisés dans les services	180	13,6	10115	15,3	3510	16,5
(-) Agriculteurs, horticulteurs et éleveurs	0	0,0	410	0,6	235	1,1
Pêcheurs, trappeurs et travailleurs assimilés	0	0,0	10	0,0	0	0,0
Travailleurs forestiers et bûcherons	0	0,0	75	0,1	10	0,0
Min, car, for. de puits de pét. et de gaz et trav. ass.	0	0,0	0	0,0	0	0,0
(+) Travailleurs des industries de transformation	30	2,3	480	0,7	450	2,1
(-) Usineurs et travailleurs des domaines connexes	0	0,0	95	0,1	65	0,3
(-) Trav. spéc. dans la fab., le mont. et la rép. de prod.	0	0,0	695	1,1	1375	6,5
(+) Travailleurs du bâtiment	10	0,8	210	0,3	60	0,3
(-) Personnel d'exploitation des transports	0	0,0	390	0,6	55	0,3
(+) Manutentionnaires et travailleurs assimilés, n.c.a.	10	0,8	190	0,3	305	1,4
(+) Autr. ouvriers qualifiés et conducteurs de machines	15	1,1	365	0,6	140	0,7
(+) Travailleurs non classés ailleurs	15	1,1	130	0,2	250	1,2
Total	1325	100,0	66095	100,0	21255	100,0

1 vivant hors institution

- Utilisant la distribution des emplois pour les personnes sans handicap en Outaouais, indique une sous-représentation d'au moins 20 % des personnes handicapées

+ Utilisant la distribution des emplois pour les personnes sans handicap en Outaouais, indique une sur-représentation d'au moins 20 % des personnes handicapées

Source : Statistique Canada, recensement général de la population, 1991.

Tableau 3.6
Statuts d'emplois selon le sexe (15-64 ans)
Région de l'Outaouais et province de Québec

	Outaouais, avec incapacité ¹		Outaouais, sans incapacité		Québec, avec incapacité ¹	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Hommes						
Travailleurs rémunérés	2345	93,8	73520	93,6	37720	93,0
Employés	2275	91,0	70550	89,8	36340	89,6
Trav. autonomes (constitués en société)	65	2,6	2975	3,8	1375	3,4
Trav. autonomes (non constitués en société)	135	5,4	4905	6,2	2720	6,7
Trav. familiaux non rémunérés	20	0,8	155	0,2	140	0,3
Total	2500	100,0	78575	100,0	40575	100,0
Femmes						
Travailleuses rémunérées	1295	97,7	63525	96,1	20450	96,2
Employées	1290	97,4	62700	94,9	20145	94,8
Trav. autonomes (constituées en société)	10	0,8	820	1,2	310	1,5
Trav. autonomes (non constituées en société)	25	1,9	2225	3,4	690	3,2
Trav. familiales non rémunérées	10	0,8	340	0,5	115	0,5
Total	1325	100,0	66095	100,0	21255	100,0

1 vivant hors institution

Source : Statistique Canada, recensement général de la population, 1991.

Chapitre 4

ÉCONOMIE ET MARCHÉ TRAVAIL DE L'OUTAOUAIS

La région de l'Outaouais comptait en 1996 quelque 308 000 habitants (tableau 4.1), soit environ 4 % de la population totale de la province. Selon le recensement de 1991, 4,6 % de la population de la région était immigrante et, on l'a mentionné plus haut, près de 15 % de la population était anglophone.

Comme le montre le tableau 4.2, l'Outaouais est l'une des régions les plus tertiarisées du Québec : plus de 80 % des emplois de la région sont concentrés dans le secteur tertiaire. Bien entendu, l'importance du tertiaire tient à la présence de l'administration publique fédérale dans la région d'Ottawa-Hull, qui offre près du quart de tous les emplois de l'Outaouais (tableau 4.2), plaçant l'Outaouais au haut de l'indice de spécialisation parmi les régions du Québec. À l'inverse, alors qu'à l'échelle provinciale les industries manufacturières employaient près de 19 % de la population employée, ce pourcentage ne s'élevait qu'à 7 % dans la région.

Ces contrastes ne s'observent pas, cependant, dans toutes les zones de la région : alors que les économies des MRC plus urbaines (Communauté urbaine de l'Outaouais et la MRC Les Collines-de-l'Outaouais) sont plutôt centrées sur les activités tertiaires, celles des zones plus rurales dans le nord, est et ouest de la région (MRC Papineau, Pontiac et Vallée-de-la-Gatineau) renferment une importante activité primaire, basée sur l'agriculture et l'aménagement forestier. Le secteur secondaire se concentre surtout dans l'industrie des pâtes et papiers et du bois (SQDM, 1995).

Les secteurs de pointe n'emploient, pour l'instant que quelque 1 500 personnes en Outaouais mais il y a lieu de croire que la région attirera d'autres entreprises de technologie de l'information à l'avenir. De grands efforts ont été déployés dans la région pour développer ces secteurs. Les firmes déjà présentes telles que CML Technologies, Sécurité Auratek, Almerco, Alf Technologie, G&A Imaging, Multi-Dev, ShowBase et Sylvain Faust inc. manifestent un certain dynamisme; d'autres entreprises telles que Space Bridge, Fuseworks et ServiceWare se sont ajoutés à cette masse critique pour donner à l'Outaouais une place avantageuse dans les secteurs de pointe (MICST, 1998). La présence d'un important noyau d'entreprises de haute technologie à Ottawa-Carleton favorise le développement de ce secteur en Outaouais, qui bénéficie également des incitations fiscales québécoises à la recherche et au développement ainsi qu'une grande disponibilité de capital de risque.

Il va sans dire que la présence du gouvernement fédéral à Ottawa et l'importante activité économique dans la région d'Ottawa-Carleton avoisinante attire une bonne part de la main-d'œuvre outaouaise. En 1991, quelque 50 000 personnes de l'Outaouais franchissaient les ponts pour aller travailler en Ontario (SQDM, 1995).

Tendances économiques récentes. Malgré la croissance des secteurs de haute technologie, l'Outaouais a connu une année plutôt difficile en 1997, en comparaison avec le reste du Québec. Les compressions budgétaires du gouvernement fédéral ont sérieusement éprouvé l'économie de la région, un peu comme celles du gouvernement provincial affectent la région de Québec. En 1997, on comptait quelque 148 500 emplois en Outaouais, alors qu'on en comptait 150 200 un an

auparavant, malgré une forte croissance dans l'industrie forestière (Proux, 1998). Cette perte nette de 1,1 % de l'emploi contraste fortement avec les résultats positifs à l'échelle du Québec qui a connu une croissance de l'emploi de l'ordre de 1,3 % (Lavoie, 1997). Il faut dire que la croissance démographique est remarquable dans l'Outaouais : entre 1991 et 1996, la population de l'Outaouais a crû de 8,6 %, alors que ce taux était de 3,5 % pour l'ensemble du Québec (Proux, 1998).

Bien que la région ait bénéficié ces dernières années d'un certain développement dans les secteurs de pointe, la reconversion de l'économie outaouaise vers les industries de haute technologie ne se fait pas sans heurt, comme le note Proux (1998). L'Outaouais est impliqué dans les restructurations massives touchant le secteur tertiaire (finances, assurances, communications, administration publique, santé, services sociaux, enseignement). Comme les secteurs primaire et secondaire une décennie auparavant, le secteur tertiaire multiplie les fusions, réorganisations et autres réingénieries, produisant de nombreuses mises à pied. Au cours des cinq dernières années, le taux de chômage dans la région s'est maintenu au-dessus de la barre de 11 % quatre fois sur cinq. Comme 80 % des emplois outaouais se situent dans le secteur tertiaire, il n'est pas surprenant que son économie soit ébranlée.

Sur les causes du chômage en Outaouais. Les auteurs d'un document produit en 1995 (SQDM–Outaouais) attribuent les problèmes d'emploi de la région à plusieurs facteurs, dont les suivants :

- Les compressions au sein du gouvernement fédéral ont largement contribué à gonfler « l'armée de réserve » dans la région ces dernières années.
- La précarité des emplois créés dans les autres secteurs tertiaires augmente le chômage frictionnel. Plusieurs des emplois créés dans les autres secteurs de service sont précaires et entraînent un roulement main-d'oeuvre qui gonfle le taux global de sans emploi.
- Le manque de mobilité de la main-d'oeuvre, que l'on peut associer à son faible niveau de scolarité en général. Un faible niveau de compétence limite la mobilité de la main-d'oeuvre entre

organisations et entre secteurs, notamment vers ceux en croissance. On peut noter que la sous-scolarisation est plus marquée dans les zones limitrophes à la région urbaine et chez les personnes plus âgées.

- La difficulté de concilier le travail, les études et la famille, due entre autres au manque de ressources de garde d'enfant.
- Le décrochage scolaire, la sous-scolarisation et la sous-qualification en général parmi les travailleurs de toutes catégories d'âge. En 1995, le taux de décrochage en Outaouais était parmi les plus élevés dans la province.
- L'accès limité à des programmes de formations professionnelles adaptées tant pour ceux sans emploi que pour ceux en activité, dû à des critères de pré-sélection trop élevés.

Perspectives d'emploi en Outaouais. D'ici l'an 2000, on peut anticiper une amélioration de la performance de l'emploi en Outaouais. Le taux de croissance annuel moyen devrait être d'environ 1,5 % (Proux, 1998). Selon cette même source, on peut s'attendre à une croissance de l'emploi dans les secteurs liés à la nouvelle économie comme la fabrication de matériaux électriques et électroniques, les télécommunications et les communications. Les firmes spécialisées en recherche et développement de logiciels vont continuer de croître significativement et d'embaucher une main-d'oeuvre qualifiée, qui se fait plutôt rare sur le marché. On demandera notamment des chercheurs, des créateurs, des *designers* et des gens capables de développer des produits originaux. La demande sera probablement forte dans les professions d'administration, notamment dans les services informatiques et financiers (Proux, 1998).

Les professions dites scientifiques (sciences naturelles, génie et mathématiques) et celles appartenant aux arts, la littérature et aux activités récréatives ont crû sensiblement depuis 1993 (de 16 à 25 % selon la profession). Proux (1998) s'attend à ce que cette croissance se poursuive. Par contre, les occupations et métiers exigeant des compétences moindres, tels que les emplois du secteur primaire et de la construction, ont généralement décliné au cours de la même période. En

revanche, les occupations liées à la vente, à la fabrication et au transport international ont connu des hausses; on peut craindre, toutefois, que cette croissance ne ralentisse avec les changements techniques, dans le secteur manufacturier surtout, sauf peut-être dans les pâtes et papiers si le redressement des prix internationaux se maintient (MICST, 1998). Aussi, comme par le passé, on peut s'attendre à ce que plusieurs des emplois créés dans les secteurs de services dits traditionnels soient à temps partiel et moins bien rémunérés (SQDM, 1995). La présence du Casino, en revanche, devrait favoriser le secteur touristique.

Tableau 4.1
Portrait socio-démographique de l'Outaouais

	Nombre	%
Population 1996	308819	
Population 1991	283773	
Population immigrante (1991)	13040	4,6
Population active de 15 ans ou plus (1991)	153585	54,1
Taux de chômage (1991)		9,9
Taux d'activité (1991)		69,4

Source : Statistique Canada, recensement de la population, 1991 et 1996

Tableau 4.2
Emplois par grands secteurs industriels (en milliers) (1997)

	Outaouais		Québec	
	Nombre	%	Nombre	%
Agriculture	-	-	68,3	2,09%
Autres secteurs primaires	-	-	40,1	1,23%
Industries manufacturières	11,1	7,47%	617	18,92%
Construction	7,9	5,32%	128,4	3,94%
Transports, communications et autres services publics	9,6	6,46%	238,6	7,32%
Commerce	23	15,49%	540,3	16,57%
Finances, assurances et affaires immobilières	7,1	4,78%	180,1	5,52%
Services	55,9	37,64%	1243,6	38,14%
Administration publique	31,7	21,35%	204	6,26%
Ensemble des secteurs	148,5	100%	3260,3	100%

Source : Enquête sur la population active, compilations spéciales, Statistique Canada

Chapitre 5

SYNTHÈSE DES DONNÉES QUANTITATIVES

On l'a vu dans les chapitres précédents, la situation des individus ayant une incapacité en Outaouais est, à plusieurs points de vue, très similaire à celle des handicapés de l'ensemble de la province. La moitié de ces personnes éprouvent des incapacités dites d'agilité et leur taux d'incapacité croît considérablement avec l'âge. Le profil des incapacités en général est très comparable à celui de la population handicapée du Québec dans son ensemble. Par ailleurs, le taux de scolarité des personnes handicapées de l'Outaouais est nettement sous la moyenne régionale. Comme dans le reste du Québec, les personnes handicapées de l'Outaouais participent moins au marché de l'emploi que celles sans incapacité, et leurs revenus sont inférieurs, notamment chez les femmes. Les statistiques montrent également que cette population est beaucoup plus dépendantes des transferts gouvernementaux que la population en général.

On peut noter, cependant, quelques différences régionales qui méritent d'être signalées. L'Outaouais se démarque par une population anglophone

appréciable et par l'omniprésence du secteur public. Bien que leur participation au marché du travail soit beaucoup plus faible que celles des personnes sans incapacité, en 1991, les personnes handicapées de l'Outaouais semblaient bénéficier d'un marché du travail plus favorable que leurs homologues du reste du Québec en général.

Depuis 1991, par contre, l'économie régionale a subi une certaine restructuration sévère. Le gouvernement fédéral a réduit ses effectifs sensiblement et plusieurs des emplois tertiaires créés au cours de la dernière décennie ont un statut plus ou moins précaire. L'emploi en général a décliné au cours de la dernière année. Certains secteurs ont tout de même manifesté un certain dynamisme, dont les industries de la nouvelle économie comme les télécommunications, les industries de recherche et de développement de logiciels, ainsi que celles de fabrication de composantes électriques et électroniques. Le Casino de Hull a également donné un souffle nouveau à l'industrie du tourisme locale.

Compte tenu du faible niveau de scolarité des personnes handicapées de l'Outaouais, il sera difficile pour la majorité de ces personnes de profiter de la croissance de l'industrie de pointe dans la région. Certains pourront peut-être profiter de cette vague, soit dans les quelques emplois qui demandent peu de qualifications, soit dans ceux qui n'exigent qu'une formation bien ciblée que l'on pourra acquérir plus ou moins rapidement. Plusieurs emplois dans le secteur du tourisme, par exemple, appartiennent à ces catégories.

Quant aux personnes handicapées qui disposent déjà d'une formation, il faudra veiller à lever d'autres obstacles. Un certain pourcentage de jeunes personnes handicapées sont diplômées; or, on l'a vu, le taux de chômage chez les jeunes handicapés est aussi élevé en Outaouais qu'ailleurs. Les données disponibles ne permettent pas de l'affirmer mais on peut supposer que pour plusieurs d'entre eux, c'est le manque d'expérience qui pose obstacle.

SECONDE PARTIE : DONNÉES QUALITATIVES

Chapitre 6

CONTRAINTES À L'INTÉGRATION À L'EMPLOI

Ce chapitre fait l'inventaire des contraintes objectives et techniques à l'intégration à l'emploi. Un chapitre ultérieur s'arrêtera aux contraintes associées aux perceptions des personnes handicapées et des employeurs.

Selon les informateurs rencontrés, il existe un certain nombre de contraintes à l'intégration à l'emploi qui sont communes à tous les types de déficiences. Nous traiterons d'abord de celles-ci avant de nous tourner vers les contraintes spécifiques aux trois grands types de déficiences.

6.1 **Contraintes communes**

Les contraintes objectives à l'insertion en emploi des personnes handicapées sont nombreuses et variées. Nous les avons regroupées en quatre groupes selon qu'elles sont reliées à la personne handicapée, au marché du travail actuel, aux employeurs et aux programmes publics.

La personne handicapée. La personne handicapée type présente cinq contraintes par rapport à l'intégration en emploi :

- une **expérience** de travail limitée et hachurée;
- une **performance** objectivement moindre et une difficulté corollaire à compétitionner dans un cadre marchand; cet aspect est propre à une proportion importante des personnes handicapées, mais pas à toutes; il est si important qu'il constituera un constat pivot dans l'élaboration des voies de solutions;
- une **formation** moindre et difficile à améliorer (pour toutes sortes de raisons auxquelles nous toucherons dans le prochain chapitre);
- un grand manque de **confiance** en soi; et
- un manque de **ressources** financières et personnelles qui affecte les autres aspects de sa vie (p.ex., il lui est difficile d'offrir l'apparence recherchée par l'employeur dans le cadre d'une entrevue).

Le marché du travail. Le marché du travail actuel n'est pas structurellement réceptif aux employés présentant des handicaps. Il y a cinq raisons pour ceci :

- le monde du travail est axé soit sur la **finalité de profit**, dans l'économie marchande soumise aux règles de la concurrence et de la compétitivité, soit sur une **finalité de productivité**, dans l'économie publique contrainte par de sévères pressions budgétaires; dans les deux cas, le monde du travail soumet l'employé à des exigences d'implication, de productivité et de rythme qui sont souvent incompatibles avec les capacités des personnes handicapées; même

- les organismes qui dispensent des services aux personnes handicapées sont aux prises avec ces exigences;
- le marché du travail **difficilement accessible**, même pour les personnes sans handicap; la concurrence est très forte pour l'obtention de tout emploi et la personne handicapée se présente sur la ligne de départ avec un déficit par rapport aux candidats sans handicap (la section sur les motivations et facteurs démotivants pour l'embauche s'étendra sur cette question);
 - le marché du travail actuel offre relativement peu d'**emplois à temps partiel** alors que beaucoup de personnes handicapées ne sont pas en mesure d'offrir trente à quarante heures de travail productif par semaine; il y a cependant une tendance lourde à l'effet d'accroître le travail à temps partiel pour rendre l'organisation du travail plus flexible — ceci pourrait être favorable aux personnes handicapées, dans la mesure où elles pourront s'adapter à des conditions de travail moins prévisibles et organisées. Il y a nécessairement des risques à compter sur la disponibilité accrue d'emplois à temps partiel; ils incluent l'appauvrissement, la précarisation et l'absence de résultats dans la mesure où ces emplois sont aussi disponibles à une population sans handicap qui a tendance à cumuler deux et trois emplois à temps partiel pour arriver à rivaliser les revenus d'un emploi à temps plein;
 - le tissu industriel de l'Outaouais est fait de nombreuses **très petites entreprises** qui, malgré leur ouverture lorsqu'on les convainc d'intégrer une personne handicapée en emploi, ont peu de ressources excédentaires, surtout au niveau de la supervision; et
 - le marché du travail actuel évolue très rapidement en fonction de l'introduction de plus en plus profonde de **technologies avancées** dans les processus de production; or cette évolution technologique requiert de plus en plus de formation de base et de formation continue, et les personnes handicapées ont tendance à détenir une formation moindre que la moyenne et à avoir plus de difficulté à s'insérer dans un processus de formation continue de haut niveau.

Les employeurs. Si le monde du travail est structurellement plutôt réfractaire à l'intégration en emploi des personnes handicapées, les

employeurs, comme corporations ou comme individus, ajoutent des barrières importantes :

- les employeurs **ne reconnaissent pas** l'existence d'un problème dans l'embauche et la rétention de personnel présentant un handicap; unanimement, les employeurs rencontrés indiquent qu'il n'existe aucune discrimination à l'embauche, mais sont aussi incapables d'identifier un nombre substantiel d'employés présentant des handicaps;
- les employeurs **ne comprennent pas** les limites de l'employé présentant un handicap et ne sont pas à même d'adapter les exigences du travail ainsi que les processus de travail aux capacités de l'employé;
- inversement, face à une personne handicapée, les employeurs mettent l'**accent sur les limites** de la personne plutôt que sur ses compétences et sur les exigences accrues en supervision;
- les employeurs, comme la société dans l'ensemble, sont généralement **intolérants** face à la différence, qu'elle soit culturelle, raciale ou reliée à un handicap physique, intellectuel ou psychique; et
- les employeurs **connaissent mal** les ressources de soutien et les programmes d'aide disponibles pour les aider à insérer une personne handicapée dans leur entreprise.

Les programmes publics. Finalement, les programmes publics qui visent à apporter assistance aux personnes handicapées provoquent aussi des contraintes supplémentaires à l'intégration en emploi, au premier chef la Sécurité du revenu :

- les **risques associés à la perte des avantages de la Sécurité du revenu** sont vécus comme une barrière extrêmement importante pour les personnes handicapées qui doivent s'assurer d'un revenu quelconque; outre l'insécurité associée à la perte des prestations de la Sécurité du revenu, on peut rationnellement soulever la question des bénéfices économiques respectifs du travail et de l'aide sociale et des avantages qui lui sont associés; les agents d'Emploi et Solidarité sont d'ailleurs les premiers à mettre la personne handicapée en garde lorsqu'elle pense à une intégration au marché du

travail; le programme CIT (Contrat d'intégration au travail) permet à la personne handicapée bénéficiaire du Soutien financier de la Sécurité du revenu d'y revenir à l'intérieur de quatre ans¹, mais il est peu utilisé, surtout parce que le SEMO a une capacité limitée de traiter les cas potentiels;

- les programmes de subventions sont des outils importants pour convaincre les employeurs d'embaucher des personnes handicapées (en réduisant la valeur de l'argument de leur plus faible productivité) mais ils créent des habitudes et des attentes de sorte que les **fonds** qui leurs sont alloués sont chroniquement **insuffisants**;
- l'existence à long terme des programmes publics et de leurs ressources n'est jamais garantie, or cette **instabilité** potentielle a des effets négatifs tant sur les personnes handicapées devant décider de leur plan d'intégration en emploi que sur les employeurs qui doivent s'assurer d'un soutien à long terme; et
- le **manque de coordination** entre les nombreux intervenants publics et communautaires et la multiplication des acteurs entravent l'implication des employeurs et ajoutent à la lourdeur des démarches d'embauche.

6.2 **Déficiences psychiques**

Outre les contraintes communes à tous les types de handicaps présentées ci-haut, un certain nombre de contraintes jouent spécifiquement sur les personnes aux prises avec des problèmes de santé mentale. Nous les avons regroupées sous cinq en-têtes : la personne handicapée, la maladie, les conséquences de la maladie, les employeurs et les programmes publics.

La personne handicapée

- Manque de dynamisme en entrevue de sélection

¹ En fait, techniquement, le bénéficiaire ne quitte pas le statut de participant au Soutien financier au cours des quatre années que dure le Contrat d'intégration au travail.

- Ne veulent pas partager les plateaux de travail des déficients intellectuels
- Nécessité d'un équilibre de vie différent de celui de la personne sans problème de santé mentale

La maladie

- Difficulté à accepter l'autorité
- Certains associent l'émergence de leur problème de santé mentale à leurs expériences antérieures de travail
- Besoin de soutien continu pour maintenir la productivité
- Instabilité des conditions personnelles dans le temps
- Mésinterprétation, par la personne handicapée, des messages sociaux au sein de l'entreprise

Les conséquences de la maladie

- Médicaments handicapants (p.ex., concentration, tremblements, résistance physique)
- Dérangements reliés aux rendez-vous médicaux
- Faible scolarisation (souvent sous le secondaire 2) pour les schizophrènes

Le marché du travail

- Les emplois qui leur sont disponibles sous-utilisent leurs capacités intellectuelles et présentent peu de défi
- Rythme de travail trop rapide : stress difficile à vivre; trop longues heures (20 heures par semaine est trop long)
- Horaires trop stricts, plages de travail trop longues et exigences de productivité
- Préjugés des employeurs; incompréhension et perception d'un danger
- Besoin de ressources productives chez les employeurs; contraire aux limites reliées au stress et à la concentration

Les programmes publics

- Le programme EXTRA offre des emplois dans des organismes communautaires qui ont des clientèles vulnérables alors que les personnes présentant des problèmes de santé mentale ne peuvent pas soutenir quelqu'un d'autre
- Les programmes d'employabilité sont à court terme et ponctuels alors que les personnes avec des problèmes de santé mentale nécessitent une intervention à long terme
- Manque de ressources pour soutenir les employeurs

6.3 *Déficiences physiques*

Outre les contraintes communes à tous les types de handicaps présentées ci-haut, un certain nombre de contraintes jouent spécifiquement sur les personnes atteintes d'une déficience physique. Nous les avons regroupées sous trois en-têtes : la personne handicapée et le handicap, le milieu du travail et les exigences du travail.

La personne handicapée et le handicap

- Difficultés de communication (sensoriels et dyslexiques)

Le milieu du travail

- Manque d'accessibilité aux bâtiments et adaptation (p.ex., salles de bain, rampes d'accès, appareils télégraphiques, téléphones avec amplificateur et voyant lumineux)
- Manque d'adaptation des postes de travail
- Manque d'adaptation des comités de sélection (p.ex., braille, interprétation)
- Diffusion d'information par des médias incompatibles (p.ex., offres d'emploi ou réseautage commercial via la radio ou la télévision et besoins des personnes malentendantes et déficients visuels)

Les exigences du travail

- Déplacements difficiles : manque d'adaptation du transport en commun; absence de transport en commun en zone rurale; manque de véhicules de transport adapté; disponibilité limitée en soirée

6.4 Déficience intellectuelle

Outre les contraintes communes à tous les types de handicaps présentées ci-haut, un certain nombre de contraintes jouent spécifiquement sur les personnes atteintes d'une déficience intellectuelle. Nous les avons regroupées sous quatre en-têtes : la personne handicapée, le milieu du travail, les exigences du travail et les services existants.

La personne handicapée

- Manque d'autonomie des personnes handicapées intellectuelles (p.ex., déplacements)
- Chez certains, difficulté à se faire comprendre (problèmes de langage)

Le milieu du travail

- Nature du milieu de travail : la personne handicapée intellectuelle a besoin d'un milieu structuré, prévisible et d'un rythme pondéré
- Peu de postes offerts correspondant aux capacités des personnes handicapées intellectuelles

Les exigences du travail

- Manque de transport (adapté ou non), surtout en zone rurale

Les services

- Difficulté de financement par les programmes d'intégration au travail
- Subvention à l'emploi limitée à 30 semaines (52 semaines dans les MRC défavorisées)
- La formation existante ne fournit pas de base concernant les normes et règles du marché du travail

Chapitre 7

CONTRAINTES À L'ACCÈS À LA FORMATION

De même que certaines contraintes à l'intégration à l'emploi sont communes aux trois types de déficiences, les contraintes à la formation se classent soit comme universelles, soit comme spécifiques à une déficience.

7.1 **Contraintes communes**

Les contraintes communes aux trois types de déficience sont axées soit sur la personne handicapée elle-même ou sur le milieu scolaire. Selon les informateurs, le milieu scolaire est la source des contraintes les plus nombreuses et les plus sévères.

La personne handicapée. La personne handicapée a tendance à manquer d'estime d'elle-même et de confiance en elle-même et ses

capacités. Elle connaît beaucoup mieux ses limites que son potentiel. À l'intérieur du milieu scolaire, cela fait en sorte de limiter les possibilités d'intégration tout en exigeant des ressources d'autant plus grande de la part du réseau public pour contrer ce trait qui est dysfonctionnel pour l'apprentissage.

Le milieu scolaire. Le milieu scolaire québécois vit des moments difficiles suite à des compressions majeures de ses ressources financières. Les effets de ces changements se font sentir sur tous les membres du milieu, mais particulièrement sur les plus vulnérables, dont les personnes handicapées font partie. Les contraintes les plus importantes sont :

- des classes régulières nombreuses qui rendent difficile l'enseignement individualisé pour les enfants ayant des besoins différents de la majorité;
- des ressources humaines et financières limitées associées aux coûts élevés de la prise en charge individualisée;
- une certaine crainte des enseignants face aux handicapés qu'ils connaissent mal;
- une formation professionnelle mal adaptée, pour différentes raisons, et
- la faible disponibilité de ressources d'accompagnement spécialisé.

7.2 **Déficiences psychiques**

Outre les contraintes communes à tous les types de handicaps présentées ci-haut, un certain nombre de contraintes jouent spécifiquement sur les personnes atteintes d'un problème de santé mentale. Nous les avons regroupées sous trois en-têtes : les conséquences de la maladie, le milieu scolaire et les programmes publics.

Les conséquences de la maladie

- Absentéisme dû aux hospitalisations

Le milieu scolaire

- Mauvaise adaptation du milieu éducatif : chronométrage des examens, pas de prise de notes, pas de tutorat
- Accès difficile à la formation professionnelle contingentée pour les mêmes raisons que l'accès à l'emploi est difficile

Les programmes publics

- Pour retourner au secondaire, il faut laisser la Sécurité du revenu et passer aux prêts et bourses; les règles des prêts et bourses ne permettent pas le temps partiel pour les personnes atteinte d'un problème de santé mentale (seulement les personnes avec un handicap physique)¹; or les personnes avec un handicap du psychisme ont de la difficulté avec le rythme des études à temps plein
- Les agents d'aide sociale ont tendance à décourager le retour aux études (stabilité financière)

7.3 Déficience physique

Outre les contraintes communes à tous les types de handicaps présentées ci-haut, un certain nombre de contraintes jouent spécifiquement sur les personnes atteintes d'une déficience physique. Nous les avons regroupées sous trois en-têtes : la personne handicapée et son milieu familial, le milieu scolaire et les programmes publics.

La personne handicapée et son milieu familial

- Difficulté d'apprentissage (dyslexiques), p.ex., langue seconde et poursuite générale des études
- Désir de gagner de l'argent rapidement
- Manque de valorisation des études dans le milieu familial

¹ Depuis peu, la mise en oeuvre de parcours individualisés vers l'emploi permet de profiter du régime des prêts et bourses pour des études à temps partiel. Ceci s'insère dans la logique des parcours individualisés qui sont établis par Emploi et Solidarité avec le bénéficiaire, sur un horizon maximal de trois ans.

Le milieu scolaire

- Les programmes des classes spéciales sont limités
- Peu de services adaptés (p.ex., pour dyslexiques, malentendants); écoles secondaires seulement à Montréal pour malentendants; preneurs de notes aux niveaux avancés; interprètes
- Manque d'adaptation du matériel scolaire (sensoriels)
- Rythme d'enseignement trop rapide pour certains handicaps (p.ex., malentendants)
- Pas de programme adapté pour les personnes handicapées après 21 ans
- Peu de lien entre le monde de l'éducation et du travail

Les programmes publics

- Vide de service entre l'école et le milieu du travail (rural)

7.4 *Déficiences intellectuelles*

Outre les contraintes communes à tous les types de handicaps présentées ci-haut, un certain nombre de contraintes jouent spécifiquement sur les personnes atteintes d'une déficience intellectuelle. Nous les avons regroupées sous deux en-têtes : la personne handicapée et son milieu familial, et le milieu scolaire.

La personne handicapée et son milieu familial

- Les limites intellectuelles rendent l'intégration scolaire difficile; exclusion du milieu scolaire régulier
- Mauvaise orientation scolaire à cause d'une sur-estimation des capacités de l'enfant par les parents
- Parents ne reconnaissent pas toujours les limites et incapacités des personnes déficientes

Le milieu scolaire

- Milieu scolaire ne reconnaissent pas toujours les limites et incapacités des personnes déficientes; manque de sensibilisation
- Intégration limitée aux classes régulières
- L'intégration aux écoles réservées aux personnes handicapées limite les acquisitions
- Formation jusqu'à 21 ans; décrochage scolaire important; peu de possibilité au-delà de cet âge
- Le milieu scolaire est mal adapté à la clientèle des 18-21 ans handicapée au plan intellectuel; elle n'offre ni diplôme, ni objectifs d'apprentissage pratiques
- Accent mis sur les matières de base plutôt que sur la formation professionnelle; manque de préparation au marché du travail (règles, normes, etc.)

Chapitre 8

RESSOURCES D'AIDE À L'INTÉGRATION À L'EMPLOI

8.1 *Ressources existantes*

Le tableau 8.1 identifie les organisations sises dans l'Outaouais qui ont un lien avec les besoins des personnes handicapées. Les organismes dont le mandat comporte une dimension associée à l'intégration en emploi sont identifiés séparément. La localisation du siège social est aussi signalée bien qu'il faille utiliser cette information avec circonspection puisque certaines organisations peuvent offrir des services au-delà de la zone immédiatement adjacente à leur siège social. Les organismes basés en-dehors de la Communauté urbaine de l'Outaouais (qui inclut Aylmer, Hull, Gatineau, Buckingham et Masson-Angers) sont identifiés en caractères italiques.

Les organisations servant des clientèles générales (et donc possiblement aussi des personnes handicapées) ne sont pas incluses dans cet inventaire puisque, d'après les informations recueillies, leurs services sont souvent mal adaptés aux besoins particuliers des personnes handicapées.

TABLEAU 8.1 • Inventaire des ressources existantes

Mandat relié à l'employabilité et à l'insertion en emploi	Autres
Toutes problématiques	
<ul style="list-style-type: none"> • La Relance Outaouais (Hull) • Office des personnes handicapées du Québec (Hull) • Emploi et solidarité Québec • Commissions scolaires 	<ul style="list-style-type: none"> • Regroupement des associations de personnes handicapées de l'Outaouais (Hull) • Regroupement des organismes communautaires en santé et services sociaux de l'Outaouais (Gatineau) • <i>Centre Nicolas Stevens</i> (Maniwaki)
Santé mentale	
<ul style="list-style-type: none"> • Centre hospitalier Pierre-Janet (Hull) • <i>Centre Intervalle Pontiac</i> (Fort-Coulonge) • Centre Inter-Section (Gatineau) • L'Envol (Hull) • <i>Maison Amitié</i> (Maniwaki) • Maison Réalité (Hull) • <i>Maison Le Ricochet</i> (Masham) • <i>Manoir du Village</i> (Val-des-Monts) 	<ul style="list-style-type: none"> • Apogée (Hull) • Centre d'activités promotionnelles en santé — Cap Santé (Hull) • Centre 24-7 (Hull) • <i>Centre de jour Intervalle</i> (Mansfield-et-Pontefract) • Centre du silence (Hull) • Centre social Kogaluk (Aylmer) • <i>Clinique de santé mentale du CH de Maniwaki</i> • <i>Clinique externe du CH de Buckingham</i> • Clinique externe psychiatrique du CHVO, Gatineau • Dépendance affective (Gatineau) • Droit-Accès de l'Outaouais (Hull) • Émotifs anonymes de Gatineau • Gîte Ami (Hull) • Habitations Nouveau Départ (Hull) • <i>Handicaped Work Shop</i> (Maniwaki) • Maison Alonzo Wright (Gatineau) • <i>Maison Amitié de la Haute-Gatineau</i> (Grand-Remous) • <i>Organisme d'aide et de support en intégration sociale (ODASIS)</i> (Namur) • Organisme de développement et d'entraide communautaire (Buckingham) • Outremangeurs Anonymes (Gatineau) • Regroupement des organismes communautaires en santé mentale de l'Outaouais (Hull) • <i>Répît Serge Bélair</i> (Campbell's Bay)

Mandat relié à l'employabilité et à l'insertion en emploi	Autres
	<ul style="list-style-type: none"> • Service Solitude conseil (Hull) • Services d'information et de support aux groupes d'entraide en santé mentale (Hull) • Tel-Aide Outaouais • Trait d'union Outaouais (Hull)
Déficience physique	
<ul style="list-style-type: none"> • <i>Atelier de formation socio-professionnelle de la Petite-Nation</i> (St-André-Avellin) • Centre d'adaptation et de réadaptation La RessourSe (Hull, Buckingham, Maniwaki, St-André-Avellin) • Centre de travail Laro (Hull) 	<ul style="list-style-type: none"> • Amicale des handicapés physiques de l'Outaouais (Gatineau) • Association de la fibromyalgie de l'Outaouais (Gatineau) • Association de l'ouïe de l'Outaouais (Hull) • Association des aveugles et des amblyopes du Québec (Hull) • <i>Association des déficients mentaux et handicapés physiques</i> (Maniwaki) • Association des dyslexiques du Québec (Hull) • Association des loisirs pour handicapés de la Vallée-de-la-Lièvre (Buckingham) • Association des neurotraumatisés, région Outaouais (Hull) • Association des paraplégiques du Québec (Hull) • Association du Québec pour enfants avec problèmes auditifs de Gatineau • <i>Association pour les personnes handicapées de la Petite-Nation</i> (St-André-Avellin) • <i>Atelier Petite Boutique</i> (St-André-Avellin) • Camp Gatineau (Hull) • <i>Camp Le Terrier</i> (Maniwaki) • CLSC • Club régional des aveugles de Hull • <i>Comité de bénévoles de Val-des-bois et Bowman</i> • Conseil régional des loisirs de l'Outaouais (Hull) • <i>Corporation du transport adapté de la Petite Nation</i> (St-André-Avellin) • Diabétiques de l'Outaouais (Hull) • Epilepsie Outaouais (Hull) • Fondation Entre-deux-roues (Hull) • <i>Happy Handi Group</i> (Chapleau) • Logement intégré de Hull • Regroupement des usagers du transport adapté du Hull métropolitain (Hull) • Regroupement post-polio de l'Outaouais (Masson-Angers) • <i>Répit Serge Bélair</i> (Campbell's Bay) • Service Converto-Braille (Hull) • Service régional d'interprétation visuelle de l'Outaouais (Hull)

Mandat relié à l'employabilité et à l'insertion en emploi	Autres
	<ul style="list-style-type: none"> • Société Alzheimer de l'Outaouais québécois (Hull) • Société canadienne de la sclérose en plaques, Section Outaouais (Hull) • Société de l'assurance automobile du Québec (Québec) • Société de transport de l'Outaouais (Hull) • Souvenir unique (Hull) • <i>Transport adapté</i> (Maniwaki)
Déficience intellectuelle	
<ul style="list-style-type: none"> • <i>Atelier de formation socio-professionnelle de la Petite-Nation</i> (St-André-Avellin) • Atelier en couleur de Hull • <i>Centre d'apprentissage, de récupération et de recyclage de l'Outaouais</i> (Maniwaki) • Centre de travail Laro (Hull) • <i>Centre Jean Bosco</i> (Maniwaki) • Pavillon du Parc (Aylmer) et Réseau de services en déficience intellectuelle (Buckingham, Gatineau, Hull, Maniwaki, Fort-Coulonge, St-André-Avellin) • Réintek (Hull) 	<ul style="list-style-type: none"> • Arche Agapè (Hull) • Association de Gatineau pour les handicapés mentaux • <i>Association des déficients mentaux et handicapés physiques</i> • Association pour enfants exceptionnels de Papineau (Buckingham) • <i>Association pour les personnes handicapées de la Petite-Nation</i> (St-André-Avellin) • Association pour l'intégration communautaire de l'Outaouais (Hull) • <i>Association pour l'intégration communautaire de la Vallée de la Gatineau «La Lanterne»</i> (La Pêche) • <i>Atelier Petite Boutique</i> (St-André-Avellin) • Camp Gatineau (Hull) • <i>Camp Le Terrier</i> (Maniwaki) • Centre de jour Jean Charlebois (Buckingham) • <i>Comité de bénévoles de Val-des-bois et Bowman</i> • Conseil régional des loisirs de l'Outaouais (Hull) • Foyer Montcalm (Aylmer) • Grenier d'apprentissage Jacques L. Charbonneau (Buckingham) • <i>Handicaped Work Shop</i> (Maniwaki) • <i>Répît Serge Bélair</i> (Campbell's Bay) • Résidence Iberville (Gatineau) • Société de transport de l'Outaouais (Hull) • Souvenir unique (Hull)

Notes : Les caractères italiques indiquent que la ressource est située hors des limites de la CUO

8.2 ***Distribution géographique des ressources***

La majorité des ressources de service sont situées à Hull et Gatineau. Les organismes à vocation régionale membres du réseau public desservent les zones périphériques depuis leur siège social ou, plus fréquemment, par l'intermédiaire de points de services décentralisés ou d'ententes de services avec des organismes implantés localement (comme les CLSC). Les organismes communautaires basés dans l'urbain ont des difficultés à desservir les zones rurales.

Le tableau 8.1 et les commentaires des informateurs indiquent que, dans les zones rurales, la disponibilité de services diminue d'est en ouest. La Petite Nation a développé une dynamique de concertation et de partenariat qui a eu des effets multiplicateurs sur les services et les ressources; la Haute Gatineau organise actuellement de nouvelles ressources et de nouveaux services; le Pontiac possède peu de ressources spécialisées dans le soutien aux personnes handicapées et on n'y observe pas de dynamique d'organisation communautaire en ce sens — certains concluent que le réseau socio-communautaire du Pontiac s'exprime dans l'entraide locale plutôt que dans la coopération organisée. Les services et ressources disponibles dans le territoire des Collines desservent bien la partie à l'ouest de la rivière Gatineau, mais peu la partie est; l'effort actuel de structuration des services socio-sanitaires dans le territoire des Collines est une occasion stratégique d'assurer les services nécessaires aux personnes handicapées.

8.3 ***Lacunes dans l'offre de services***

Après analyse des suggestions des informateurs, nous avons ici encore regroupé les lacunes dans l'offre de services en quatre catégories : celles qui sont communes aux trois déficiences et celles qui sont spécifiques à l'une ou l'autre. Nous faisons ici la liste des lacunes mentionnées. La synthèse du chapitre 10 sera l'occasion d'identifier des priorités.

Lacunes communes. Plusieurs lacunes mentionnées par nos informateurs sont communes à tous les types de handicaps. Nous les avons regroupées selon qu'elles étaient reliées à l'un des quatre thèmes suivants : le soutien aux personnes handicapées, le soutien au marché du travail, l'approvisionnement mutuel et les services actuels.

Le soutien aux personnes handicapées

- Manque de services de soutien individualisé durant la formation de base
- Manque de services de soutien et d'accompagnement en emploi (incluant shadowing)

Le soutien au marché du travail

- Peu de travail fait dans l'identification des emplois adaptés aux potentiels et limites des personnes handicapées
- Peu de centres de travail adapté comme solution permanente basée sur l'économie sociale, sans finalité de profit

L'approvisionnement mutuel

- Manque de stages en entreprise pour que l'employeur et la personne handicapée apprennent à se connaître
- Besoin de modèles pour démontrer aux employeurs comme aux personnes handicapées ce qu'il est possible d'accomplir

Les services actuels

- Les ressources des organismes existants ne suffisent pas à la demande
- Les travailleurs autonomes ne sont pas admissibles aux programmes de subvention

Déficiences psychiques. Les lacunes dans les ressources particulières aux personnes présentant un problème de santé mentale peuvent être classées en trois groupes : le soutien aux personnes handicapées, le soutien au marché du travail et les services actuels.

Le soutien aux personnes handicapées

- Manque de ressources pour monter un diagnostic complet de la maturité professionnelle et orientation conséquente; manque d'outils d'évaluation des besoins en intégration professionnelle
- Manque de suivi et maintien dans la communauté
- Manque de formation et soutien permettant le travail autonome chez les personnes handicapées du psychisme (permet d'auto-gérer le stress et le rythme)

Le soutien au marché du travail

- Sensibilisation des milieux de travail requise
- Peu de soutien aux employeurs dont des employés (nouveaux ou anciens) présentent des problèmes de santé mentale
- Manque d'adaptation des conditions d'emploi aux possibilités de la personne : temps partiel, horaires flexibles, planification au niveau de l'équipe de travail plutôt que de l'individu, poste non critique
- Manque de subventions statutaires à long terme en emploi pour réduire l'importance de la faible productivité
- Doit développer des milieux de travail parallèles à l'économie marchande où la productivité est moins importante

Les services actuels

- L'accès aux ressources qui ne sont pas dédiées aux personnes avec un handicap du psychisme est difficile parce que ces ressources ne comprennent pas les particularités.

Déficiences physiques. Les lacunes mentionnées par les informateurs en ce qui a trait aux services visant les personnes avec un handicap physique sont plus nombreuses, mais pas nécessairement plus urgentes ou plus profondes que celles identifiées pour les deux autres types de handicaps. Nous les avons regroupées en cinq catégories : le soutien aux personnes handicapées, le soutien au marché du travail, le milieu municipal, le milieu scolaire et les services actuels.

Le soutien aux personnes handicapées

- Faiblesses dans le volet social pour briser l'isolement; développement des habiletés sociales; programmes de croissance personnelle

- Manque de sensibilisation des personnes handicapées sur comment se présenter à l'employeur; milieux de stage pour mieux préparer les personnes handicapées au marché du travail
- Peu d'information intelligible et accessible sur l'accès au marché du travail
- Faibles possibilités de transport et manque de variété et d'adaptation aux horaires de travail

Le soutien au marché du travail

- Manque de sensibilisation auprès des employeurs : potentiel, ressources de soutien
- Peu de petits plateaux de travail comptant quelques individus seulement
- Manque de soutien aux petites entreprises ou coopératives gérées par des personnes handicapées
- Manque d'information aux employeurs sur les ressources disponibles
- Accès difficile aux immeubles; aménager les espaces de travail
- Besoin de lois plus sévères lors de refus d'embauche de personnes handicapées

Le milieu municipal

- Les règlements municipaux ne sont pas assez contraignants sur l'accès aux personnes handicapées

Le milieu scolaire

- Manque de sensibilisation auprès des écoles : potentiel, ressources de soutien
- Besoin de révision des programmes scolaires
- Besoin de dépister tôt les problèmes comme la dyslexie
- Manque d'école secondaire adaptée aux handicaps sensoriels

Les services

- Peu d'interprètes disponibles (le jour)
- Peu de services aux adultes (l'accent va aux enfants actuellement)

Déficiences intellectuelles. Si les lacunes identifiées dans les ressources visant les personnes avec un handicap intellectuel sont moins nombreuses que pour les deux autres types de handicaps, c'est peut-être parce que les

lacunes communes mentionnées plus haut les visent davantage que les personnes possédant l'un ou l'autre des deux autres types de handicaps. Il ne faut pas en déduire que le groupe des handicapés intellectuels est particulièrement bien servi actuellement. Nous avons regroupé les lacunes identifiées par les informateurs en trois groupes : le soutien aux personnes handicapées, le soutien au milieu du travail et le milieu socio-communautaire.

Le soutien aux personnes handicapées

- Besoin de milieux de stage pour mieux préparer les personnes handicapées au marché du travail
- Manque de ressources d'éveil pour les handicapés profonds
- Peu d'ateliers protégés pour les personnes requérant plus d'encadrement

Le soutien au milieu du travail

- Manque de milieux de travail technologiquement adaptés aux personnes multi-handicapées
- Manque de sensibilisation auprès des employeurs pour démystifier la déficience intellectuelle

Le milieu socio-communautaire

- Peu de ressources en transport adapté (surtout dans les milieux ruraux)

Chapitre 9

MOTIVATEURS ET DÉMOTIVATEURS

9.1 *Motivateurs et démotivateurs en recherche d'emploi*

Il y a plus de communauté que de divergences entre les types de déficiences en ce qui a trait aux facteurs motivant et démotivant les personnes handicapées face à la recherche d'emploi. Nous présentons donc d'abord les facteurs communs avant d'identifier les facteurs spécifiques à chaque type de déficience.

Facteurs communs.

Facteurs motivants

- Développer l'estime de soi
- Faire quelque chose de sa vie; être utile
- Obtenir un salaire; laisser l'aide sociale; se prendre en main; indépendance et autonomie; subvenir à ses besoins

- Vivre une vie normale; s'intégrer dans la société; être comme les autres; prouver qu'ils sont capables; fierté personnelle; statut de personne active; normalisation
- Créer un réseau de contacts sociaux (en particulier, avec des personnes sans handicap)
- Améliorer son cadre de vie

Facteurs démotivants

- Perception d'un manque général d'emploi et de l'existence d'un vaste bassin de candidats sans handicap
- Faible estime de soi; dévalorisation; manque de confiance en soi; sentiment d'incompétence
- Difficulté à faire face au monde extérieur
- Préjugés des autres; méconnaissance de leur handicap par l'employeur
- Méfiance et découragement suite à de mauvaises expériences dans des emplois antérieurs

Déficience psychique

Facteur motivant

- Trouver un défi

Facteurs démotivants

- La Sécurité du revenu décourage les personnes participant au programme de soutien financier pour assurer leur sécurité financière
- Manque de confiance des employeurs qui ne permet pas de construire un sentiment d'appartenance

Déficience physique

Facteurs motivants

- Personnes handicapées déjà sur le marché du travail et pouvant agir comme modèles

Facteurs démotivants

- Recherche d'emploi sans résultat pendant des années; échecs et déceptions vécues en milieu de travail; découragement; idéalisation du milieu du travail suivi de déceptions
- Sentiment d'exploitation vécue dans certains milieux de travail
- Rejet social; isolement; crainte des préjugés; peur du jugement d'autrui
- Niveau d'adaptation exigé
- Peur de ne pas être assez productif; manque d'esprit de compétition

Déficiência intellectuelle

Facteurs motivants

- Répondre à un besoin de routine et de rythme
- Évoluer dans le concret et identifier un résultat immédiatement

Facteurs démotivants

- Travail non valorisé par la famille
- Dépendance à la famille
- Difficulté à sortir de la passivité et de la sédentarité
- Sentiment d'exploitation par les employeurs
- Manque d'acceptation par les collègues de travail, difficulté à créer des liens sociaux dans le milieu de travail, sentiment d'exclusion
- Ne sont pas considérés comme des employés « normaux »; ségrégation; l'intégration à des ateliers protégés renforce le sentiment d'être « différent »

9.2 Motivateurs et démotivateurs à l'embauche

Selon les informateurs, les facteurs motivants et démotivants associés à l'embauche de personnes handicapées sont simples et d'une implacable logique. En économie marchande, les pressions de la concurrence entraînent une réduction maximale des coûts de production; en économie publique, les pressions budgétaires ont exacerbé les exigences de productivité immédiate. Reste l'économie sociale qui ouvre peut-être une porte à l'embauche sans finalité de profit et de productivité.

Encore une fois, les facteurs motivants et démotivants sont classés comme communs ou spécifiques à un type de déficience.

Facteurs communs

Facteurs motivants

- Sentiment de rendre service, conscience sociale
- En général, les personnes handicapées ont une attitude positive, plus patiente, plus motivées (peut-être moins vrai des personnes avec des problèmes de santé mentale)
- Subventions salariales (qui réduit l'importance de la productivité immédiate)
- Facilité d'intégration des personnes handicapées, expérience faite

Facteurs démotivants

- Exigence de productivité; rentabilité moindre
- Se fixer sur les limites plutôt que de rechercher le potentiel des individus
- Exigences accrues en supervision (ce qui va à l'encontre de la tendance à la responsabilisation, à la réduction des coûts d'opération et à la réingénierie)
- Complications additionnelles
- Manque d'information sur les subventions disponibles
- Lenteur dans le traitement des subventions

Déficience psychisme

Facteur motivant

- Offre des compétences techniques

Facteurs démotivants

- Instabilité quotidienne dans l'emploi; absentéisme; difficile de planifier avec un employé sur lequel on ne peut pas compter
- Possible dérangement du milieu de travail et réduction de la productivité des autres employés

Déficience physique

Facteurs motivants

- Grandes capacités d'adaptation; débrouillardise; imagination
- Expériences positives antérieures
- Habiletés et productivité dans les domaines de compétence de la personne handicapée; minutie
- Règles de travail suivies à la lettre
- Assiduité démontrée par les personnes handicapées
- Fidélité à l'employeur
- Bonne apparence dans les statistiques d'entreprise; image externe positive

Facteurs démotivants

- Adaptations physiques requises (coût, dérangement)
- Problèmes de communication (sensoriels et dyslexiques); présence d'un interprète
- Intégration plus difficile; formation plus longue
- Méconnaissance des handicaps; malaise face à la personne handicapée; association fautive entre handicap et inaptitude/ incompétence
- Les fluctuations dans la disponibilité du transport adapté ne permettent pas la flexibilité recherchée des horaires (p.ex., travail de nuit)

Déficiência intellectuelle

Facteurs motivants

- Fidélité de la personne handicapée qui ne cherchera pas un autre emploi
- Acceptent un emploi routinier et y trouvent une motivation
- Satisfaction et fierté en emploi
- Expériences positives antérieures

Facteurs démotivants

- Manque d'appui des organismes; manque de ressources dans le milieu
- Manque de formation académique des personnes avec un handicap intellectuel

- Préjugés à l'égard des personnes handicapées; malaise ressenti au contact des personnes handicapées; méconnaissance de la déficience intellectuelle
- Exigences accrues en supervision; manque de temps et de ressources humaines
- Manque de maturité (p.ex., n'avisent pas en cas d'absence)
- Fragilité émotionnelle (rend la supervision difficile); difficulté pour l'employeur d'exercer de l'autorité sur eux
- Difficulté à trouver un emploi adapté aux capacités de la personne
- Problèmes de comportements chez certains

Chapitre 10

SYNTHÈSE DES DONNÉES QUALITATIVES

De la masse d'information présentée au cours des chapitres précédents, il nous semble que les conclusions relatives aux contraintes à l'intégration en emploi sont celles qui ouvrent le plus directement sur des pistes d'action. Nous ne prétendons pas avoir développé un plan d'action; cette responsabilité revient aux organismes dispensateurs de services. Nous avons simplement identifié les axes d'intervention qui ressortent des données colligées et qui se situent au plan local et régional puisque c'est à ce niveau que ce diagnostic a été développé — certaines cibles d'action se situent à un niveau national, hors de portée immédiate des intervenants locaux. Nous reprenons plus loin, sous forme de tableau, les grandes questions touchant l'intégration à l'emploi des personnes handicapées de l'Outaouais, avec une indication préliminaire des éléments d'action qui pourraient leur être associées.

À l'analyse, trois fils conducteurs ressortent des travaux entourant le développement de ce diagnostic :

- ① il est clair que le milieu favorise l'adaptation du marché du travail aux capacités des personnes handicapées plutôt que l'adaptation des personnes handicapées aux exigences du marché du travail; tout en restant réaliste, il appert tout à fait possible d'enclencher une démarche qui permette d'identifier et de développer des créneaux d'emplois où les personnes handicapées pourraient exploiter complètement leur potentiel et contribuer pleinement aux objectifs de l'entreprise;
- ② le milieu n'a pas identifié la nécessité de créer de nouveaux organismes pour satisfaire aux besoins d'intégration en emploi des personnes handicapées; au contraire, la multiplicité des acteurs est vue comme une barrière à l'efficacité du système dans son ensemble et l'amélioration de la coordination est perçue comme une condition importante du succès de l'intégration en emploi des personnes handicapées; l'élargissement de la conscience collective des organismes en place fait partie des défis des prochaines années; et
- ③ il est apparu clairement que les personnes impliquées dans les services aux personnes handicapées ne possèdent pas toujours une information totalement à jour en ce qui a trait aux services disponibles et aux priorités d'action — imaginons maintenant l'information disponible aux employeurs; la dissémination d'une information claire et précise est un défi majeur.

TABLEAU 10.1 • Barrières à l'intégration et pistes d'action

Barrière à l'intégration en emploi	Piste d'action
Expérience de travail limitée et hachurée	On est évidemment en présence d'un cercle vicieux impliquant le manque d'expérience et la difficulté d'intégration. Briser ce cercle implique soit l'accroissement de l'expérience marchandable (p.ex., par des stages en emploi), soit le design de postes exigeant moins d'expérience en emploi.

Barrière à l'intégration en emploi	Piste d'action
Performance moindre	La nécessité de la performance existe tant dans l'économie marchande que dans l'économie publique. L'économie sociale est peut-être moins exigeante à cet égard et peut constituer une piste d'action. On peut aussi penser au design de postes qui correspondent aux forces des personnes handicapées et qui limitent l'impact de leurs faiblesses — il ne semble pas d'identifier des postes réservés aux personnes handicapées, mais de créer des postes qui leur soient accessibles. Évidemment, les subventions en emploi sont un autre moyen, mais il a le désavantage de créer de l'accoutumance chez les employeurs.
Formation moindre	Chez les personnes handicapées dont l'apprentissage n'est pas limité par les capacités intellectuelles, le problème fondamental vient de la difficulté du réseau scolaire à leur permettre d'exploiter leur potentiel au maximum (à cause d'un manque de ressources et, peut-être, d'un manque de sensibilité aux besoins des personnes handicapées). Les pistes d'action devraient probablement être axées sur des pressions à long terme sur le système scolaire . Le domaine de l'éducation aux personnes âgées de 18 à 21 ans handicapées au plan intellectuel nécessite un travail de coopération entre intervenants pour amener l'école dans le milieu de l'élève plutôt que de transplanter l'élève dans un milieu scolaire qui n'est pas adapté à ses besoins.
Manque de confiance en soi	L'expérience de vie des personnes handicapées a tendance à limiter la confiance qu'elles ont en elles-mêmes. Le travail d'appui communautaire et individuel des organismes existants doit être soutenu.
Ressources financières personnelles	La pauvreté des ressources financières de plusieurs personnes handicapées font qu'elles ne peuvent pas concourir à l'égal des personnes possédant davantage de ressources personnelles. On pourrait prévoir un fonds d'aide ponctuelle pour l'intégration en emploi. Les fonds disponibles auprès de la Sécurité du revenu pour assister à l'intégration dans un emploi pourraient être un premier pas dans ce sens.
Finalité de profit et de productivité	La logique fondamentale du marché du travail est plus implacable que jamais au cours de ce siècle. Les mesures identifiées pour contrer la performance moindre des personnes handicapées s'appliquent dans ce cas aussi.
Marché du travail saturé	Le marché du travail est difficilement accessible à tous. Sans pouvoir agir sur le système économique dans son ensemble, on pourrait chercher à identifier des niches qui utiliseraient les forces des personnes handicapées, comme le travail à domicile (qui, par contre, ne répond pas aux besoins sociaux) — en s'assurant d'éviter l'exclusion qui pourrait accompagner une telle stratégie.

Barrière à l'intégration en emploi	Piste d'action
Manque d'emplois à temps partiel	Même si le système économique semble en train de se restructurer vers l'offre accrue d'emplois à temps partiel, on pourrait envisager une action directe auprès d'employeurs pour leur proposer de l'aide pour repenser leur système de production en intégrant davantage d'emplois à temps partiel. Cette mesure ne devrait pas faire en sorte de précariser la situation économique des personnes visées; elle ne devrait s'appliquer que pour les personnes pour qui il est impossible de viser un emploi à temps plein. On aura aussi nécessairement besoin d'une harmonisation avec les règles de l'aide sociale.
Introduction de technologies avancées	De façon générale, l'accroissement de la densité technologique du marché du travail profite aux handicapés physiques qui ont, en moyenne, une formation plus avancée et qui peuvent bénéficier personnellement des avantages de la technologie. Par contre, la technologisation rend l'accès à l'emploi plus difficile pour les personnes avec un handicap intellectuel et pour les personnes peu scolarisées. Les intervenants de l'Outaouais pourraient s'unir pour développer un axe d'entrepreneurship auprès des personnes handicapées, en insistant sur l'adaptation des milieux de travail tant à la technologie qu'aux besoins professionnels des personnes handicapées.
Inconscience d'un problème chez les employeurs	L'inconscience d'un problème chez les employeurs provient de leur conviction que leurs procédés ne sont pas discriminatoires et que tous leurs besoins de personnels sont comblés. Pour contrer cette situation, il faudrait axer la communication vers les employeurs sur l'analyse des résultats obtenus plutôt que sur les processus en place, et sur le fait que plusieurs tâches de production sont simples ou peuvent être simplifiées.
Manque de compréhension des limites, mais accent sur les limites	Paradoxalement, les employeurs connaissent mal les limites imposées par les handicaps (surtout psychiques), mais ils insistent sur ces limites, sans reconnaître le potentiel des personnes handicapées. Les activités de promotion auprès des employeurs pourraient utiliser des cas heureux (« <i>success stories</i> » et meilleures pratiques d'intégration) pour illustrer comment des personnes handicapées peuvent contribuer aux succès de l'entreprise.
Méconnaissance des ressources de soutien	C'est évidemment aux organisations existantes de faire connaître leurs services, mais il faudra aussi s'assurer qu'elles possèdent les ressources nécessaires pour faire cette promotion et pour prendre en charge la clientèle additionnelle.
Sécurité du revenu	Les risques associés à la perte de sécurité dans les revenus pourrait être réduits par une modification des règles du programme d'Emploi et solidarité Québec, mais il s'agit là d'une action à longue haleine. Comme nombre de règles et programmes ont changé profondément depuis quelques mois, il serait à propos de mettre en oeuvre une action concertée de communication pour s'assurer que toutes les personnes concernées sont au fait des développements les plus récents.

Barrière à l'intégration en emploi	Piste d'action
Manque de fonds	Globalement, le réseau de services outaouais contient les ingrédients requis pour assister le passage vers l'emploi. Cependant, chacun des organismes fait face à des contraintes financières importantes qui limitent sévèrement leur capacité d'accueil. Un accroissement des fonds aux organismes existants permettrait de mieux desservir la clientèle handicapée. Une meilleure coordination de l'utilisation des fonds disponibles et des actions entreprises pourrait aussi accroître l'efficacité des investissements.
Instabilité des programmes	Les personnes handicapées, mais surtout les employeurs, nécessitent une assurance de stabilité dans le financement avant de s'engager dans une démarche d'emploi. Des pressions pourraient être entreprises auprès des bailleurs de fonds pour permettre une planification triennale plutôt qu'annuelle comme c'est le cas actuellement.

Les diverses observations de ce rapport nous suggèrent aussi des conclusions au niveau de chacun des types de déficience. Les voici.

Déficience psychique. Beaucoup de personnes vivant des problèmes de santé mentale passagers sont à même de conserver leur emploi, avec un soutien approprié visant tant la personne que le milieu du travail. Dans les cas plus profonds, il est difficile d'intégrer les personnes handicapées du psychisme dans un milieu de travail conventionnel. Le besoin de défi intellectuel s'ajuste mal aux capacités limitées des personnes handicapées du psychisme de gérer le stress et les horaires rigides. La **flexibilité du milieu de travail** est cruciale dans l'intégration de ces personnes à l'emploi; l'organisation du travail doit être pensée en fonction de leurs besoins et possibilités; le milieu de travail et l'employé doivent pouvoir compter sur un accompagnement et un support intensif; des groupes d'employés pourraient être responsables d'assurer un service, de sorte que les ratés d'un individu en particulier ne remettent pas en questions la capacité à livrer le produit attendu.

Déficience physique. Les personnes handicapées physiques peuvent s'intégrer en emploi dans la mesure où : leur déficience n'est pas évolutive, ils visent des emplois administratifs plutôt que manuels; leur handicap peut être compensé par une adaptation physique ou

technologique du lieu de travail. L'ajustement entre le milieu de travail et le travailleur est donc crucial; l'accroissement du travail fait dans la **promotion des candidats handicapés physiques** et dans l'**adaptation des lieux de travail** pourrait donc être une stratégie gagnante.

Déficiences intellectuelles. Les personnes handicapées intellectuelles peuvent s'intégrer plus facilement en emploi dans la mesure où : leur déficience n'est pas profonde, ils visent des emplois routiniers plutôt que stratégiques; leurs forces peuvent être canalisées vers une productivité satisfaisante pour l'employeur. L'ajustement entre le travail et le travailleur est donc crucial; l'**identification des emplois** correspondant aux forces des candidats handicapés intellectuels pourrait donc être une stratégie intéressante.

TROISIÈME PARTIE : SYNTHÈSE ET PERSPECTIVES

En conclusion de ce diagnostic, cette troisième partie résume les grands enjeux qui touchent l'intégration à l'emploi des personnes handicapées de l'Outaouais et suggère des pistes d'intervention qui permettraient d'y répondre.

GRANDS ENJEUX

L'économie outaouaise fait face à des pressions très importantes à la restructuration. Historiquement, le secteur primaire a été le pilier de l'économie de cette région; le secteur tertiaire a pris le relais avec le gonflement de l'activité gouvernementale des années 1960 jusqu'au début des années 1980. Depuis, l'Outaouais a subi d'abord les contrecoups des fluctuations économiques affectant le secteur des pâtes et papier et du bois, puis les tensions associées aux recherches d'efficience du secteur tertiaire, en lien avec les compressions budgétaires publiques, l'accroissement de la compétition internationale associée à la levée des barrières au commerce international et les mouvements d'acquisitions et fusions dans le secteur privé.

Cette évolution de l'économie régionale ne s'est pas encore clairement traduite dans les données de recensement généralement disponibles pour décrire l'état économique de l'Outaouais, mais ce n'est qu'une question de

temps. Cette évolution est aussi synonyme de compétition accrue sur le marché de l'emploi et de tensions plus vives au sein même des milieux de travail. La recherche de l'efficacité économique dans la production des biens et des services passe souvent par un accroissement du capital technologique des entreprises et par une complexification parallèle des processus de travail.

Globalement, les personnes handicapées, elles qui sont déjà désavantagées dans leur accession au marché du travail, sont doublement défavorisées par un tel contexte économique. Elles ont à contrer la tendance naturelle du marché du travail à rejeter la « différence » et elles doivent faire la preuve de leurs capacités dans un contexte des plus exigeants au plan de la compétition.

Dans ce contexte, les grands enjeux de l'intégration en emploi des personnes handicapées de l'Outaouais n'apparaissent pas très différents de ceux que l'on retrouvera dans d'autres régions. Ils peuvent se résumer aux points suivants :

- un manque de confiance en soi chez les personnes handicapées,
- une formation fondamentale et professionnelle limitée,
- une expérience de travail limitée et hachurée,
- des ressources financières personnelles limitées,
- un marché du travail rigide et mal adapté,
- une performance moindre en emploi,
- un manque de conscience chez les employeurs,
- une méconnaissance des ressources disponibles et
- des programmes publics boiteux.

PISTES D'INTERVENTION

Comme nous l'avons dit plus tôt, les pistes d'intervention que nous avons identifiées se situent au plan local et régional puisque c'est à ce niveau que ce diagnostic a été développé. Il est clair que certaines cibles d'action se situent à un niveau national, hors de portée immédiate des intervenants locaux.

Nous avons regroupé les pistes d'intervention à l'intérieur des grands axes de la politique active de main-d'oeuvre du ministère de l'Emploi et de la Solidarité du Québec.

① **Préparation pour l'emploi**

La préparation à l'emploi passe par l'évaluation du potentiel professionnel des individus, par l'amélioration de la formation reconnue, par l'accroissement de l'expérience marchandable et par la stabilisation émotive des personnes visées. Il s'agit probablement des plus grands défis ressortant de ce diagnostic. En effet, le mandat est large et lourd, et il exige la coordination de nombre d'intervenants. De plus, l'horizon d'efficacité des mesures que l'on peut associer à cette étape (ou le temps qui devra s'écouler avant que des mesures ne portent fruits) se compte en années, et non en mois ou en semaines. En conséquence, on ne sera pas surpris que les pistes d'intervention reliées à la préparation pour l'emploi soient moins terre à terre que celles qui suivent dans les sections subséquentes. Ces pistes incluent :

- organiser des **pressions** à moyen et long terme **sur le système scolaire** pour qu'il s'adapte aux potentiels et limites des personnes handicapées et pour qu'il affecte les ressources nécessaires à l'atteinte du maximum d'apprentissages pertinents chez elles — sur la base d'une vision humaniste de l'éducation et compte tenu des bénéfices mercantiles et sociétaux à long terme découlant d'une utilisation maximale du potentiel des individus;
- développer le domaine de l'**éducation 18-21 ans** pour les personnes avec un handicap intellectuel — pour assurer des acquis professionnels de base transférables immédiatement en emploi — en rapprochant le milieu scolaire des milieux de vie et du travail plutôt qu'en exigeant de ces derniers qu'ils s'insèrent dans le cadre scolaire;
- assurer un **appui communautaire et individuel** adapté aux besoins de la préparation à l'emploi à travers les organismes existants, y compris le counselling nécessaire pour préparer psychologiquement les personnes handicapées à l'insertion en emploi; il n'est pas

nécessaire de créer de nouveaux organismes pour ce faire puisque les organismes existants s'intéressent à cette question; cependant, des ressources supplémentaires seront requises comme d'ailleurs le développement d'une concertation entre les organismes pour éviter les dédoublements et les ratés de service.

② **Insertion en emploi**

La stratégie actuelle pour assister l'insertion en emploi est de réduire les coûts perçus pour les employeurs et les bénéficiaires de l'aide sociale par des programmes de subvention salariale et des suppléments de retour au travail. Ces mesures sont importantes et doivent perdurer. Elles sont cependant insuffisantes et présentent le risque de l'accoutumance. Les pistes d'intervention additionnelles identifiées au cours de ce diagnostic incluent :

- développer un **fonds d'aide financière ponctuelle** pour assister les personnes handicapées dans les aspects logistiques de leur insertion en emploi (on pense aux déplacements requis pour des entrevues, à l'achat de vêtements appropriés, etc.);
- développer de la **documentation sur les cas heureux** d'insertion en emploi de personnes handicapées **et sur les meilleures pratiques** d'insertion; cette documentation pourrait être utilisée pour des fins promotionnelles auprès des employeurs et comme instrument de motivation pour les personnes handicapées en recherche d'emploi;
- développer une **stratégie de communication** auprès des personnes handicapées, des employeurs et des fournisseurs de services pour faire connaître les ressources et programmes disponibles; au préalable, on devra s'assurer que les organismes susceptibles d'absorber la demande additionnelle de services possèdent les ressources requises;
- développer une **stratégie de coordination** pour faciliter l'accès aux ressources de soutien et de financement pour l'insertion en emploi pour les employeurs et les personnes handicapées, et pour contrer

la perception que le système de prestation de services est fractionné, coûteux et complexe. Cette coordination peut passer par plusieurs types de mécanismes : une structure de concertation, des stratégies communes, des mises en commun de services, l'intégration des clients à l'intérieur d'un continuum de services, les intégrations structurelles et les fusions organisationnelles, la clarification des rôles par ententes mutuelles, les messages des bailleurs de fonds et des organismes centraux, etc.

③ **Création d'emploi**

Dans le cas de l'intégration des personnes handicapées en emploi, la création d'emplois prend deux visages : la création pure et simple de postes par le soutien à l'économie sociale et à l'entrepreneurship, et l'adaptation de postes spécifiquement pour les personnes handicapées. Les pistes d'intervention incluent donc :

- **travailler en concertation avec les employeurs** pour ① identifier les niches professionnelles existant dans l'entreprise et misant sur les forces des personnes handicapées, ② appuyer les employeurs dans leur réflexion sur l'adaptation de leurs systèmes de production aux besoins des personnes handicapées, et ③ participer au design de postes exigeant moins d'expérience en emploi et correspondant aux forces des personnes handicapées tout en limitant l'impact de leurs faiblesses; il s'agit là d'un mandat d'envergure; cette piste renverse la logique classique d'adaptation de la personne handicapée aux exigences de l'emploi et exige plutôt de l'entreprise qu'elle réfléchisse aux façons de tirer profit des compétences des personnes handicapées; compte tenu de l'état actuel des perceptions des employeurs et de leurs motivations, on peut s'attendre à devoir investir assez lourdement avant d'observer des résultats tangibles; par contre, comme cette piste brise le cercle vicieux dans lequel nous nous trouvons maintenant, il s'agit d'une solution gagnante à long terme;
- mettre l'**accent sur l'économie sociale** dans le développement de postes pour les personnes handicapées; les entreprises d'économie sociale ne souffrent pas de l'objectif de maximisation du profit et

elles peuvent bénéficier actuellement d'avantageuses mesures de soutien de la part du Gouvernement du Québec, ce qui en fait des milieux privilégiés pour l'insertion en emploi des personnes handicapées; ces entreprises d'économie sociale pourraient être entièrement ou partiellement axées sur cette problématique;

- développer l'**entrepreneurship chez les personnes handicapées** par un soutien au travail autonome qui pourrait passer par des amendements au programme de Contrat d'intégration au travail; on pourrait aussi penser à un service de mentorat pour les personnes handicapées intéressées à démarrer une entreprise;
- comme les perceptions des employeurs sont fixées sur les processus en vigueur dans leur entreprise, il serait important d'axer la communication auprès des employeurs sur les **résultats obtenus** et non sur l'absence perçue de barrière systémique à l'embauche.

④ **Maintien et stabilisation en emploi**

Une fois la personne handicapée en emploi, l'enjeu devient la stabilisation et le maintien en emploi. Tant l'employeur que l'employé ont besoin d'un **appui communautaire et individuel**. Nous croyons que les organismes existants sont capables d'offrir ce soutien, dans la mesure où ils reçoivent les ressources requises pour mener à bien ce mandat.

⑤ **Insertion sociale**

Une fraction de la population des personnes handicapées ne possède pas les habiletés, attitudes, aptitudes et comportements fondamentaux exigés par le marché du travail. Ces personnes doivent améliorer leur insertion sociale globale avant d'être en mesure de réfléchir à un cheminement leur permettant d'accéder à un emploi. Ces nécessités pré-emploi pourraient être considérées hors mandat par les organismes voués à l'insertion en emploi puisque les personnes concernées se trouvent loin du marché de l'emploi. Dans la mesure où les intervenants actifs en insertion en emploi accordent une priorité à cette problématique, les organismes existants pourraient probablement développer leurs activités d'appui communautaire et individuel, dans la limite des ressources à leur disposition.

On l'aura compris, dans tous les cas, il est essentiel de s'assurer que le **financement** existe pour répondre à la demande produite par les différentes pistes soulevées ci-haut. Il est aussi crucial d'assurer sur un **horizon de planification** suffisamment long aux différents organismes et programmes (par exemple, trois ans), pour ancrer leur légitimité aux yeux des employeurs comme des personnes handicapées.

ANNEXE 1

PROFESSIONS EN DEMANDE DANS CINQ SECTEURS CIBLES

Industries des technologies de l'information

Agent de centres d'appel
Superviseur d'agents de centre d'appels
Technicien en graphisme et concepteur
Directeur des systèmes et services informatisés
Ingénieur électricien et électronicien
Ingénieur informaticien
Analyste de système informatique
Programmeur
Technicien en génie électrique et électronique
Avocat
spécialiste en ventes techniques, ventes en gros
Installeur et réparateur de matériel de télécommunications
Technicien en câblodistribution
Assembleur de matériel électronique

Industries touristiques

Entrepreneur, cadre et délégués commerciaux compétents
Planificateur de congrès et d'événements
Producteur, réalisateur, chorégraphe
Musicien et chanteur
Danseur

Peintre, sculpteur et autres artistes
Photographe
Chef cuisiner
Maître d'hôtel et d'hôte
Développeur de films et photographe
Assembleur, monteur, contrôleur et vidéaste
Gestionnaire d'entreprise touristique et le personnel
Travailleurs des pourvoires
Gestionnaire de pourvoires
Gestionnaire et employés d'entreprise de chasse et pêche
Gestionnaire d'entreprise touristique
Gestionnaire d'entreprise de tourisme d'aventure
Employés d'entreprise de tourisme d'aventure
Gestionnaire d'entreprise de motoneige
Guide travaillant dans les entreprises de motoneige
Directeur de programmes et services
Bibliothécaire et gestionnaire de collection
Artiste graveur
Cadre de film et vidéaste
Réceptionniste d'hôtel

Industrie du bois

Travailleur forestier
Mécanicien d'entretien
Affûteur de scie
Scieur (scie double coupe ou simple coupe)
Mesureur de billes
Limeur
Opérateur et spécialiste en technique des eaux (traitement, filtration, etc.)
Fabricant d'armoire de cuisine
Électricien
Mécanicien d'entretien
Mécanicien de machine fixe
Contremaître de scierie
Propriétaire-dirigeant et gestionnaire de scierie
Opérateur de machine à scier
Conducteur de machine à bois
Conducteur de machine dans la transformation du bois
Classeur, mesureur, éboueur
Conducteur de machine d'usinage

Industries des pâtes et papiers

Technicien en instrumentation et contrôle
Opérateur au contrôle de la réduction en pâtes et papiers
Conducteur de machine dans les usines de pâtes et papiers
Opérateur de machine dans la fabrication et la finition du papier
Tuyauteur professionnel

Industries du commerce de gros et de détail, et industries du commerce de détail de véhicules automobiles

Conseiller en voyage
Directeur des ventes, du marketing et de la publicité
Commis aux pièces
Magasinier et commis aux pièces
Superviseur, vente au détail
Superviseur aux services alimentaires
Surveillant des services de nettoyage
Spécialiste des ventes techniques, vente en gros
Boulangier-pâtissier
Coiffeur et barbier
Représentant
Vendeur
Mécanicien automobile
Débosseleur et réparateur
Commis d'épicerie et étalagiste
Tapissier-garnisseur
Personnel de support (gestion des inventaires, stocks, achats, etc.)
Personnel dirigeant
Commis aux achats et à l'inventaire
Boucher et commis boucher
Mécanicien de machinerie lourde et de gros camions
Réparateur d'appareils ménagers (travailleurs autonomes)
Réparateur de pneu

BIBLIOGRAPHIE

Bédard, Lorraine. *Fiche sectorielle*. Société québécoise de développement de la main-d'oeuvre, mars 1997 :

- Industries du transport, des communications et des services publics
- Industries de la santé et des services sociaux
- Industries de l'exploitation agro-alimentaire
- Industries des aliments et boissons

Duperré, Alain, *Fiche sectorielle*. Société québécoise de développement de la main-d'oeuvre, mars 1997 :

- Industries du commerce de gros et de détail et industries du commerce de détail de véhicules automobiles
- Industries des services aux entreprises
- Industries de l'exploitation forestière et des services forestiers
- Industries des pâtes et papiers
- Industries du bois
- Industries touristiques

Lavoie, Josée, *Bulletin régional sur le marché du travail; Outaouais*, 4^e trimestre, vol 17, no 4., 1997

Lavoie, Josée, *Fiche sectorielle*. Société québécoise de développement de la main-d'oeuvre, mars 1997

- Industries des technologies de l'information

MICST, *Conjoncture économique des régions du Québec en 1996*,
<http://www.micst.gouv.qc.ca/PME-REG/CONJONCT/outaou.html>

Office des personnes handicapées du Québec, *La main-d'oeuvre ayant des incapacités au Québec*, 1993

Office des personnes handicapées du Québec, *Estimation de la population ayant des incapacités au Québec pour les années 1995, 2000 et 2005, 1994*

Petit, André, *Planification régionale de services aux personnes présentant une déficience intellectuelle et à leur famille 1990-1995*, Régie régionale de la santé et des services sociaux de l'Outaouais, 1990

Proux, Pierre, *Document de support à l'élaboration de plan d'affaires 1998-1999*, Centre des ressources humaines de Hull, Développement des ressources humaines Canada, 1998

Robitaille, Martin. *Fiche sectorielle*. Société québécoise de développement de la main-d'oeuvre, mars 1997 :

- Industries reliées à la construction
- Industries reliées aux finances, aux assurances et aux affaires immobilières

SQDM – Outaouais (service de planification et de recherche), *Diagnostic des sources et causes du chômage en Outaouais*, 1995

SQDM – Outaouais, Service de planification et de recherche, *Portraits socio-économiques de la communauté uraine de l'Outaouais et des MRC La Vallée-de-la-Gatineau, Les Collines-de-L'Outaouais, Papineau, Pontiac*, 1996