

Société québécoise de la
déficience intellectuelle

Rapport du projet pilote de régionalisation

Programme Prêts, disponibles et capables



Août 2025

Cette publication est réalisée par la Société québécoise de la déficience intellectuelle (SQDI).

Analyse et rédaction

- Pierre-Étienne Alliaume, coordonnateur du projet, SQDI

Collaboration à l'analyse et à la rédaction

- Samuel Ragot, analyste sénior aux politiques publiques et conseiller en défense des droits, SQDI
- Olma Soulaïman, coordonnatrice provinciale, Prêts, disponibles et capables, SQDI
- Amélie Duranleau, directrice générale, SQDI
- Martine Daigle, directrice adjointe, Association de Granby pour la déficience intellectuelle et l'autisme
- Myriam De Coussergues, directrice de l'administration, Pleins Rayons
- Jessika Lacombe, directrice générale, Association Renaissance des Appalaches

Révision de texte et mise en page

- Marie-Chantal Gauthier, conseillère en communication, SQDI

Approbation

- Amélie Duranleau, directrice générale, SQDI

Photographie

- Gary Barnes

Pour toutes demandes d'information, communiquez avec la SQDI par courriel à **info@sqdi.ca** ou par téléphone au **(514) 725-7245**.

Société québécoise de la déficience intellectuelle

3958, rue Dandurand, Montréal (Québec) H1X 1P7

(514) 725-7245

sqdi.ca

Dépôt légal — 2025

Bibliothèque et Archives nationales du Québec Bibliothèque et Archives Canada

ISBN 978-2-921037-67-9

Tous droits réservés pour tous les pays.

© Société québécoise de la déficience intellectuelle — 2025



SOMMAIRE

○	MOT D'INTRODUCTION	4
○	REMERCIEMENTS	5
○	I- À PROPOS	6
	• Société québécoise de la déficience intellectuelle (SQDI)	
○	II- CONTEXTE	7
	• Orientations et fondements	
	• Programme Prêts, disponibles et capables (PDC)	
○	III- PROJET PILOTE	13
	• Objectifs	
	• Organismes d'employabilité partenaires	
	• Détails du projet	
	• Analyse des résultats	
○	IV- BONS COUPS ET DÉFIS	32
	• Bons coups et défis communs	
	• Bons coups et défis spécifiques	
	• Recommandations	
○	V- RECOMMANDATIONS	42
	• Standardisation et collecte de données	
	• Accompagnement (« job coaching »)	
	• Éducation et formations professionnelles	
	• Programme de revenu de base (PRB) et rémunération	
	• Développement des compétences des intervenants	
	• Financement	
	• Cohérence et existence des programmes fédéraux et provinciaux	
○	CONCLUSION	47
○	ANNEXES	50
	• L'Association Granby pour la déficience intellectuelle et l'autisme	
	• Association Renaissance des Appalaches	
	• Pleins Rayons	

Mot d'introduction

Le projet pilote « Accompagner la transition vers l'emploi inclusif en régions » est né d'un constat clair et préoccupant : les personnes ayant une déficience intellectuelle demeurent largement exclues des parcours menant à une inclusion réelle en emploi régulier, c'est-à-dire de vrais emplois, rémunérés et offerts aux mêmes conditions que l'ensemble des employés sur le marché du travail.

L'offre actuelle d'accompagnement vers l'emploi est insuffisante pour répondre aux besoins et aux aspirations de ces personnes talentueuses. Face à cette situation, nous avons souhaité expérimenter des approches concrètes et inclusives, en collaboration avec des organismes membres de notre regroupement. Ces organismes, déjà engagés dans des activités socioprofessionnelles telles que des plateaux de travail ou de formation, ont reçu un soutien financier et humain pour accompagner les personnes dans leur transition vers l'emploi régulier.

Grâce à ce projet pilote, plusieurs personnes ont pu être incluses sur le marché du travail avec un accompagnement adapté, tout en respectant leurs forces, leurs besoins de soutien particuliers et leurs objectifs de carrière.

Ce projet pilote se voulait un engagement collectif pour transformer les pratiques, faire tomber des barrières et ouvrir de nouvelles perspectives vers une société où chaque personne peut contribuer pleinement.

Je tiens à remercier chaleureusement toutes les personnes et les organisations impliquées dans cette démarche d'inclusion. Ensemble, nous posons les bases d'un changement porteur, ancré dans la dignité, le respect des droits et l'autodétermination.

A handwritten signature in brown ink, reading 'Amélie Duranleau'.

Amélie Duranleau, directrice générale de la SQDI

Remerciements

Quelques lignes pour remercier, Amélie Duranleau, directrice générale de la SQDI, pour son soutien permanent dans la gestion et la coordination du projet. Ses interventions, toujours au service du projet, des partenaires et surtout des personnes ayant une déficience intellectuelle ou autistes, ont grandement contribué à la réussite du projet.

Merci à Olma Soulaïman, coordonnatrice provinciale du programme Prêts, disponibles et capables (PDC), pour son soutien dans mon apprentissage du programme PDC et de ses requis administratifs, ainsi que pour nos conversations constructives tout au long du projet.

Merci aussi à Samuel Ragot, analyste sénior aux politiques publiques et conseiller sénior en défense des droits à la SQDI, pour le partage de son expertise, notamment sur le maniement des chiffres et des statistiques.

Enfin, je tiens à remercier les partenaires du projet et mes interlocuteurs :

- Diane Dumont, directrice générale, et Martine Daigle, coordonnatrice du projet à l'AGDIA
- Stephan Marcoux, directeur général, ainsi que Brittany Ellis et Myriam De Coussergues, successivement coordonnatrices du projet chez Pleins Rayons
- Jessika Lacombe, directrice générale, et Sandra-Maude Houle, coordonnatrice du projet pour l'Association Renaissance des Appalaches.

Beaucoup d'efforts ont été investis par chacun malgré les défis de temps et de ressources. Merci!



Pierre-Etienne Alliaume, coordonnateur de projet

I. À PROPOS

1. Société québécoise de la déficience intellectuelle (SQDI)

1.1 Mission

Appuyant ses actions sur les principes fondamentaux avancés dans la Déclaration universelle des droits de l'homme et les chartes canadienne et québécoise des droits et libertés de la personne, la Société québécoise de la déficience intellectuelle (SQDI) a pour mission de :

- **promouvoir les intérêts et défendre les droits** des personnes ayant une déficience intellectuelle et de leurs proches, en agissant de manière proactive, notamment par des revendications face aux différentes orientations politiques touchant les personnes et de leurs proches, et en intervenant lors de situations de crise, de discrimination ou d'exploitation de ces personnes;
- **renseigner et sensibiliser** les membres, les partenaires, les professionnels et les intervenants du milieu, ainsi que les décideurs et la population en général, aux enjeux et aux nouveaux développements en matière de déficience intellectuelle. Elle le fait par le biais de publications et de relations avec les médias, ainsi que par l'organisation d'événements tels que des journées thématiques, des conférences ou des campagnes de sensibilisation;
- **agir à titre de porte-parole** des associations et organismes qu'elle représente auprès des diverses instances politiques et publiques ou auprès des acteurs sociaux, notamment concernant les différents projets de loi et règlements en matière d'éducation, de travail, de santé, de services sociaux, de sécurité du revenu ou de tout programme touchant de près ou de loin l'intégration sociale des personnes dont elle soutient la cause;
- **encourager et soutenir** toute initiative privilégiant les services et le soutien aux familles naturelles ou facilitant l'autonomie des personnes ayant une déficience intellectuelle, et qui favorise leur intégration pleine et entière dans leur communauté;
- **favoriser le partage des expertises** et la création de réseaux de solidarité.

II. CONTEXTE

1. Orientations et fondements

En 2022, l'organisation rédigeait le document « Orientations et demandes de la Société québécoise de la déficience intellectuelle ». Elle y relevait de nombreux défis concernant l'employabilité des personnes vivant avec une déficience intellectuelle.

L'écosystème de l'employabilité et des services socioprofessionnels pour les personnes en situation de handicap au Québec est complexe. De nombreux intervenants sont censés travailler en collaboration, mais dans les faits, les silos demeurent bien présents. Face à la sous-représentation des personnes ayant une déficience intellectuelle sur le marché du travail, il est nécessaire de revoir cette façon de faire.

Historiquement, le réseau de la santé et des services sociaux a mis en place des plateaux de travail, des stages, ainsi que des services d'accompagnement et de développement des aptitudes sociales et professionnelles. Toutefois, ces services ont largement disparu au cours de la dernière décennie, ne laissant place qu'aux plateaux de travail et aux stages, souvent relégués aux organismes communautaires.

Le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MESS) est, quant à lui, responsable de la mise en œuvre de la Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées, ainsi que de la gestion des programmes d'aide financière de dernier recours (aide sociale, solidarité sociale et revenu de base). Il finance également les organismes spécialisés en emploi pour les personnes handicapées (SEMO), de même que d'autres mesures d'employabilité, telles que le contrat d'intégration au travail (CIT).

En 2020, un rapport du Vérificateur général du Québec mettait aussi en lumière le fait que les services sont inadéquats et ne réussissent pas à mener les jeunes adultes en situation de handicap à l'emploi (Vérificateur général du Québec, 2020), alors que le rapport de l'Office des personnes handicapées du Québec montrait en 2021 que les services étaient eux aussi insuffisants et ne répondaient pas aux besoins (Office des personnes handicapées du Québec, 2021).

Dernièrement, la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse dévoilait les résultats d'une importante enquête qui révèle que malgré des compétences et des qualifications recherchées sur le marché du travail, plus d'un million de personnes en situation de handicap continuent de faire face à des obstacles persistants à l'embauche, à l'intégration et au maintien en emploi.

Dans son rapport, la Commission recommande au gouvernement de :

« Prendre tous les moyens nécessaires pour garantir que les personnes en situation de handicap qui sont appelées à œuvrer sur des plateaux de travail soient rémunérées pour le travail qu'elles effectuent et que cette rémunération ne soit en aucun cas inférieure au taux général du salaire minimum. »

La Commission recommande également au gouvernement du Québec de prévoir dans la prochaine Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées des mesures visant à favoriser l'intégration des personnes qui œuvrent dans des plateaux de travail au marché régulier de l'emploi. (Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, 2025).

En octobre 2024, la SQDI et ses partenaires participaient activement à l'édition de l'avis sur le renouvellement de la Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées (SNIMEPH). Ce document mettait en lumière plusieurs obstacles et proposait des recommandations :

- Le manque de cohérence des programmes des différents ministères impliqués avec des personnes avec une déficience intellectuelle ou autistes.
- La quasi-absence de coordination entre ces mêmes ministères.
- Une révision nécessaire des programmes d'aide financière de dernier recours.
- Les problèmes d'accessibilité aux moyens de transport.
- Un manque important de programmes de formation professionnelle et une adaptation insuffisante du système éducatif québécois aux personnes ayant une déficience intellectuelle ou autistes.

Au Québec, il existe peu de programmes visant l'embauche inclusive des personnes ayant une déficience intellectuelle. La SQDI héberge depuis plusieurs années le programme Prêts, disponibles et capables (PDC), mais ce programme n'est pas disponible dans toute la province et est limité en matière de ressources humaines et financières.

Des organismes communautaires ont également développé des programmes d'embauche inclusive, souvent sans le soutien financier ou logistique du gouvernement du Québec. Il est nécessaire de pérenniser ces initiatives afin que l'embauche inclusive soit réellement une priorité au Québec.

Porteuse du programme Prêts, Disponibles et Capables (PDC), la SQDI souhaitait évaluer la possibilité de faire rayonner le programme hors du grand Montréal avec les organismes communautaires ayant développé des services en préemployabilité et en employabilité.

Elle voulait aussi tenter de démontrer que l'embauche inclusive était une avenue viable pour sortir ces personnes des plateaux de travail et des stages sans fin, peu ou non rémunérés.

2. Programme Prêts, disponibles et capables (PDC)

2.1 Programme

Le programme Prêts, disponibles et capables (PDC) est un partenariat national d'Inclusion Canada et de l'Alliance canadienne de l'autisme, ainsi que de leurs organisations membres. Financé par le gouvernement du Canada, le programme PDC vise à favoriser l'inclusion des personnes autistes ou ayant une déficience intellectuelle sur le marché du travail.

Le programme vise plusieurs objectifs :

- **Encourager et accompagner les employeurs** dans le recrutement, l'embauche et le soutien des personnes autistes ou ayant une déficience intellectuelle.
- **Créer des liens** entre les employeurs, les personnes concernées et les organismes communautaires, qu'ils soient locaux, provinciaux ou pancanadiens.
- **Sensibiliser les employeurs** à la valeur ajoutée d'une main-d'œuvre inclusive.
- **Renforcer la capacité des organismes communautaires en employabilité** à répondre aux besoins des employeurs, notamment grâce à un soutien financier pour l'accompagnement des participants.

Le programme est actif dans 20 villes au Canada, dont Montréal. Depuis sa création, le programme PDC a permis à plus de 5 000 personnes autistes ou ayant une déficience intellectuelle d'accéder à un emploi régulier au Canada. Ces emplois, dans une variété de secteurs, ont été obtenus sans recourir à des subventions salariales. PDC a sensibilisé plus de 20 000 employeurs à travers le pays, dont 20 employeurs nationaux.

Ces embauches sont réalisées en collaboration avec des organismes d'employabilité qui accompagnent les chercheurs d'emploi jusqu'à leur maintien en emploi. Le programme offre aussi un soutien financier pour différents services adaptés qui facilitent le maintien en emploi, comme l'accompagnement en milieu de travail (« job coaching »).

2.2 Rayonnement au Québec

Au Québec, le programme est chapeauté par la Société québécoise de la déficience intellectuelle (SQDI) et À pas de géant. Les deux organisations font le pont entre les organismes d'employabilité et les entreprises. Ce pont est fait en sensibilisant les entreprises et en identifiant les emplois disponibles chez ces dernières.

Par l'entremise de la SQDI et d'À pas de géant, les entreprises sensibilisées transmettent aux organismes en employabilité les offres d'emploi afin que les organismes d'employabilité puissent préparer et proposer des candidats pour les postes ouverts et ciblés.

Ces organismes en employabilité offrent un accompagnement et un soutien aux chercheurs d'emploi afin qu'ils puissent postuler aux postes ciblés par le programme PDC et les obtenir. Une fois la personne embauchée, le soutien peut se poursuivre, auprès du nouvel employé comme de l'employeur, afin de favoriser une intégration et un maintien en emploi réussis.

Le modèle actuel du programme PDC connaît à la fois des succès et des défis au Québec, particulièrement dans la grande région de Montréal.

Depuis 2014, plusieurs organisations membres de la Société québécoise de la déficience intellectuelle (SQDI) ont manifesté leur intérêt à implanter le programme PDC en région.

Près d'une trentaine d'organisations membres de la SQDI offrent déjà des services en pré-employabilité et en employabilité, notamment au moyen de plateaux de travail, de formations ou de stages non rémunérés en entreprise.

Les personnes ayant une déficience intellectuelle ou autistes, qui sont éloignées du marché du travail, ont rarement accès à des services d'accompagnement vers un emploi inclusif, faute de ressources suffisantes pour les soutenir.

Parmi les succès du programme, il convient de souligner l'appropriation du modèle PDC par la SQDI, celui-ci ayant fortement influencé les partenaires actuels du programme, qui sont principalement les organismes spécialisés en emploi pour les personnes handicapées, communément appelés SEMO. La plupart de ces organismes ont modifié leurs services afin de développer leur propre offre davantage axée sur les besoins d'accompagnement des employeurs.

En effet, le programme PDC a contribué à orienter et à structurer les approches en matière d'employabilité au Québec dans le domaine de la déficience intellectuelle et de l'autisme. De plus, plusieurs outils ont été développés par l'équipe nationale de PDC, et ceux-ci mériteraient d'être utilisés à plus grande échelle.

III. PROJET PILOTE

Comme mentionné précédemment, le programme PDC est offert principalement dans la région du Grand Montréal. Cette situation s'explique surtout par les ressources humaines et financières limitées dont dispose le programme.

Comme pour tout travail de développement, l'implantation du programme PDC en région demande beaucoup de temps et de moyens. Il faut notamment :

- sensibiliser les entreprises aux possibilités qu'offre l'embauche inclusive;
- trouver des partenaires locaux capables de répondre adéquatement aux besoins d'accompagnement vers le marché du travail des personnes autistes ou ayant une déficience intellectuelle.

Le projet pilote de régionalisation du programme PDC visait donc à valider la pertinence et l'efficacité de s'associer avec des partenaires locaux afin de stimuler l'embauche inclusive.

La SQDI avait diffusé un appel à ses membres pour participer au projet pilote, et trois organisations ont été sélectionnées :

- L'Association Granby pour la déficience intellectuelle et l'autisme (AGDIA), à Granby
- L'Association Renaissance des Appalaches, à Thetford Mines
- Pleins Rayons, à Cowansville



1.Objectifs

Les objectifs du projet pilote étaient les suivants :

- Accompagner trois organisations membres de la SQDI dans la transition de leurs programmes de préemployabilité, de plateaux de travail, de stages ou d'employabilité vers l'emploi inclusif : l'Association de Granby pour la déficience intellectuelle et l'autisme, l'Association Renaissance des Appalaches et Pleins Rayons;
- Permettre à ces organisations, situées dans différentes régions (Chaudière-Appalaches et Estrie), de s'approprier l'approche et le discours de PDC, notamment en sensibilisant les employeurs;
- Offrir à 50 candidats potentiels, autistes ou ayant une déficience intellectuelle et actuellement engagés dans des activités telles que les plateaux de travail, un accompagnement en emploi adapté à leurs besoins.

2. Organismes d'employabilité partenaires

Trois partenaires ont été sélectionnés. Au moment du lancement du projet, chaque association possédait une expérience différente du soutien à l'embauche inclusive des personnes autistes ou ayant une déficience intellectuelle.

2.1 Association Granby pour la déficience intellectuelle (AGDIA)

La mission de l'AGDIA est de « défendre les droits et promouvoir les intérêts des personnes vivant avec une déficience intellectuelle (DI) et/ou un trouble du spectre de l'autisme (TSA). » Elle vise à « favoriser leur intégration dans la société afin qu'elles participent à son développement. Elle sensibilise et éduque la population face aux différences ». Par ailleurs, elle offre « de l'information et du soutien aux parents, à la famille d'accueil et à la fratrie. »

L'AGDIA a commencé un peu avant les années 2020 à développer plusieurs services et activités orientés vers l'embauche inclusive.

2.2 Association Renaissance des Appalaches

L'Association Renaissance des Appalaches « est un organisme communautaire œuvrant auprès des personnes vivant avec une déficience intellectuelle et/ ou un trouble du spectre de l'autisme. » L'association est « engagée dans la promotion, l'information et la défense des droits fondamentaux ainsi que des intérêts des personnes vivant avec une déficience intellectuelle (DI) ou un trouble du spectre de l'autisme (TSA). Leur mission est de sensibiliser la société et d'accompagner ces individus sur le chemin de l'autonomie et de l'inclusion, afin qu'ils puissent pleinement s'épanouir dans la communauté. »

Depuis 2022, l'organisation a ouvert le Kaffé'yé et Chez Lotus pour permettre à ses membres de vivre des expériences professionnelles encadrées.

2.3 Pleins Rayons

Depuis sa création en 2015, Pleins Rayons s'est donné pour mission de « favoriser l'inclusion sociale réussie de jeunes adultes en leur offrant la chance d'acquérir des habiletés socioprofessionnelles à travers des projets d'économie sociale ou d'activités de loisirs thérapeutiques. »

L'organisation propose plusieurs stations d'apprentissage, des brigades et développe de nombreux projets en partenariat avec des entreprises de la région, permettant ainsi à ses apprentis de vivre une véritable préparation à l'emploi.

L'embauche inclusive est au cœur de sa raison d'être. Son expérience et sa réussite dans ce domaine sont connus et reconnus au-delà de son rayonnement régional.

Stephan Marcoux, son directeur, s'implique régulièrement dans le développement de projets d'embauche inclusive et d'inclusion sociale similaires à Pleins Rayons un peu partout au Québec.

3. Détails du projet

3.1 Calendrier

- Lancement du projet : Juin 2023
- Mise sur pieds des outils de collecte des informations : Juin à août 2023
- Formation des partenaires : Début septembre 2023
- Clôture du projet : 31 mars 2025
- Présentation des résultats du projet :
 - Équipe SQDI : 24 avril 2025
 - Groupe de travail 1 (SQDI) : 1^{er} mai 2025
- Remise du rapport final : 20 août 2025

3.2 Rôles et responsabilités des partenaires du projet

La Société québécoise de la déficience intellectuelle (SQDI), par l'entremise du coordonnateur du projet et sous la supervision de la direction générale, assumait les responsabilités suivantes :

- Assurer la supervision nécessaire du projet et établir un plan de travail;
- Fournir un soutien continu au projet;
- Encourager l'utilisation des mesures de soutien dont la mesure d'accompagnement en emploi;
- Effectuer des visites régulières sur place de chaque emplacement du projet;
- Définir et synthétiser les principaux problèmes et défis découlant des efforts du projet à travers les régions d'implantation;
- Fournir une analyse continue en fonction des leçons tirées du projet pour aider à la formulation des options politiques;
- Recueillir des informations, fournir les analyses nécessaires et assurer une grande diffusion des informations et du matériel;
- Organiser des rencontres avec les organisations impliquées dans le projet;
- S'acquitter des autres tâches ou responsabilités nécessaires pour assurer la mise en œuvre appropriée du projet;
- Recevoir et traiter, le cas échéant, les demandes de fonds de l'organisme communautaire d'employabilité pour les mesures de soutien sur le lieu de travail dont a besoin la personne ayant réussi à être embauchée;

- Tenir à jour la documentation financière nécessaire en lien avec les dépenses du projet y compris les prévisions budgétaires et le suivi des dépenses;
- Produire et transmettre en temps opportun tous les rapports exigés dans le cadre du projet PDC, y compris :
 - Poursuivre une analyse continue des politiques, fondée sur les leçons tirées du projet provincial et territorial, afin de contribuer à la formulation d'options politiques provinciales;
 - Veiller à ce que l'ensemble des livrables et des activités du projet prévus pour la période visée par le présent protocole d'entente soient réalisés en temps voulu et de manière appropriée.

La SQDI fournissait :

- un financement aux organismes d'employabilité partenaires pour la mise en œuvre du projet, conformément à l'allocation prévue;
- un soutien financier pour les mesures de soutien direct aux participants.

Ce financement était accordé en fonction de l'approbation initiale d'une demande de financement soumise par la SQDI.

Les mesures de soutien étaient financées par le programme PDC et administrées par Inclusion Canada.

L'organisme d'employabilité assumait les responsabilités suivantes :

- Faire connaître aux employeurs, en collaboration avec le coordonnateur ou la coordonnatrice du projet, les avantages d'embaucher des personnes ayant une déficience intellectuelle ou étant autistes;
- Organiser des activités avec les employeurs afin de les sensibiliser et de les informer sur l'emploi des personnes ayant une déficience intellectuelle ou étant autistes, et encourager leur embauche;
- Veiller à ce que l'employeur s'engage, à la suite du processus de sensibilisation et d'échange, à embaucher une personne ayant une déficience intellectuelle ou étant autiste;

- Obtenir tous les renseignements importants sur le poste à pourvoir, comme les conditions de travail, le milieu de travail et les étapes du processus d'embauche;
- Partager les conditions de travail et les détails de l'employeur avec les candidats et les candidates de l'organisme;
- Assurer, au besoin, la liaison entre l'employeur qui embauche et le candidat ou la candidate, tout au long du processus d'embauche;
- Identifier et choisir parmi les membres de l'organisme ceux qui pourraient correspondre au poste, selon les besoins de l'employeur;
- Envoyer le ou les CV des candidats potentiels à l'employeur dans les délais indiqués dans l'offre d'emploi;
- Accompagner les candidats de l'organisme pendant tout le processus d'embauche, y compris pour la préparation à l'entrevue, si nécessaire;
- Offrir un soutien continu à l'employeur et à l'employé tout au long de la période d'emploi, selon les pratiques courantes de l'organisme;
- Remplir et soumettre le formulaire de renseignements du participant (FRP) aussitôt que l'offre d'emploi est acceptée par le participant de l'organisme;
- Identifier les types de soutien dont la personne embauchée aura besoin pour bien réussir dans son nouvel emploi;
- Rester en lien régulier avec le coordonnateur de projet pour échanger sur les réussites, les défis rencontrés et les façons d'améliorer la collaboration;
- Mettre à jour régulièrement les documents financiers du programme, comme les prévisions budgétaires et le suivi des dépenses;
- Remettre tous les rapports demandés pour le projet pilote, dans les délais prévus;
- Assister aux rencontres de projet requises;
- Continuer à analyser les politiques en s'appuyant sur les leçons tirées du projet dans les provinces et territoires, afin de proposer de bonnes options pour les politiques provinciales;
- S'assurer que toutes les tâches et les résultats prévus dans le projet soient réalisés à temps et correctement pendant la période du protocole d'entente;
- Créer et maintenir des liens avec les employeurs, les organismes d'emploi et les réseaux pour atteindre les objectifs du projet;

- Évaluer et déterminer les besoins des candidates et des candidats autistes ou ayant une déficience intellectuelle;
- Montrer que toutes les aides financées par la province ont été vérifiées et jugées non disponibles ou insuffisantes. Les fonds du PDC sont temporaires et accordés en supposant que des efforts sont faits pour obtenir les soutiens provinciaux;
- Veiller à bien mesurer les résultats du projet.

3.3 Admissibilité des participants

Les participants et les participantes devaient répondre aux critères suivants :

- Être inscrit auprès de l'un des trois organismes d'employabilité partenaires au projet;
- S'identifier comme une personne étant autiste ou ayant une déficience intellectuelle;
- Être légalement autorisé à travailler au Canada.

4. Analyse des résultats

Lors de la lecture des résultats présentés, il est important de tenir compte de deux points :

- Les résultats sont fondés sur un échantillonnage limité : avec seulement trois organisations participantes, il est difficile de généraliser les résultats à l'ensemble de la province;
- Les données recueillies, dans le cadre du projet pilote, étaient fournies par les partenaires par l'entremise d'un fichier Excel. Si une partie des données a pu être vérifiée, d'autres n'ont pu l'être.

Données vérifiées par la SQDI :

- Le nombre d'embauches
- Le nombre d'heures et les honoraires d'accompagnement (soutien aux participants)

Données non contre-vérifiées par la SQDI :

- Le salaire des participants
- Les secteurs d'embauches
- Le référencement des participants
- L'admissibilité au Programme de revenu de base (PRB)
- Temps pleins versus temps partiel 25 heures
- Grande entreprise (GE) versus PME
- La sensibilisation des employeurs à l'embauche inclusive

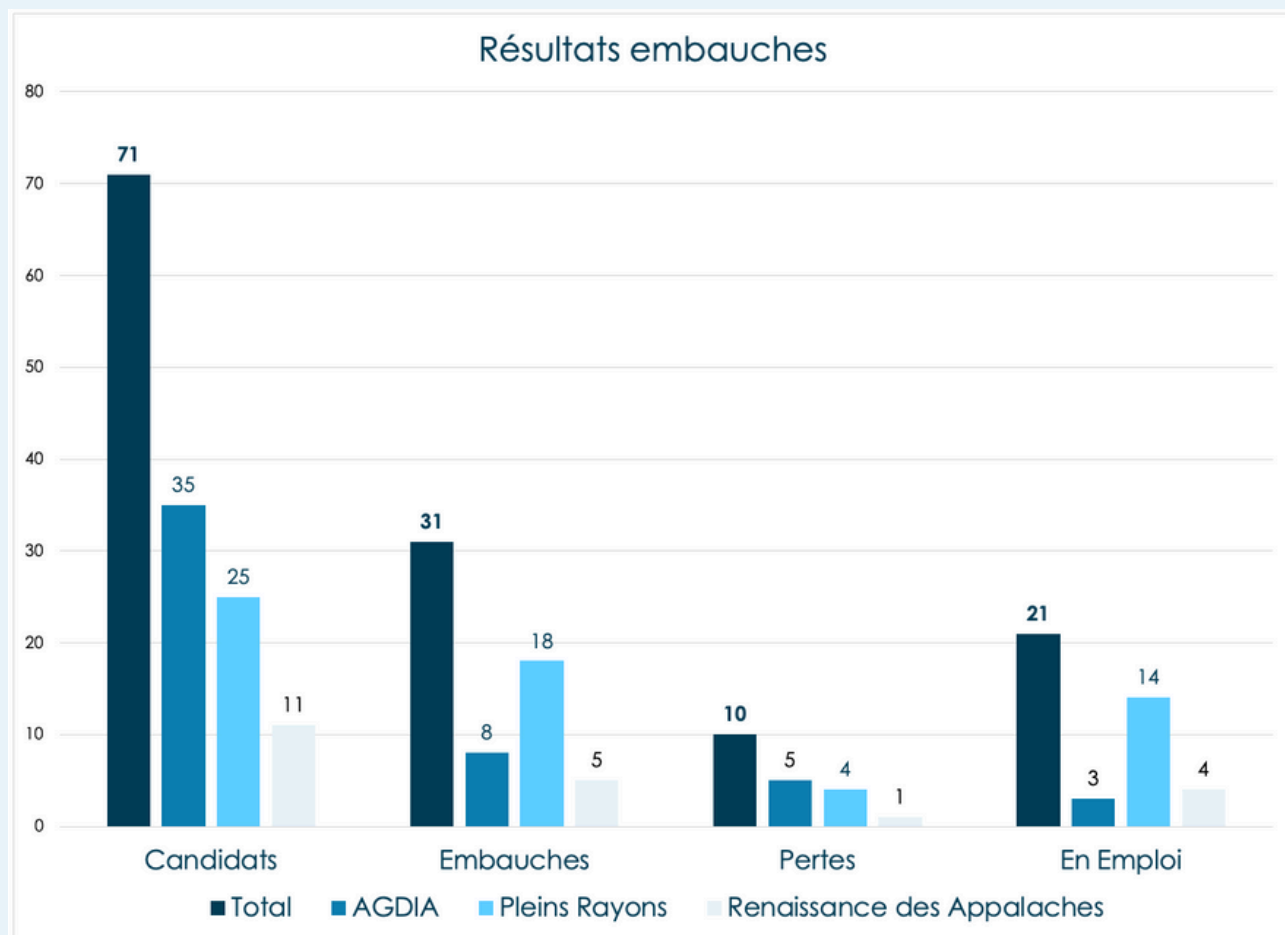
La donnée la plus sensible en termes de fiabilité est celle concernant la sensibilisation d'employeurs potentiels à l'embauche inclusive. Cet aspect qualitatif était la responsabilité des partenaires.

Au niveau qualitatif, les points mentionnés sont basés sur les commentaires et informations rapportés par les partenaires du projet lors des rencontres et des rapports trimestriels.

4.1 Candidats et participants

Embauches et rémunération

Sur les 71 candidats retenus dans le cadre du projet pilote, 31 personnes ont été embauchées. À ce jour, 21 personnes étaient toujours à l'emploi.



De façon générale, le nombre d'embauches a été inférieur à l'objectif du projet pilote (50).

Par ailleurs, le nombre de personnes maintenues en emploi équivaut à environ les 2/3 des candidats placés en emploi. Ces chiffres varient selon les organisations et le profil des personnes embauchées.

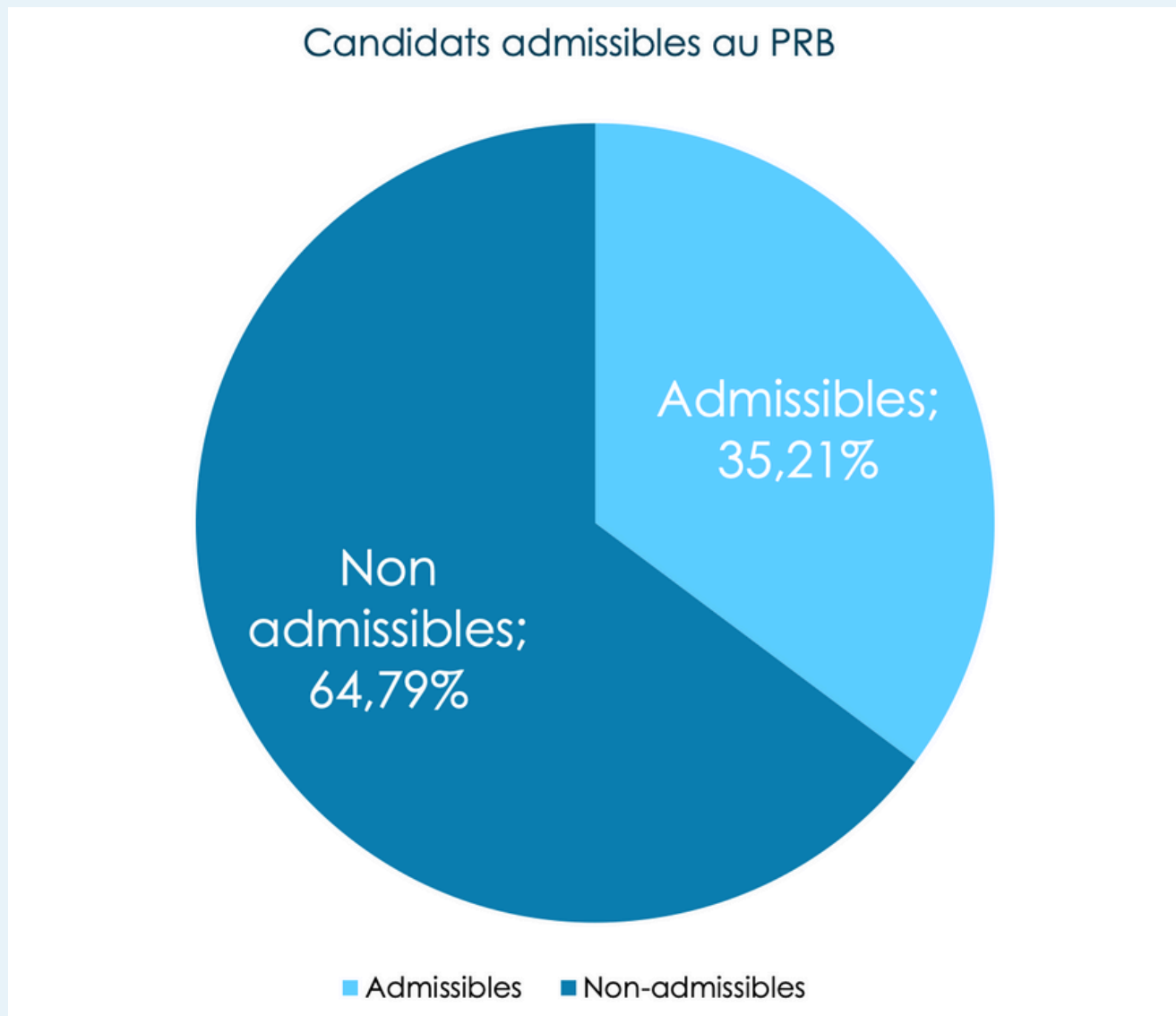
Le salaire médian des personnes en emploi était de 16,87 \$ par heure.

Quant à la rémunération des personnes en emploi, les salaires étaient en général égaux ou légèrement supérieurs au salaire minimum au Québec.

Salaire horaire	Total	AGDIA	ARA	Pleins Rayons
moyenne	16,96 \$	17,96 \$	16,05 \$	16,78 \$
médiane	16,87 \$	17,50 \$	16,25 \$	16,00 \$
échantillons	31	8	5	18

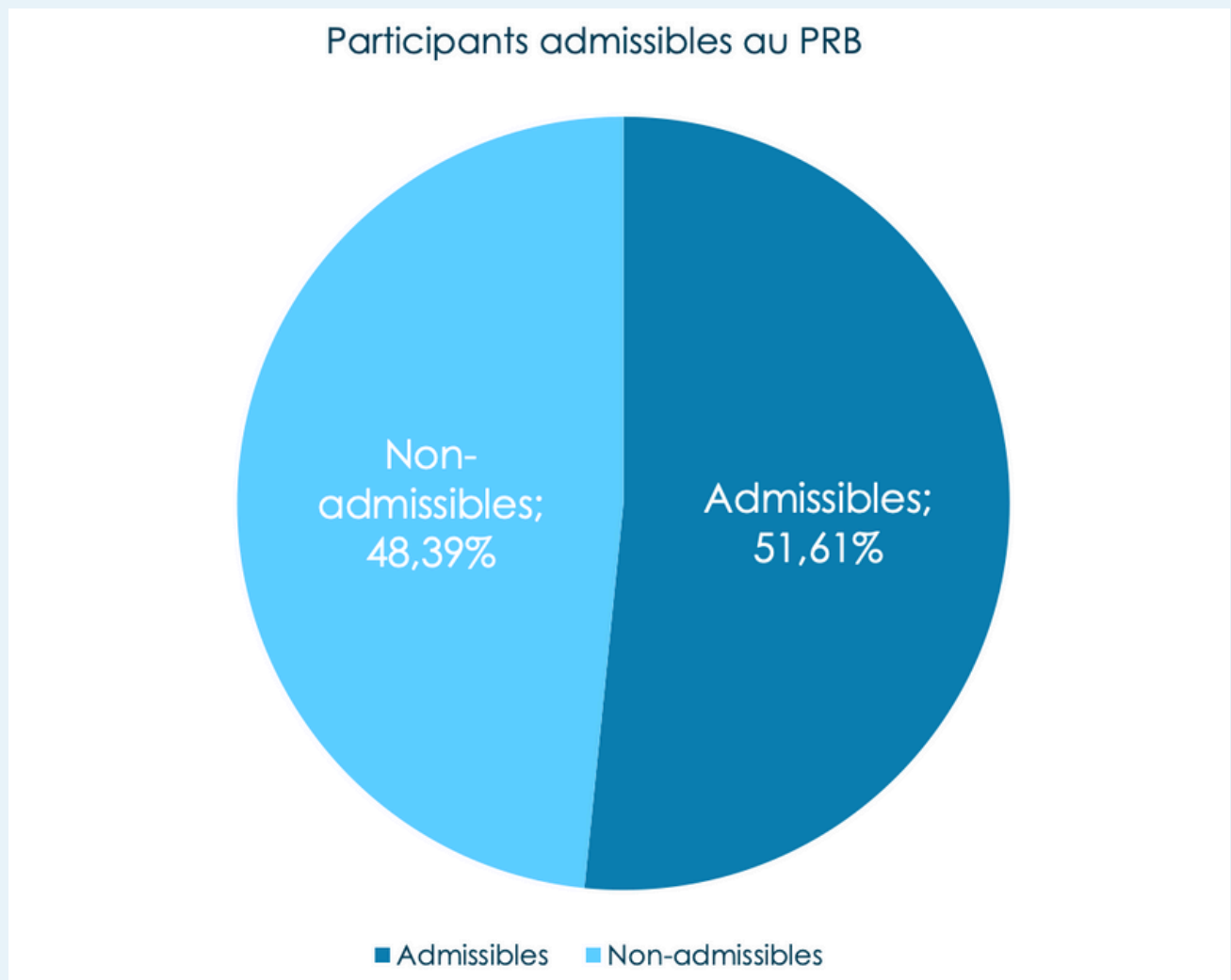
Programme de revenu de base (PRB)

Une majorité des candidats évalués lors du projet pilote n'était pas prestataire du Programme de revenu de base. Il s'agit d'une donnée intéressante puisque la participation aux programmes d'aide financière de dernier recours a un impact sur la capacité à garder un emploi à long terme.



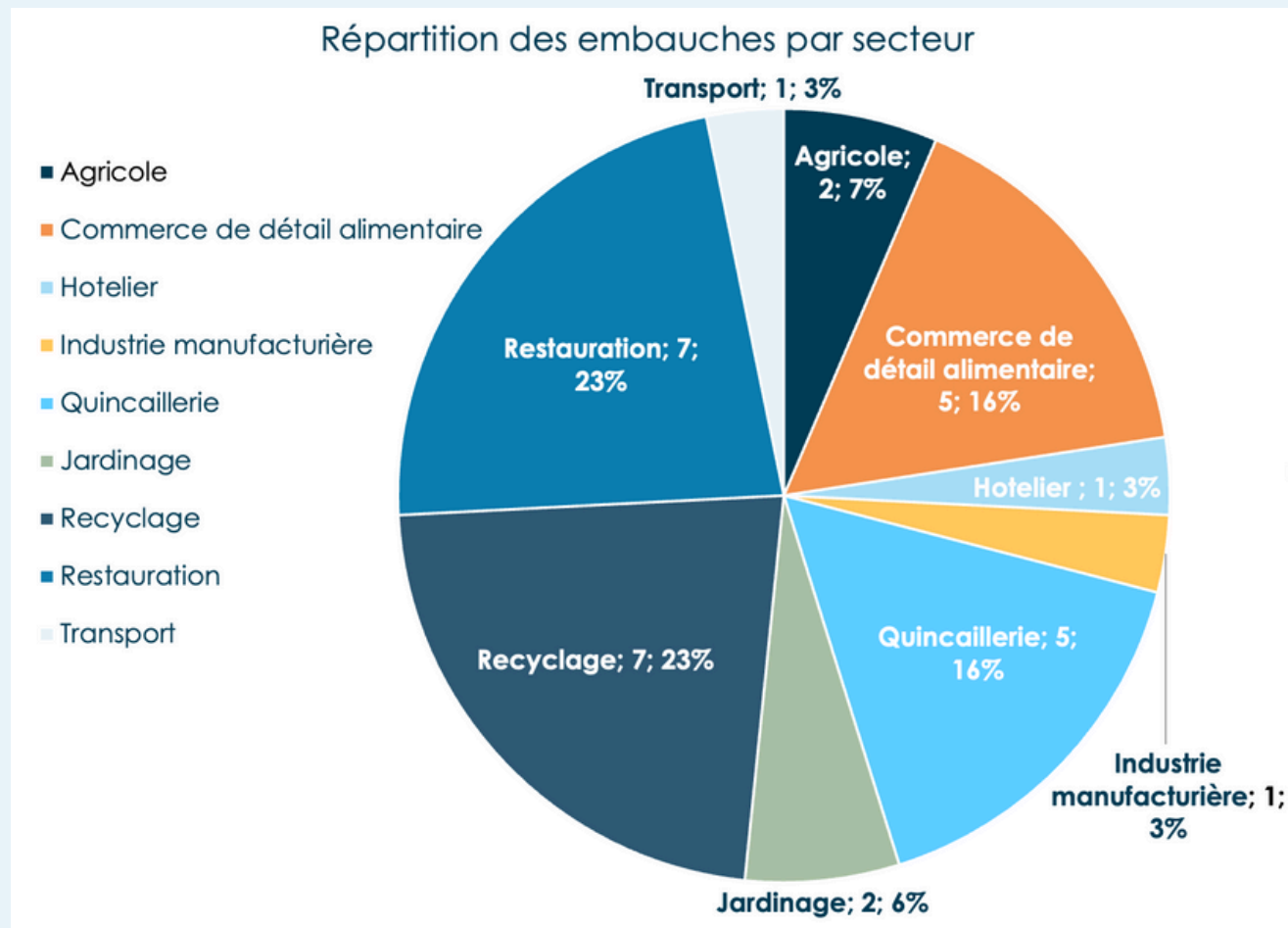
En revanche, la majorité des participants embauchés étaient prestataires du Programme de revenu de base.

Rappelons que le Programme de revenu de base permet à ses bénéficiaires de générer davantage de revenus et de gains de travail que les autres programmes d'aide financière de dernier recours. Cette particularité a été soulignée par plusieurs intervenants sur le terrain comme étant un facteur favorable à l'intégration en emploi.



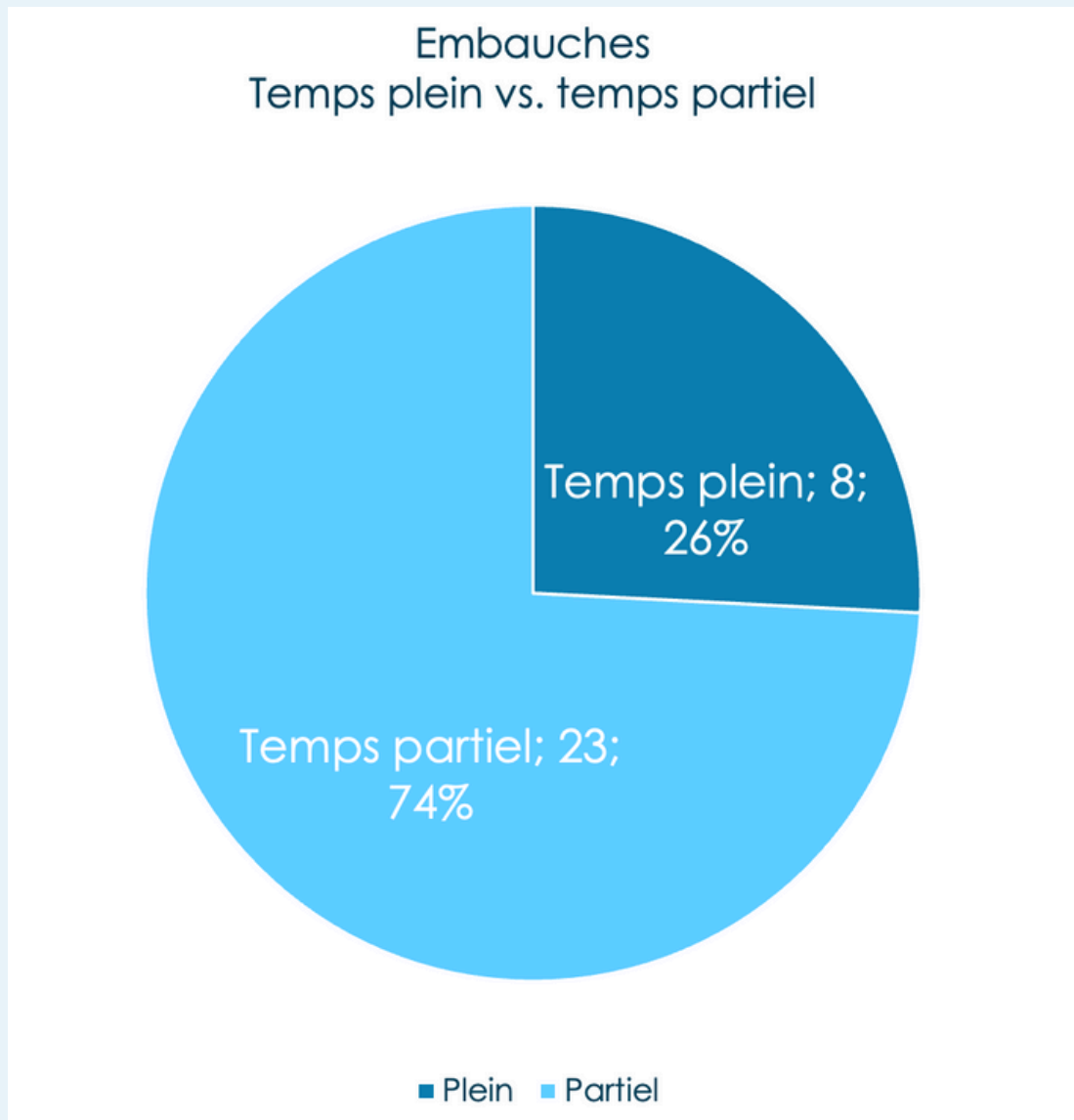
Secteurs d'activités et profils des emplois

Les embauches ont été effectuées dans une variété de secteurs. Les deux secteurs d'activité les plus représentés étaient la restauration et le recyclage.



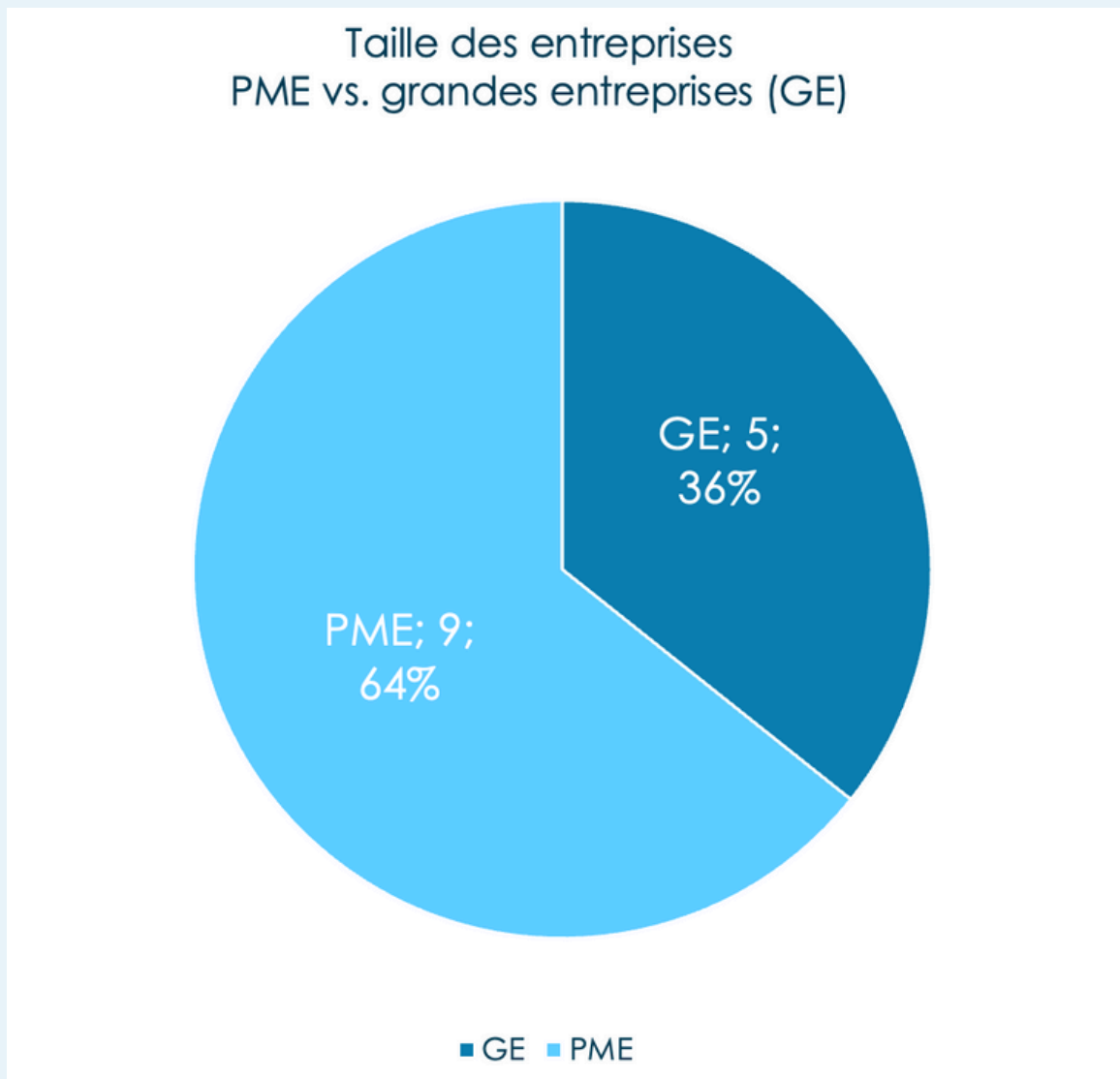
Statut d'emploi

Les trois quarts (74 %) des participants travaillaient à temps partiel et 64 % étaient employés dans des PME. Une majorité des participants a donc trouvé un emploi à temps partiel, un résultat qui était attendu.



Taille des entreprises

Finalement, la plupart des emplois ont été pourvus dans des petites à moyennes entreprises (PME). Environ un tiers des emplois a été pourvu dans des grandes entreprises. Ce résultat est conforme à ce qui était attendu, puisque le Québec a un tissu industriel largement composés de PME.



Référencement

- **32,26 %** des participants embauchés étaient référés par un acteur en employabilité tel que le Centre Carrefour Jeunesse Emploi ou Services Québec.
- **16,13 %** des participants embauchés étaient référés par un SEMO. Selon les commentaires des partenaires, les SEMO n'avaient pas assez de ressources pour faire l'accompagnement, ou jugeaient que les candidats nécessiteraient trop d'accompagnement.

Ces deux statistiques sont probablement sous-estimées puisque l'un des partenaires n'a pas été en mesure de vérifier le référencement de tous ses candidats.

4.2 Soutien aux participants

Financées par le programme Prêts, disponibles et capables, les différentes formes de soutien offertes aux participants ont favorisé leur intégration et leur maintien en emploi. Le modèle d'accompagnement en emploi, développé par la Société québécoise de la déficience intellectuelle en 2017 et inspiré d'une pratique existant depuis plusieurs décennies ailleurs au Canada, a pu être mis en œuvre dans le cadre de ce projet pilote.

Cette mesure a permis aux participants et à leurs employeurs d'être soutenus en fonction des besoins particuliers de chacun. Ce modèle vise également à faciliter le développement de la relation naturelle entre l'employé et l'employeur. Il est mis en place de façon transitoire jusqu'à ce que l'employé atteigne le niveau d'autonomie satisfaisant.

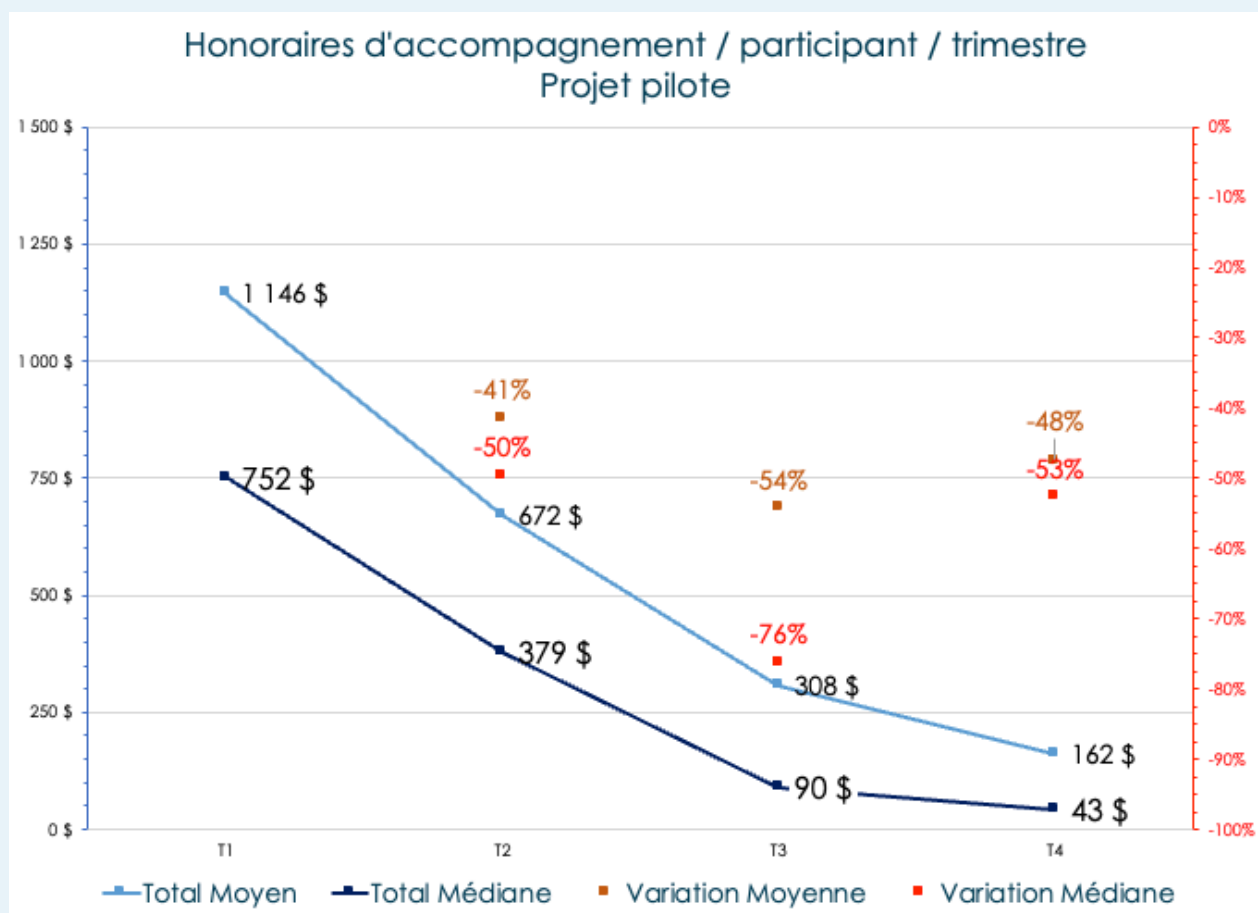
D'une part, le projet pilote a démontré que les sommes allouées ont diminué rapidement dans le temps. D'autre part, ce modèle a permis un meilleur maintien en emploi à long terme grâce au soutien offert.

Honoraires d'accompagnement trimestriels par participant

Le soutien aux nouveaux employés participants était principalement assuré par un accompagnateur en emploi à l'embauche de l'organisme partenaire.

En général, l'accompagnement est plus intensif au cours du premier trimestre d'emploi avec un coût médian de 752 dollars par participant pour cette période. Ce montant diminue progressivement avec le temps, pour atteindre 43 dollars après un an en emploi. Il est à noter que tous les participants au projet n'ont pas eu besoin d'un accompagnement en emploi pendant toute cette période.

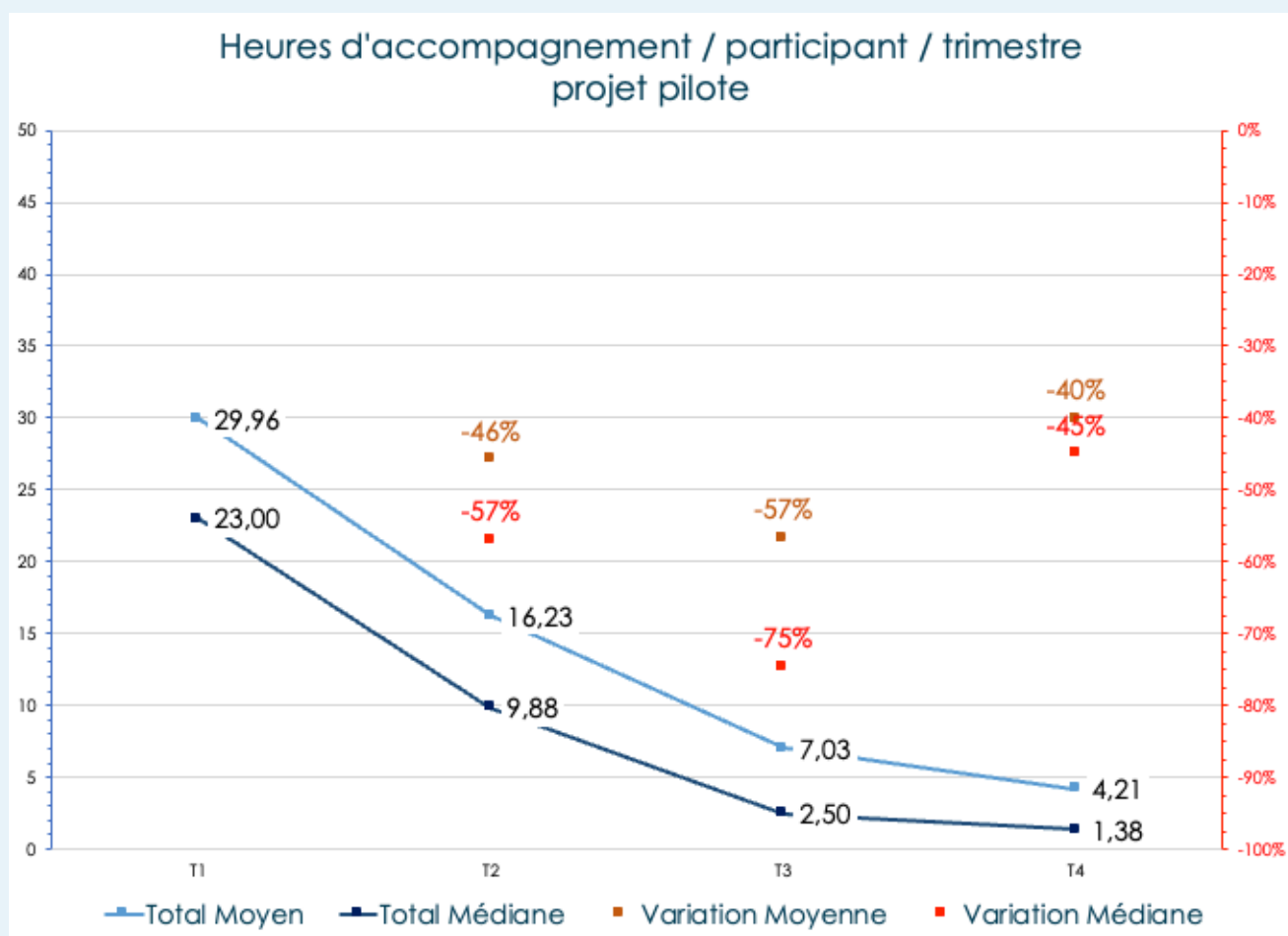
Comparativement à d'autres mesures, comme les contrats d'intégration au travail (environ 10 000 \$ par année, par contrat, en moyenne selon les chiffres publiés par le gouvernement), le modèle d'accompagnement (job coaching) représente un modèle nettement plus avantageux, tant sur le plan économique que social.



Heures d'accompagnement par participant par trimestre

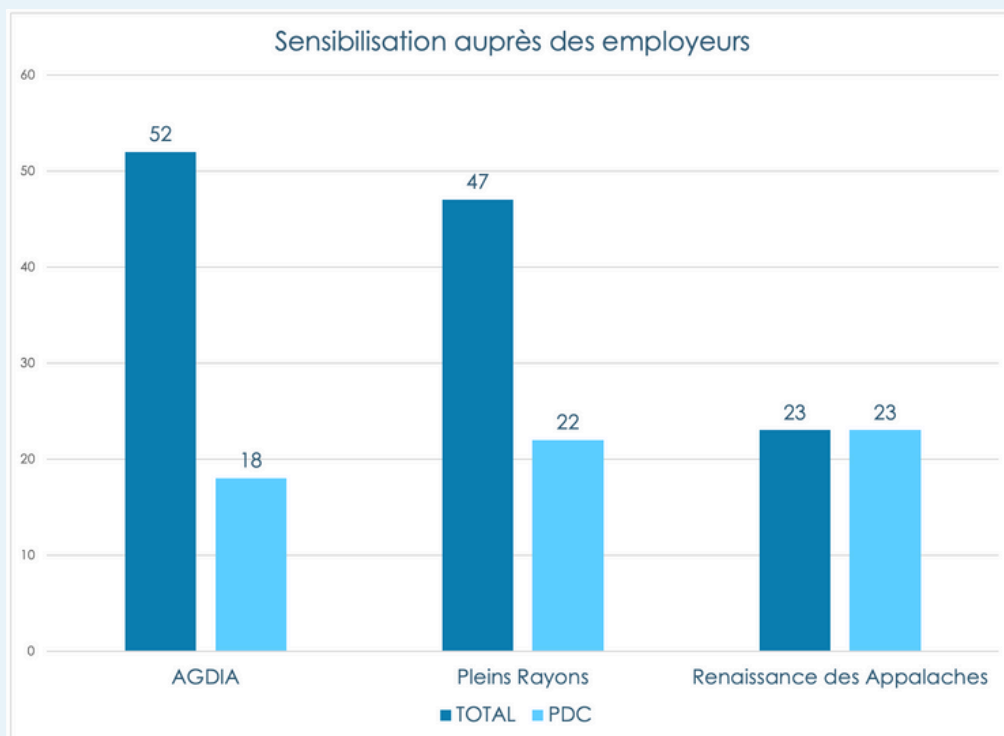
Tout comme les coûts d'accompagnement, le nombre d'heures diminue avec le temps. Un participant reçoit 23 heures d'accompagnement durant les 3 premiers mois, puis ce soutien décroît progressivement pour atteindre 1,38 heure après un an en emploi.

Ces chiffres démontrent qu'un soutien ponctuel peut aider le maintien en emploi des personnes et ne coûte que très peu comparé à d'autres programmes de maintien en emploi.



Vous trouverez en annexe les coûts et le nombre d'heures médian d'accompagnement par participant par organisme partenaire.

4.3 Sensibilisation à l’embauche inclusive



Le total correspond au nombre d’employeurs contactés pendant le projet, soit 122 au total. Le chiffre associé à PDC indique le nombre d’employeurs sensibilisés à l’embauche inclusive par l’entremise du programme, soit 63 au total.

Développement employeurs	Total	PDC
AGDIA	52	18
ARA	23	23
Pleins Rayons	47	22
TOTAL	122	63

IV. BONS COUPS ET DÉFIS

1. Bons coups et défis communs

1.1 Embauche et intégration en emploi des participants

Trouver le bon emploi avec le bon employeur n'est pas simple. Il faut tenir compte des besoins particuliers de la personne qui sera embauchée et s'assurer que l'employeur est vraiment engagé.

L'équipe de travail doit aussi mettre de côté ses préjugés envers les personnes autistes ou ayant une déficience intellectuelle, et s'adapter pour bien communiquer et interagir.

C'est pourquoi il est souvent préférable de renforcer les liens avec un employeur déjà partenaire avant de procéder à de nouvelles embauches, tout en s'assurant que l'emploi et le milieu de travail visés correspondent aux intérêts du chercheur d'emploi.

1.2 Connaissance des candidats et liens d'attachement

Le projet a montré qu'il est essentiel de bien connaître les capacités et le profil des candidats, ainsi que le lien d'attachement qu'ils développent.

Au fil du projet, les trois organisations ont accueilli de nouveaux candidats intéressés à y participer. Il convient de souligner que le temps consacré à l'évaluation des compétences, et surtout des besoins spécifiques, constitue une étape essentielle pour bien préparer une personne à l'emploi.

Pour optimiser les chances de réussite d'un candidat et réduire les risques d'échec, il est essentiel de bien le connaître. Cela suppose de prendre le temps d'établir un lien de confiance, de s'assurer qu'il est bien préparé pour son entrée en emploi et de veiller à la stabilité de sa vie personnelle.

Pour certaines personnes, le désir d'emploi ne repose pas uniquement sur la volonté d'occuper un rôle social, mais aussi sur la satisfaction de besoins fondamentaux. Dans ces cas, il est essentiel de répondre d'abord à ces besoins de base afin que la personne puisse être pleinement disponible pour l'emploi et l'apprentissage.

En plus de ces aspects, plusieurs personnes autistes ou ayant une déficience intellectuelle, ainsi que leurs proches, ont déjà vécu des expériences de travail difficiles. Il est donc essentiel d'établir une relation de confiance et un sentiment de sécurité. Une fois instaurés, le lien d'attachement et la relation de confiance doivent être transférés à l'employeur, tout en maintenant l'accompagnement.

Les modèles de développement d'habiletés sociales et professionnelles utilisés par les trois organismes permettent d'identifier avec précision le poste et le milieu de travail les mieux adaptés aux candidats, ce qui augmente les chances de réussite de l'embauche. Mentionnons notamment les stations d'apprentissage de Pleins Rayons, qui offrent aux candidats l'occasion d'expérimenter divers contextes et de valider leurs compétences avant leur intégration en entreprise.

1.3 Organisation et temps de gestion du projet

Dans les trois organisations, les équipes avaient déjà un emploi du temps très chargé. Offrir du soutien sur le lieu de travail, comme le « job coaching », parfois sans préavis, a représenté un défi surtout pour l'AGDIA et l'Association Renaissance des Appalaches. Pleins Rayons était déjà plus expérimenté avec cette façon de faire.

Les trois organisations ont désigné une personne responsable pour mener le projet. Ces coordinatrices étaient chargées de préparer les candidats à l'emploi, puis de les accompagner une fois embauchés.

1.4 Financement

Le financement est clairement un enjeu central au soutien à l'emploi. Mis à part les allocations du projet pilote par la SQDI, aucune des organisations ne reçoit de financement public pour préparer les personnes à l'emploi.

De plus, il s'est avéré que les allocations versées par la SQDI ne permettaient pas de couvrir toutes les heures d'accompagnement et de formation avant l'embauche, ni le temps consacré à la gestion du projet (rapport, rencontres) et à l'administration des dossiers PDC.

Quant aux heures de « job coaching » après l'embauche, celles-ci étaient financées par le programme PDC. Malheureusement, le financement de PDC étant limité, le programme financera uniquement l'accompagnement des participants déjà inscrits avant le 31 mars 2025. Les trois organismes partenaires ne pourront donc plus inscrire de nouveaux participants.

Pour maintenir leurs services de soutien à l'employabilité, ces organismes devront également trouver d'autres sources de financement, que ce soit pour la préparation à l'emploi ou l'accompagnement en emploi. Faute de financement public, il est à craindre que l'AGDIA et l'Association Renaissance des Appalaches, pour qui ce n'est pas la mission principale, réduisent leurs activités liées à l'employabilité.

1.5 Ressources humaines

Il n'est pas facile de trouver des employés qui connaissent bien les besoins et les aspirations des personnes ayant une déficience intellectuelle ou autistes, et qui possèdent en même temps les compétences nécessaires pour les accompagner avant et pendant leur emploi.

À titre d'exemple, le programme en éducation spécialisée semble offrir peu de formation sur la question de l'employabilité.

À cela s'ajoute un autre enjeu : le niveau de financement des organismes communautaires ne permet pas, ou très rarement, de rivaliser avec les salaires offerts par les employeurs institutionnels, tels que le Centre régional intégré de formation et le Centre intégré de santé et de services sociaux, pour des postes équivalents.

1.6 Communication

Il est clair qu'en raison de leur taille et de leurs moyens financiers limités, les partenaires n'ont pas les moyens d'investir suffisamment en communication stratégique, que ce soit à l'interne ou en sous-traitance.

La demande de services pour les personnes autistes ou ayant une déficience intellectuelle est déjà plus grande que ce que les organismes publics et communautaires peuvent offrir.

La priorité est d'abord de répondre aux besoins des personnes avant de consacrer des efforts à faire connaître les services ou à promouvoir les réussites du milieu. Par conséquent, à part quelques publications, les organismes n'ont pu partager plus largement leurs réussites et les embauches réalisées.

Une communication plus accrue aurait sans aucun doute permis de mieux attirer et de sensibiliser les employeurs à l'embauche inclusive.

1.7 Accompagnement en emploi (« job coaching »)

Dans toutes les organisations, c'était la coordonnatrice en charge du projet qui s'occupait de l'accompagnement en emploi. Cependant, à partir de l'automne 2024, Pleins Rayons a choisi d'utiliser une stratégie différente.

Une personne-ressource était toujours présente pour l'administration du projet et la gestion des dossiers, tandis que l'accompagnement en emploi était assuré par les éducateurs spécialisés qui avaient développé un lien d'attachement avec les personnes participantes. Ce lien, tissé durant la période de formation et d'activités sociales, favorisait un sentiment de sécurité chez les participants.

Cette stratégie est certainement plus sécurisante pour l'employé. Cependant, elle exige des éducateurs une diversité de compétences plus large et demande à l'organisme une plus grande flexibilité dans son fonctionnement.

En effet, ces éducateurs s'occupent aussi, au quotidien, de l'encadrement et de la formation de groupe dans le cadre des activités de formation et de préparation à l'emploi.

L'accompagnement offert aux employés dans le cadre du projet pilote a aussi facilité l'accès à des postes plus élevés ou à de nouveaux emplois présentant des défis plus valorisants.

Par exemple, une personne sans emploi depuis plus de cinq ans a d'abord intégré une quincaillerie afin de reprendre le rythme de travail et stabiliser sa situation, notamment en matière de sécurité alimentaire et de logement, tout en renouant avec le réseau de la santé et en recevant de l'aide pour ses défis familiaux. Aujourd'hui, elle occupe un poste de responsable du contrôle de qualité dans une usine, gère sa journée de manière autonome et a récemment reçu une offre pour devenir technicien de production.

1.8 Collaboration

L'un des objectifs du projet était de favoriser le partage d'expériences, de bonnes pratiques, et la collaboration entre les partenaires.

Au début du projet, chaque organisme a été visité par les deux autres afin de découvrir les installations et d'échanger sur leurs pratiques et leur fonctionnement au quotidien. Si les rencontres trimestrielles ont permis des échanges constructifs pendant le projet, il y a toutefois eu que peu de contacts en dehors de ce cadre.

1.9 Transport

Le transport est l'un des principaux défis rencontrés par les participants du programme PDC chez les trois partenaires. En région, les réseaux de transport en commun sont souvent peu développés. De plus, certaines personnes ayant une déficience intellectuelle ou autistes peuvent avoir besoin d'un accompagnement particulier.

Le respect des horaires de travail de l'employeur, ou simplement l'accès à un moyen de transport entre le domicile et le lieu de travail, constitue un enjeu majeur, souvent très limitant.

Cette problématique est également soulevée par la SQDI dans les documents « Orientations et demandes de la Société québécoise de la déficience intellectuelle » et « Avis sur la Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées ».

1.10 Référencement des candidats - services et financement

Comme mentionné, 32,26 % des participants ont été recommandés par des organismes en employabilité, dont 16,13 % par des SEMO. Ces chiffres sont probablement sous-estimés, puisqu'un des partenaires du projet n'a pas été en mesure d'inclure l'information concernant certains participants qui bénéficiaient de leurs services depuis plus longtemps.

Par ailleurs, les organismes en employabilité (comme les SEMO et les Carrefours jeunesse-emploi) reçoivent du financement provincial pour offrir leurs services. Cependant, lorsqu'ils orientent des personnes ayant une déficience intellectuelle ou autistes vers des organismes tels que les trois partenaires du projet, aucun financement n'est prévu pour assurer le soutien nécessaire.

1.11 Programme de revenu de base et proches des personnes autistes ou ayant une déficience intellectuelle

Un autre enjeu touche les proches des personnes concernées. Pour plusieurs parents, l'idée de voir leur enfant autiste ou ayant une déficience intellectuelle occuper un emploi peut sembler irréaliste ou inconcevable. Le milieu de travail peut en effet être exigeant, et certains ont déjà vécu des expériences difficiles, voire traumatisantes. Naturellement, les proches cherchent avant tout à protéger leurs enfants. C'est pourquoi la sensibilisation et l'accompagnement des proches occupent une place tout aussi essentielle dans la réussite professionnelle des personnes autistes ou ayant une déficience intellectuelle que la sensibilisation des employeurs.

Par ailleurs, les aspects financiers jouent un rôle déterminant. L'accès à un emploi peut entraîner la perte de certaines prestations versées par différents paliers de gouvernement, ce qui peut accroître la charge financière des familles. L'entrée en vigueur du Programme de revenu de base a toutefois eu un effet positif à cet égard.

Toutefois, une bonification des règles des autres programmes d'aide financière de dernier recours — notamment en ce qui concerne les gains et revenus de travail permis — faciliterait l'intégration en emploi des personnes ayant une déficience intellectuelle ou autistes, qui y renoncent encore trop souvent par crainte de perdre leurs acquis.

1.12 Sensibilisation des employeurs

Changer les mentalités en milieu de travail pour favoriser l'embauche inclusive ne se fait pas du jour au lendemain. Cela exige un véritable travail de fond en matière d'éducation et de développement.

Dans certains cas, il faut d'abord déconstruire les préjugés. Même si une personne responsable du recrutement est ouverte à l'idée d'embaucher des personnes autistes ou vivant avec une déficience intellectuelle, cela ne signifie pas qu'elle comprend réellement leurs besoins et les défis qu'elles rencontrent.

Ce manque de connaissance peut entraîner des réticences et donner l'impression qu'il s'agit d'un défi insurmontable pour l'organisation. Les processus de sensibilisation et de formation, avant la première embauche puis l'intégration en emploi, demandent donc un engagement concret de la part de l'employeur et de l'organisme en employabilité.

Quant à la phase de démarchage et de prise de contact avec les employeurs, il s'agit d'un véritable travail de prospection. En plus de demander du temps, cette étape nécessite des compétences en développement d'affaires, comparables à celles d'une entreprise de placement qui cherche à élargir son marché. Or, les organismes communautaires n'ont pas toujours eu l'occasion de développer ce savoir-faire.

Peu d'entreprises offrent des ateliers à l'ensemble de leurs employés pour mieux comprendre les besoins, les défis et les forces des employés autistes ou ayant une déficience intellectuelle, souvent en raison de la rotation du personnel et de contraintes budgétaires pour ce type de formation.

Le projet a permis d'offrir des ateliers de sensibilisation en entreprise. Par exemple, une entreprise de plus de 200 employés a pu être sensibilisée par la coordonnatrice du projet de l'AGDIA. Elle mentionne avoir constaté une différence notable : les employés comprenaient mieux les réalités vécues par leurs collègues autistes ou vivant avec une déficience intellectuelle. Les retours ont montré que cette sensibilisation favorisait des gestes attentionnés et un meilleur soutien entre collègues.

2. Bons coups et défis spécifiques des organismes partenaires

Les points suivants mettent en lumière les particularités propres à chacun des organismes partenaires. Ces spécificités ont influencé le déploiement du projet dans chaque région.

2.1 Reconnaissance du milieu

L'AGDIA et l'Association Renaissance des Appalaches sont à l'origine des centres d'accueil des personnes autistes ou ayant une déficience intellectuelle. Même si ces deux associations ont commencé à offrir des services en employabilité avant le début du projet pilote, leurs expériences en la matière ne sont pas comparables à celle de Pleins Rayons. En effet, dès sa création, la raison d'être de Pleins Rayons a été de favoriser l'insertion professionnelle des personnes autistes ou ayant une déficience intellectuelle.

De ce fait, l'AGDIA et l'Association Renaissance des Appalaches devaient faire connaître ce nouveau positionnement de services, que ce soit auprès de leurs partenaires existants, des organisations en employabilité de leur région ainsi qu'auprès d'employeurs potentiels.

Durant les derniers trimestres du projet, ces deux organisations ont rapporté recevoir de plus en plus d'appels d'organisations du milieu de l'employabilité et de demandes de soutien de la part des personnes ayant une déficience intellectuelle ou autistes en recherche d'emploi ou en emploi.

Si le projet pilote avait duré plus longtemps, il aurait été intéressant de voir si cette tendance se serait maintenue et quel en aurait été l'impact en termes de nouvelles embauches.

2.2 Compétences en employabilité

Pour l'AGDIA et l'Association Renaissance des Appalaches, le développement de compétences en accompagnement (job coaching) s'est avéré nécessaire.

L'AGDIA a choisi d'embaucher une ressource possédant une solide expérience en entreprise ainsi que des compétences en accompagnement de personnes autistes ou ayant une déficience intellectuelle. De son côté, l'Association Renaissance des Appalaches a préféré miser sur le développement des compétences d'une éducatrice faisant déjà partie de son équipe.

Un autre élément clé du projet a été le partage d'expertise et de connaissances entre les organismes partenaires du projet. Pleins Rayons s'est démarqué en partageant son savoir-faire. Ce travail collaboratif permet aux personnes intervenantes dans le projet de mieux comprendre les services d'employabilité existants, ainsi que les subventions et programmes comme le PRB. Les échanges de conseils et l'analyse détaillée des services disponibles ont facilité un accompagnement plus adapté et complet, en maximisant les ressources à disposition des candidats.

2.3 Visibilité auprès des employeurs

Pour l'AGDIA et l'Association Renaissance des Appalaches, contrairement à Pleins Rayons, la connaissance du milieu industriel et commercial de leur région, ainsi que les liens établis avec celui-ci, étaient plus restreints.

La promotion de l'embauche inclusive et le démarchage d'employeurs potentiels étaient à faire. Ce défi était encore plus grand pour des organisations qui n'avaient pas l'habitude de promouvoir leurs services en employabilité, comme le ferait, par exemple, une entreprise de placement.

Ce développement d'affaires requiert des compétences que ces organisations ne possédaient pas encore, et un investissement en temps qu'elles avaient peu. Enfin, le processus pour établir une relation avec un employeur potentiel peut prendre plusieurs mois, parfois plus d'un an. Cela n'a pas pu bénéficier à tous les candidats compte tenu de la durée du projet pilote.

V. RECOMMANDATIONS

1. Standardisation et collecte de données

L'inscription des participants au projet pilote se faisait à l'aide de formulaires papier ou numérisés. Les informations recueillies portaient principalement sur la personne participante, et très peu de données étaient recueillies sur l'employeur.

En plus des renseignements collectés sur les participants lors de l'inscription, les organismes devaient soumettre des demandes trimestrielles afin de permettre aux personnes ayant une déficience intellectuelle ou autistes de continuer à recevoir les services.

Le développement d'une version plus numérique, par exemple par le biais d'une plateforme web, pourrait apporter plusieurs avantages :

- Réduire la manipulation et la transmission manuelle des informations;
- Accélérer le processus de transmission des données;
- Élargir la collecte de données concernant les employeurs;
- Améliorer la connaissance des services fournis par les organismes.

Il serait ainsi plus facile de compiler les données afin d'avoir des éléments concrets à partager avec les instances gouvernementales.

2. Accompagnement (« job coaching »)

L'accompagnement (« job coaching ») est la clé du succès d'une embauche et d'une intégration réussie ainsi que du maintien en emploi. Un accompagnement structuré permet aussi de rassurer les employeurs, de faciliter la communication et de prévenir les cessations d'emploi causées par des malentendus ou un manque d'encadrement.

Le site web du [Milieu de travail inclusif \(MTI\)](#) est une initiative conjointe de PDC. Il met à disposition des capsules de formation sur l'accompagnement en emploi des personnes ayant une déficience intellectuelle ou autistes.

Si beaucoup d'outils sont disponibles sur le site, les capsules de formation enregistrées ne permettent toutefois pas d'interactions entre les participants et le formateur, ce qui en limite l'efficacité.

La mise sur pied d'un programme de formation avec des outils spécifiques pour soutenir et mieux former les accompagnateurs en emploi (job coaches) serait ainsi profitable.

3. Éducation et formations professionnelles

Il est clair qu'à l'heure actuelle le système d'éducation et la formation professionnelle ne répondent pas aux besoins. Les acquis au secondaire ne sont pas reconnus de façon officielle. Pour beaucoup de candidats au programme PDC, le statut était indiqué comme « secondaire non complété ». Cette catégorisation se faisait par défaut, le système d'éducation étant avant tout fait pour les personnes neurotypiques.

Par ailleurs, souvent, par manque de ressources, le mandat éducatif des établissements n'est pas adapté ou suffisant pour répondre aux besoins de personnes ayant une déficience intellectuelle ou autistes. Il est probable qu'avec un meilleur soutien, un plus grand nombre de ces personnes pourrait atteindre les niveaux requis pour obtenir leur diplôme d'études secondaires ou pour accéder plus facilement au marché du travail.

Toutefois, à notre connaissance et selon les partenaires du projet, il n'existe que peu de programmes de formation professionnelle adaptés aux personnes autistes ou vivant avec une déficience intellectuelle.

C'est d'ailleurs l'une des raisons pour lesquelles Pleins Rayons, un des partenaires du projet, collabore avec le Centre de services scolaire du Val-des-Cerfs pour développer un programme de formation structuré et reconnu par un diplôme.

4. Programme de revenu de base et rémunération

Le Programme de revenu de base (PRB) contribue concrètement à faciliter l'accès à l'emploi des personnes ayant une déficience intellectuelle ou autistes.

Les données combinant le salaire horaire et le nombre d'heures travaillées par semaine des participants au programme PDC montrent que leurs revenus restent inférieurs au seuil de pauvreté.

Le fait de pouvoir conserver une partie des soutiens financiers tout en travaillant réduit la pression financière sur les personnes avec une déficience intellectuelle ou autistes et leur famille.

Il est à noter que si 35,21 % des candidats étaient admissibles au PRB, 51,61 % des participants en emploi en ont bénéficié. Cela démontre que l'assouplissement des critères en lien avec les gains et revenus de travail est un facteur favorisant l'emploi des personnes prestataires du PRB.

5. Développement des compétences des intervenants

Les partenaires ont indiqué qu'il était difficile de recruter des éducateurs spécialisés.

Malgré leurs connaissances théoriques, les jeunes diplômés devaient être formés à la gestion de groupe d'individus. De plus, les organismes ont souligné que les connaissances des jeunes diplômés en lien avec l'employabilité et de l'adaptation en milieu de travail sont très limitées.

Offrir une spécialisation ou des options au niveau postsecondaire sur les différents aspects de l'employabilité et de l'accompagnement en emploi des personnes autistes ou ayant une déficience intellectuelle devrait être considéré.

6. Financement

Comme le souligne le document « Orientations et demandes de la Société québécoise de la déficience intellectuelle », l'implication actuelle des ministères responsables de l'éducation, de la santé et du travail entraîne des incohérences et des bris dans les services offerts.

Le manque de coordination et de collaboration entre ces ministères laisse souvent les personnes autistes ou ayant une déficience intellectuelle sans le soutien nécessaire. La continuité et la complémentarité entre les programmes, lorsqu'ils existent, sont presque inexistantes.

7. Programmes fédéraux et provinciaux

On remarque aussi un manque de cohérence entre les programmes fédéraux et provinciaux. Par exemple, le programme PDC peut entrer en compétition avec certaines mesures provinciales comme le contrat d'intégration au travail (CIT), le financement des plateaux de travail ou des entreprises adaptées. Or, ces mesures ne correspondent pas aux principes de l'embauche inclusive.

Les plateaux de travail, tout comme les stages à durée indéterminée, ne sont pas rémunérés ou le sont bien en dessous du salaire minimum. On ne devrait donc pas utiliser le terme « travail » ou « emploi » pour les plateaux si leurs participants ne perçoivent pas de véritable salaire en échange de leurs activités de production ou de services. Leur objectif premier n'est pas l'inclusion à long terme dans un milieu de travail régulier.

Quant aux entreprises adaptées, elles rémunèrent leurs employés selon les normes du travail. Toutefois, elles offrent rarement la possibilité de passer vers le marché du travail régulier. Elles maintiennent donc des personnes capables de travailler, peu importe leur handicap, dans un milieu de travail spécifique. C'est pourquoi il est difficile de parler d'une véritable inclusion.

Repensés en profondeur et mieux intégrés dans une démarche cohérente, orientée vers l'emploi en milieu de travail régulier, ces modèles et programmes pourraient devenir des outils efficaces pour favoriser l'embauche inclusive. Pour l'instant, ce n'est pas le cas.

VI. CONCLUSION

À l'issue de ce projet pilote, plusieurs constats sont confirmés et appuyés par les données recueillies :

- **Le modèle d'accompagnement (« job coaching ») soutenu par le programme PDC est efficace.** Il permet un soutien essentiel qui facilite l'intégration et le maintien en emploi des personnes autistes ou vivant avec une déficience intellectuelle;
- **Les besoins d'accompagnement, et donc le financement nécessaire, diminuent avec le temps.** Dès les premiers trimestres en emploi, on observe une baisse de l'intensité du soutien requis. Seuls des changements d'emploi ou de tâches, bien que rares, viennent généralement interrompre cette tendance.
- **L'accompagnement est nécessaire avant, pendant et après l'embauche.** Moins il y a de préparation à l'emploi, plus le besoin de soutien en cours d'emploi est élevé, ce qui augmente les risques d'échec. Or, plus les chances de maintenir l'emploi diminuent, moins l'employeur sera enclin à embaucher de nouveau par la suite. Il est donc essentiel de prévoir une préparation adéquate et un accompagnement soutenu afin d'assurer une expérience positive pour toutes les parties.
- **Il existe peu de programmes fédéraux ou provinciaux spécifiquement destinés à la préparation à l'emploi** des personnes autistes ou ayant une déficience intellectuelle, et accessibles aux organismes communautaires œuvrant en employabilité.
- **La collaboration, la coordination et la clarification des rôles entre les ministères responsables doivent être améliorées.** Une meilleure cohérence est nécessaire pour accroître l'efficacité et soutenir concrètement l'embauche inclusive.

Si la Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées parue en juin 2025 propose quelques pistes intéressantes, celle-ci ne va pas assez loin dans la remise en question du modèle québécois. D'une part, la Stratégie est très sévèrement sous-financée, d'autre part, elle ne présente que peu de nouvelles idées. Nous souhaiterions voir une nouvelle stratégie plus ambitieuse dans le futur, réorganisant les services en employabilité et révisant entièrement l'écosystème des services publics d'employabilité.

Même si de tels changements peuvent paraître un projet de trop grande envergure, il existe des exemples réussis où cette efficacité est observable comme au Nouveau-Brunswick ou ailleurs dans le monde. Il ne manque que la volonté politique pour y arriver.

Aux vues des résultats présentés et des rapports gouvernementaux parus dans les dernières années, il est nécessaire de revoir le modèle d'employabilité pour les personnes en situation de handicap au Québec. Les services existants ont montré leurs limites. Les alternatives existent et devraient être financées adéquatement par le gouvernement du Québec.

La SQDI a recueilli des données qualitatives et quantitatives sur les dynamiques d'inclusion sur le marché de l'embauche inclusive au Québec à travers ce projet pilote. La SQDI et les organisations membres ayant pilotées le projet souhaitent donc démontrer aux autorités provinciales que les personnes éloignées du marché du travail ont le potentiel d'être inclus dans des entreprises régulières avec les mêmes avantages que les personnes salariées sans handicap occupant les mêmes postes.

Ce projet a été en mesure de démontrer qu'avec le soutien nécessaire, les personnes autistes ou qui ont une déficience intellectuelle peuvent être en mesure d'occuper un emploi en contexte régulier.

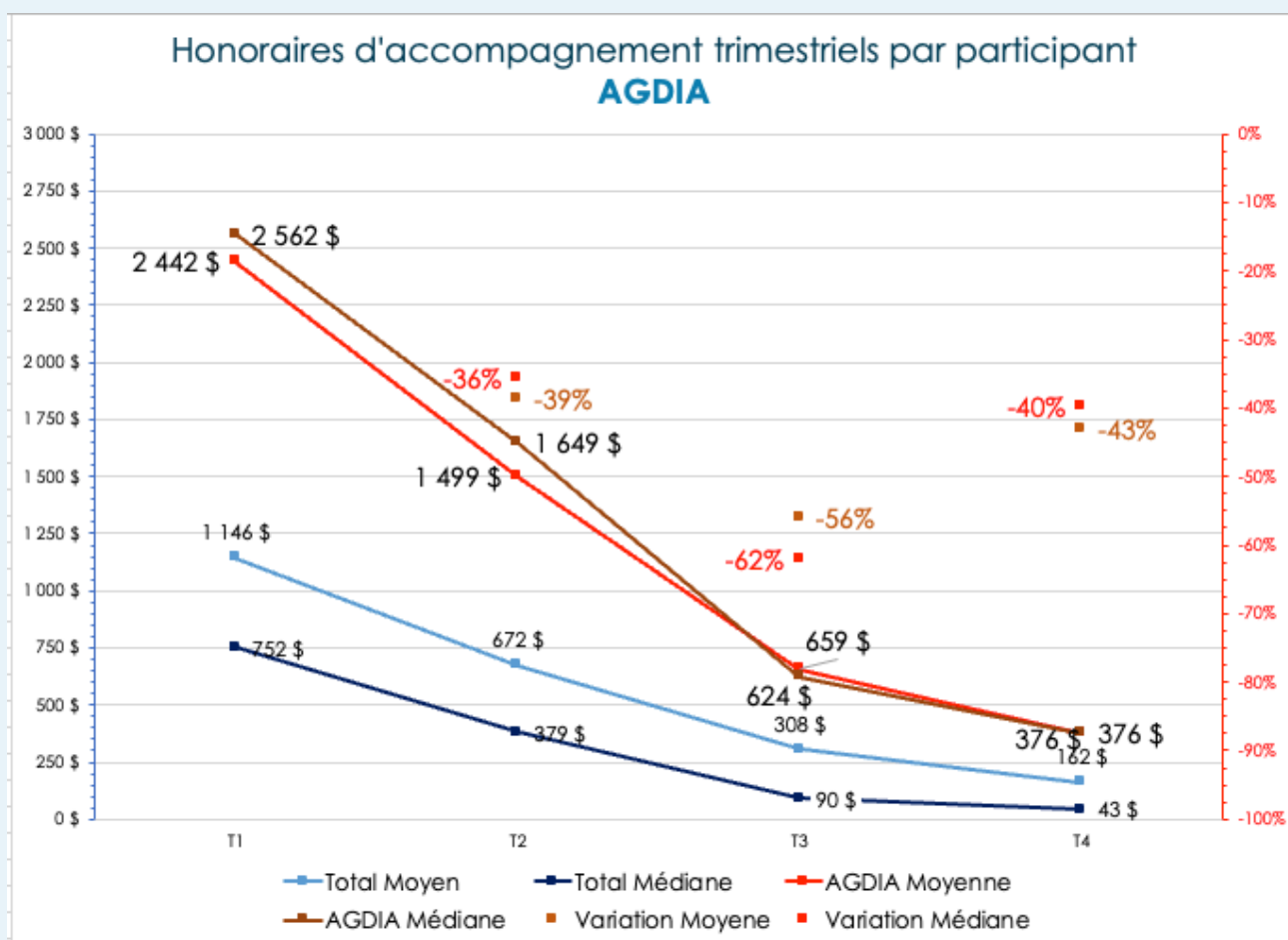
Nous demandons que le gouvernement du Québec :

- augmente le financement à la mission des organismes communautaires fournissant des services;
- développe un programme de mentorat, d'accompagnement et de coaching en entreprise pour les personnes en situation de handicap répondant aux besoins particuliers de toutes les personnes ayant une déficience intellectuelle ou autistes sur le marché du travail régulier et ce, en collaboration avec les organisations les représentant.

Annexe 1

Association Granby pour la déficience intellectuelle et l'autisme (AGDIA)

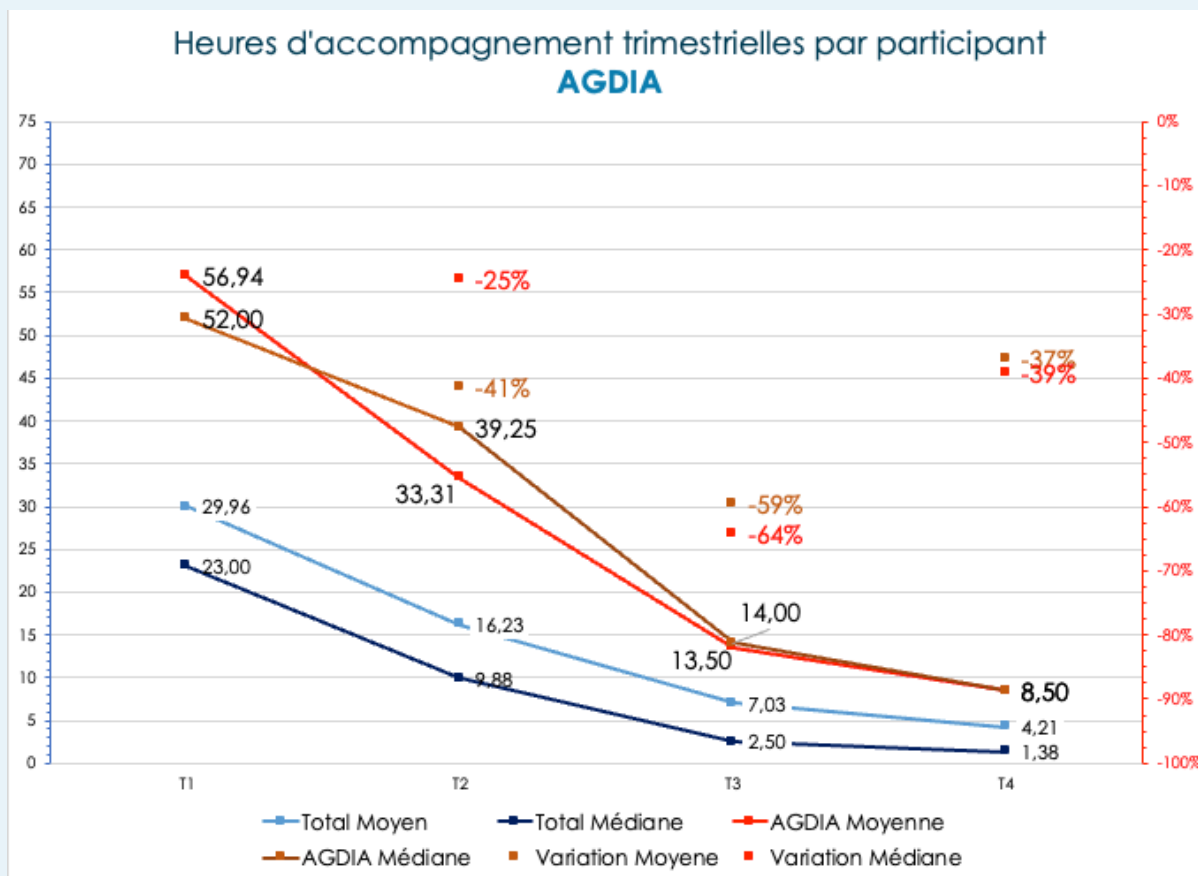
Honoraires d'accompagnement trimestriels par participant



Annexe 2

Association Granby pour la déficience intellectuelle et l'autisme (AGDIA)

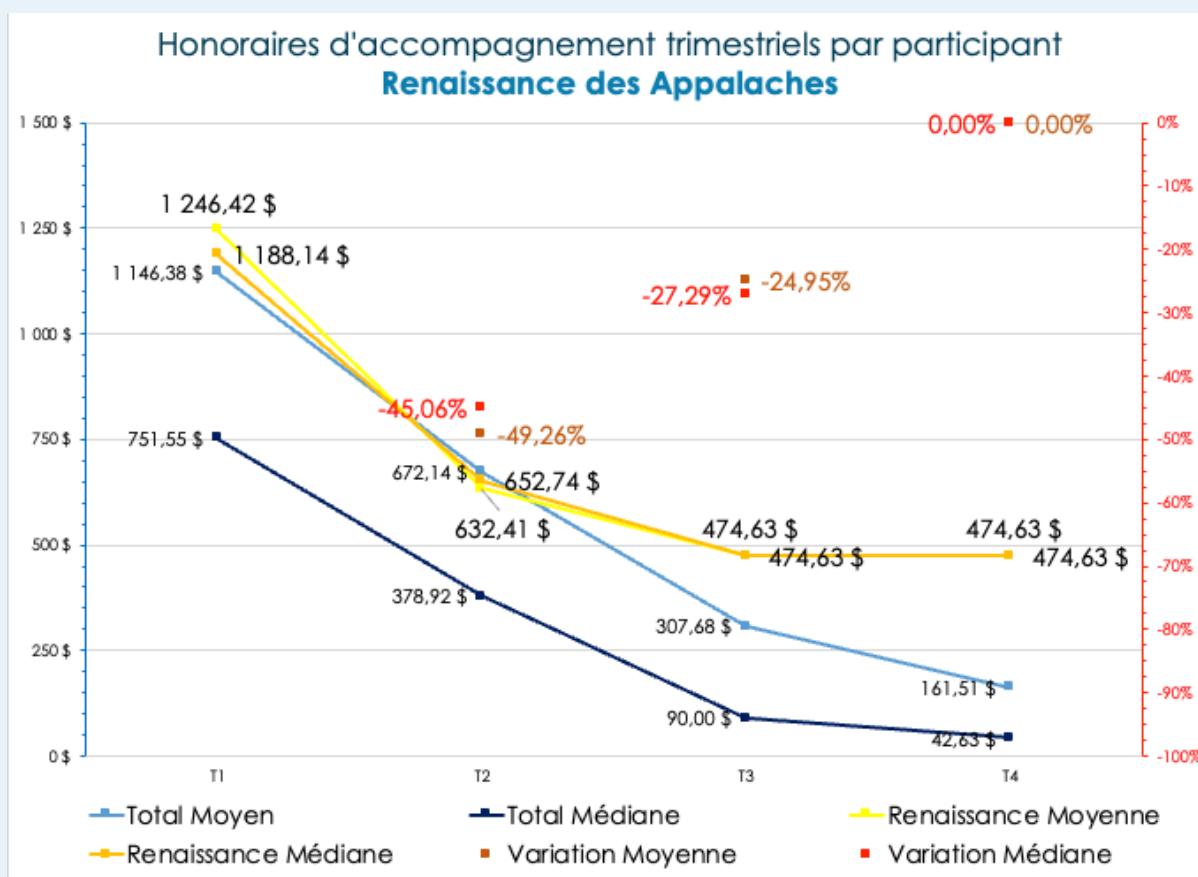
Heures d'accompagnement trimestrielles par participant



Annexe 3

Association Renaissance des Appalaches

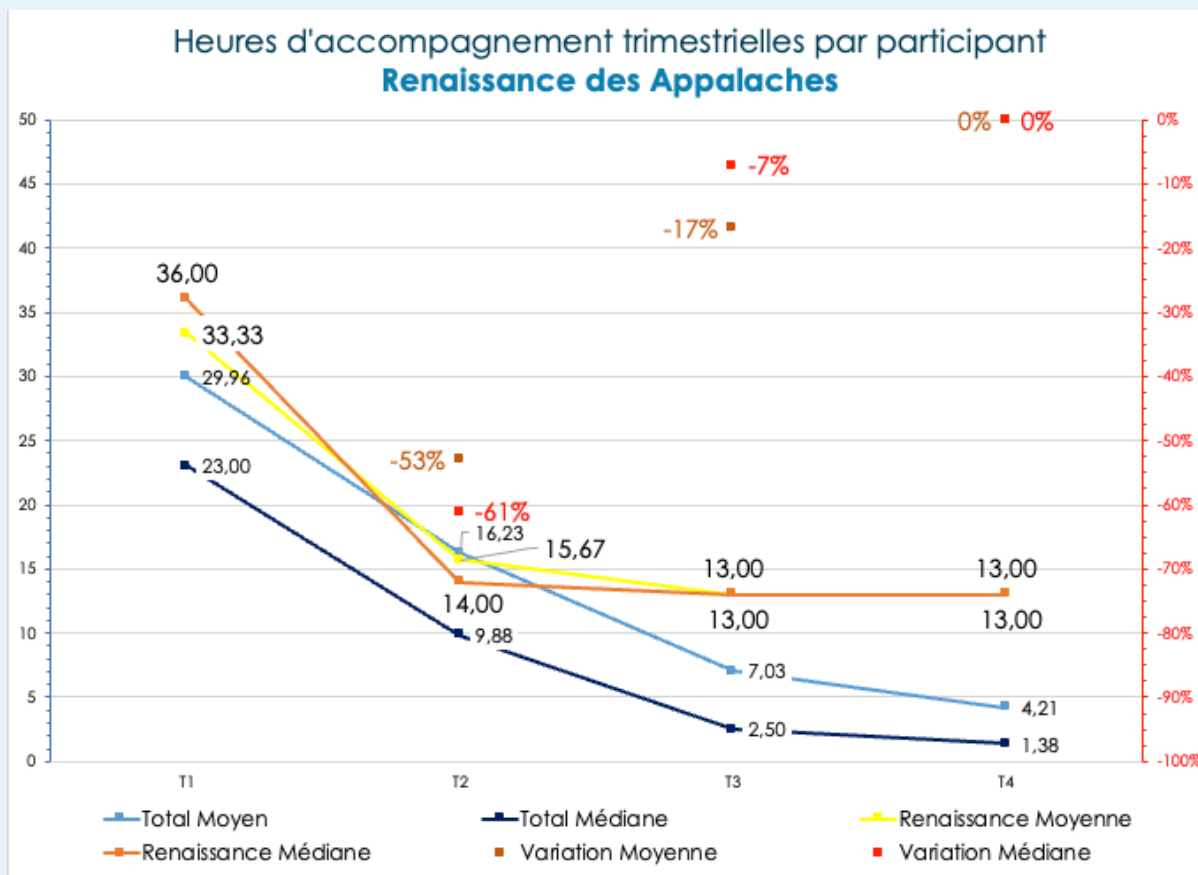
Honoraires d'accompagnement trimestriels par participant



Annexe 4

Association Renaissance des Appalaches

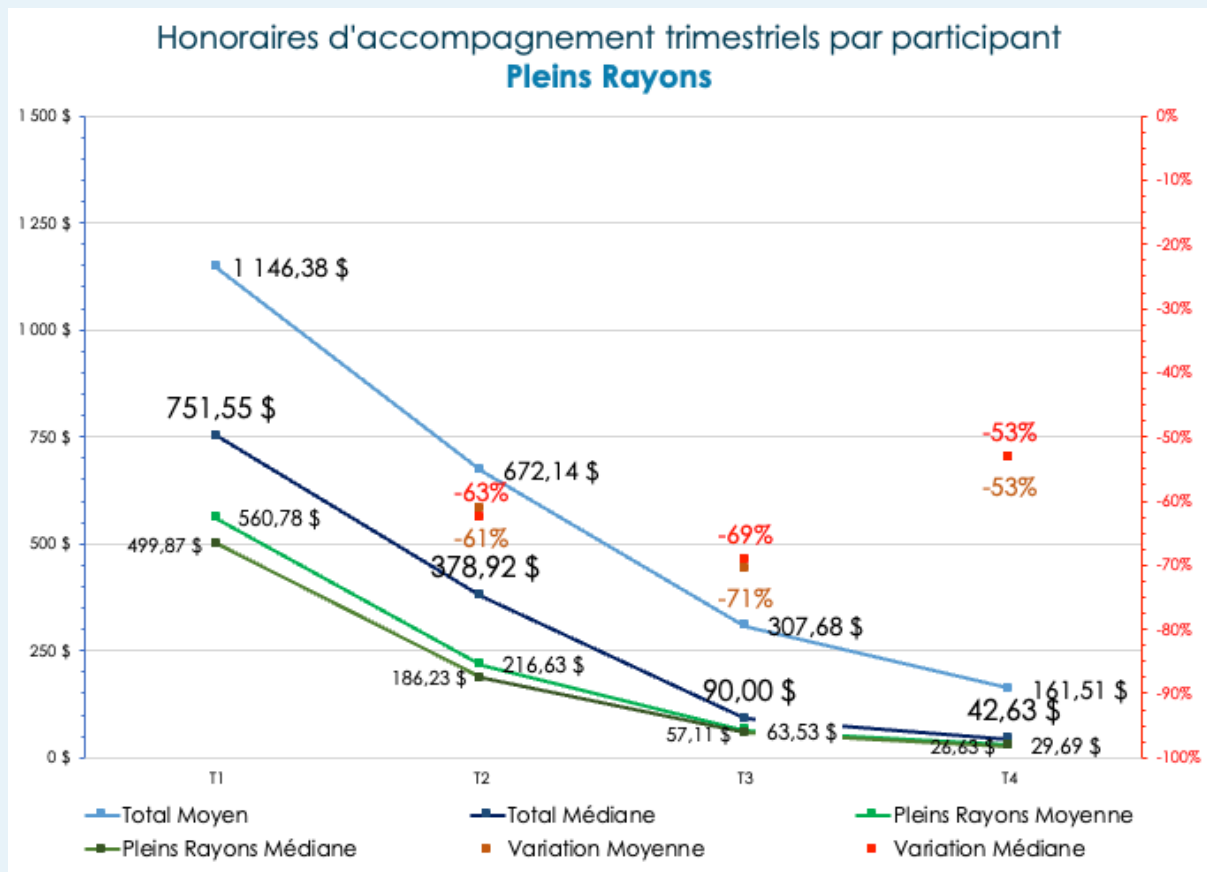
Heures d'accompagnement trimestrielles par participant



Annexe 5

Pleins Rayons

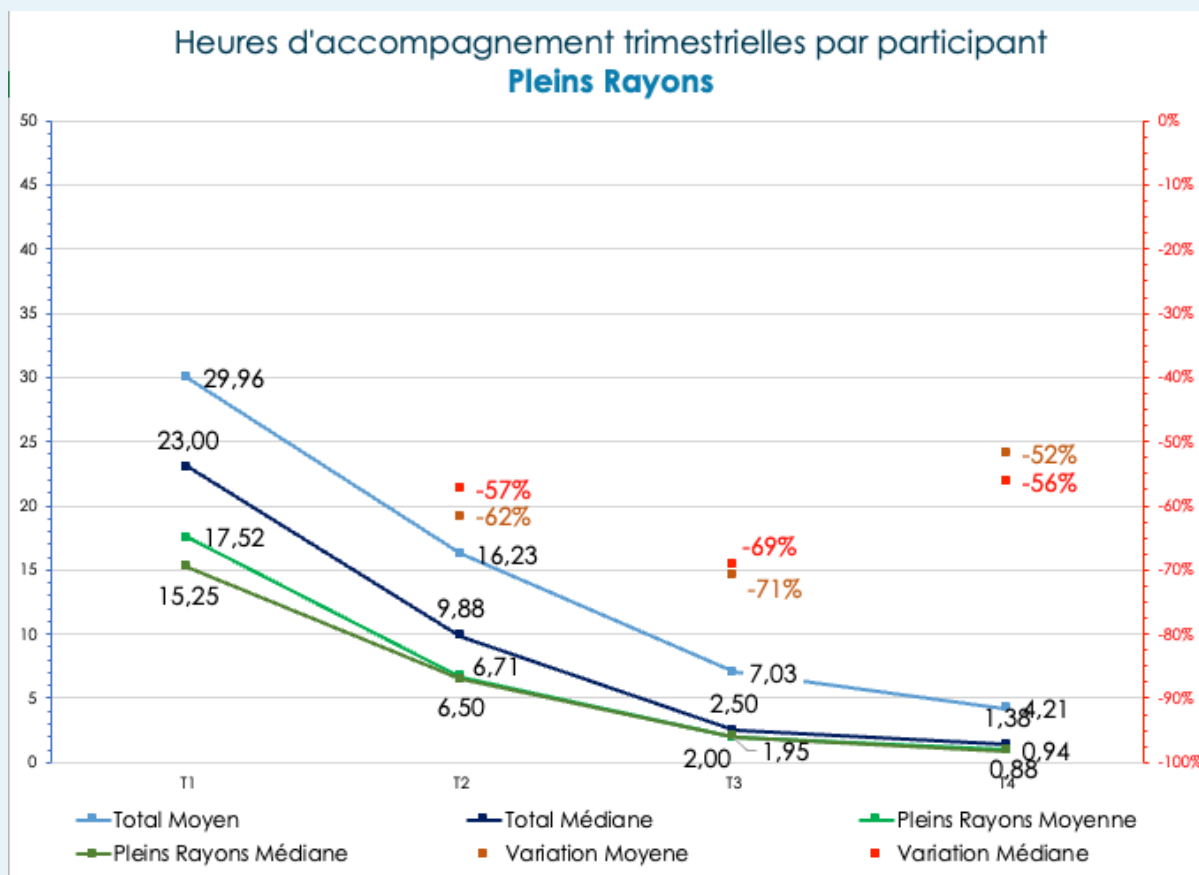
Honoraires d'accompagnement trimestriels par participant

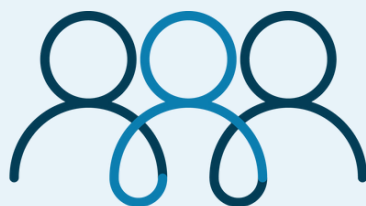


Annexe 6

Pleins Rayons

Heures d'accompagnement trimestrielles par participant





Société québécoise de la
déficience intellectuelle

3958, rue Dandurand
Montréal (Québec) H1X 1P7
(514) 725-7245
info@sqdi.ca
sqdi.ca