

**Contribuer à l'édification de la position concurrentielle
du Canada**

**La plateforme « Prêts, disponibles et capables » pour
l'inclusion de la main-d'œuvre**

Mémoire pour les consultations prébudgétaires de 2019

PAR :

L'Association canadienne pour l'intégration communautaire

et

L'Alliance canadienne des troubles du spectre autistique

Liste des recommandations

- Recommandation 1 : Que, dans le cadre de son « programme d'accessibilité », le gouvernement du Canada accorde un financement de 30 000 000 \$ (sur trois ans) pour poursuivre et élargir le programme Prêts, disponibles et capables (PDC) pour l'inclusion de la main-d'œuvre.

Une soumission visant à demander des fonds pour la mise en œuvre de la phase 2 de Prêts, disponibles et capables (PDC)

Contexte

La position concurrentielle du Canada repose en partie sur le fait de s'attaquer avec succès à plusieurs défis démographiques importants qui remodelent radicalement la main-d'œuvre du Canada : 1) la réduction de la main-d'œuvre; 2) le vieillissement rapide de la population; 3) le nombre croissant d'adultes en âge de travailler ayant une déficience intellectuelle et un trouble du spectre autistique (TSA) qui font face à des obstacles de longue date pour amener leurs talents et leurs compétences sur le marché du travail et qui doivent compter sur les transferts gouvernementaux et le soutien non rémunéré des autres pour survivre. Pour eux, leur famille et la société canadienne, le prix à payer est l'exclusion sociale, la pauvreté, le potentiel inexploité et les dépenses publiques visant l'aide au revenu croissante.

Le programme ***Prêts, disponibles et capables*** est une plate-forme nationale éprouvée pour relever ces défis. Créé par l'Association canadienne pour l'intégration communautaire (ACIC) et l'Alliance canadienne des troubles du spectre autistique (ACTSA); le PDC, en partenariat avec le gouvernement du Canada, plus de 2 000 employeurs dans près de 200 communautés et 450 agences de soutien à l'emploi et communautaires, a démontré qu'avec un soutien ciblé, la participation de la communauté et le leadership des employeurs, les demandeurs d'emploi qui ont des déficiences intellectuelles ou un TSA peuvent obtenir et conserver un emploi sur le marché du travail concurrentiel. Avec un soutien, ils sont effectivement « prêts, disposés et aptes » à contribuer à créer un marché du travail plus inclusif et plus efficace dans le cadre de la solution des tendances démographiques et des obstacles structurels.

Le gouvernement du Canada a approuvé un projet pilote initial de PDC jusqu'en août 2018 et a fait un investissement total de 15,9 millions de dollars à cette fin. Grâce au projet pilote ACIC et ACTSA, une rationalisation du programme et une évaluation externe démontrent clairement que la démarche « axée sur la demande des employeurs » de PDC constitue une contribution très efficace, viable et rentable aux défis de restructuration de la main-d'œuvre canadienne.

Le modèle PDC

En tant que stratégie nationale innovante pour créer des marchés du travail inclusifs et efficaces, PDC :

- intervient auprès des employeurs (locaux et nationaux) et les aide à embaucher des personnes ayant une déficience intellectuelle ou un TSA, en rendant leurs lieux de travail plus inclusifs et compétitifs;
- fait la promotion auprès des employeurs de l'analyse de la rentabilisation quant à la valeur d'embaucher des personnes ayant une déficience intellectuelle ou un TSA;
- améliore la capacité du système d'emploi communautaire à lier les employeurs aux demandeurs d'emploi qui ont une déficience intellectuelle ou un TSA et les agences qui les soutiennent.



Le programme PDC pour l'embauche inclusive utilise des stratégies axées sur la demande pour améliorer l'efficacité du marché du travail. Il répond aux besoins des employeurs en matière d'éducation et de « confiance des personnes handicapées » et leur confère un avantage concurrentiel en matière de recrutement pour des postes vacants et de soutien aux personnes handicapées au travail.

Résultats du projet pilote PDC en août 2018 :

- Mis en place dans chaque province et territoire (dans 20 communautés primaires, avec un effet de rayonnement à plus de 150 communautés, y compris les communautés francophones et autochtones), ce qui fait de PDC une véritable initiative nationale.
- Sensibilisation auprès de 7 900 employeurs; avec l'engagement continu de 2 700 de ces employeurs.
- Partenariat avec plus de 250 organismes d'employabilité locaux dans tout le pays.
- Partenariats et relations supplémentaires avec plus de 200 organismes communautaires, dont 21 établissements d'enseignement (10 de niveau secondaire et 11 de niveau postsecondaire).
- 2 200 possibilités d'emploi ont été pourvues (avec des résultats d'emploi définis comme un emploi à temps plein, à temps partiel et saisonnier, un travail indépendant ou l'entrée dans un établissement d'enseignement postsecondaire).
- Tous les emplois occupés faisaient partie du personnel typique de l'entreprise – aucun employeur n'a créé d'emplois « spéciaux » pour les demandeurs d'emploi ayant une déficience intellectuelle ou un TSA.
- PDC a atteint ses résultats en matière d'emploi sans recourir à des subventions salariales.
- 8 partenariats employeurs nationaux ont été établis : Costco, Sodexo, Home Depot, Village des Valeurs, Holloway Properties, Purolator, RH Tourisme et Circle K.
- En plus de susciter une demande accrue de la part des employeurs, 25 projets localisés ont créé des innovations de pointe en matière de planification de la transition entre l'école et le travail, l'éducation postsecondaire inclusive, les réseaux employeur-employeur, l'entrepreneuriat et la transition vers le marché du travail.
- En 2017, a reçu un prix international pour une *Politique innovante sur l'emploi et la formation professionnelle* de Projet zéro aux Nations Unies à Vienne.

Pourquoi maintenir la solution PDC?

- **Les Canadiens en âge de travailler ayant une déficience intellectuelle ou un TSA demeurent largement sous-représentés sur le marché du travail :**
 - Seulement une personne sur quatre (25 %) ayant une déficience intellectuelle ou un TSA est employée – ce qui représente la moitié du taux d’emploi des personnes ayant d’autres handicaps et le tiers de celui des personnes sans handicap.
 - Près de 50 % des personnes en âge de travailler ayant une déficience intellectuelle reçoivent une aide sociale provinciale ou territoriale.
 - Parmi ceux qui travaillent, le revenu moyen est inférieur à la moitié de celui des Canadiens sans handicap.
- **Les employeurs ont besoin d’un partenaire communautaire**
 - Bien que soutenant une main-d’œuvre diversifiée et inclusive, la plupart des employeurs sont mal préparés à utiliser pleinement le bassin de main-d’œuvre inexploité de personnes ayant une déficience intellectuelle ou un TSA.
 - Les employeurs doivent mieux comprendre l’« analyse de la rentabilité » de l’embauche inclusive et la valeur économique de l’embauche de personnes ayant une déficience intellectuelle ou un TSA.
 - Les employeurs doivent avoir un accès efficace et coordonné aux demandeurs d’emploi ayant une déficience intellectuelle ou un TSA et aux organismes d’employabilité qui les soutiennent.
 - Les employeurs ont besoin d’aide (initiale) et de soutien pendant les processus de recrutement et d’intégration, et de soutien après l’embauche.
 - Les employeurs bénéficient d’une formation de sensibilisation, d’une assistance sur les aménagements en milieu de travail et d’une expertise en matière de politiques de ressources humaines inclusives.
- **Le système d’emploi communautaire n’est pas positionné en vue d’une transition efficace vers le marché du travail**
 - Les capacités nécessaires pour assurer l’emploi des personnes ayant une déficience intellectuelle ou des TSA ne sont généralement pas en place et ne permettent pas un accès adéquat ou équitable à la main-d’œuvre.
 - Les efforts actuels déployés en matière d’emploi se concentrent généralement sur la préparation des personnes à l’emploi, puis sur la recherche d’employeurs. PDC se concentre plutôt sur la création de la demande des employeurs, puis sur l’établissement de la connexion entre cette demande et les demandeurs d’emploi.
 - Le recours excessif et la dépendance aux ateliers distincts, aux programmes de jour ou aux programmes sociaux qui découragent les gens d’entrer sur le marché du travail traditionnel.
 - Le système actuel de prestation des services doit être transformé et adapté pour créer des passerelles vers le marché du travail qui répondent aux besoins des employeurs.

Une évaluation externe (réalisée par le Center for Inclusion and Citizenship – Université de la Colombie-Britannique) a confirmé la valeur et la réussite d’une approche axée sur la demande et ciblant les employeurs. Elle a révélé que les employeurs étaient très satisfaits des employés embauchés dans le cadre du programme PDC et du type de soutien qui a été fourni et l’entendue de ce soutien :

- 94 % d’entre eux ont estimé que les employés embauchés dans le cadre du programme PDC étaient à des niveaux équivalents ou supérieurs à l’employé moyen en termes de fidélité des employés, d’attitude et de contribution.
- 89 % ont estimé que les employés embauchés dans le cadre du programme PDC étaient moyens ou meilleurs en termes de contribution à la marge bénéficiaire de leur entreprise.
- 83 % ont déclaré avoir reçu beaucoup de commentaires ou certains commentaires positifs de la part de clients depuis l’embauche de personnes ayant une déficience intellectuelle ou un TSA.
- 93 % ont évalué leur expérience du PDC comme excellente ou bonne.

Croissance économique – Assurer la compétitivité du Canada

« Les nouvelles possibilités qui découlent de l’égalité et d’une croissance qui profite à tout le monde peuvent conduire à un avenir prospère pour toute la population et sont des facteurs déterminants de la compétitivité du Canada à l’échelle internationale. Nous devons continuer de travailler ensemble [...], afin d’assurer des conditions égales à l’échelle mondiale, et pour préparer nos citoyens aux emplois et aux possibilités offerts par l’économie de demain. »

Bill Morneau, ministre des Finances

Le gouvernement du Canada a toujours reconnu les problèmes de participation au marché du travail pour de nombreux Canadiens, notamment, les personnes ayant des déficiences. L’augmentation du taux de participation de ce groupe sous-représenté contribuera à stimuler la productivité nationale, à remédier aux pénuries de main-d’œuvre actuelles et prévues et à accroître la compétitivité du Canada en fin de compte.

Stimuler la croissance économique et assurer la compétitivité du Canada exige une main-d’œuvre diversifiée, compétente et qualifiée qui répond aux exigences de l’économie et à un environnement social et économique favorable à l’égalité des chances. L’amélioration de la productivité et de la compétitivité est un élément essentiel pour stimuler la croissance économique et la compétitivité globale.

Le PDC améliore la viabilité financière, la productivité et la compétitivité des entreprises en fournissant un accès coordonné, efficace et adapté à un bassin de main-d’œuvre inexploité. Partout au pays, de nombreux emplois ne sont pas pourvus parce que les personnes ayant une déficience intellectuelle ou un TSA ne sont pas considérées comme des candidats potentiels. Le PDC fournit aux employeurs des employés qui contribuent de manière considérable et positive à la productivité et aux résultats de leur entreprise - souvent grâce à une fidélité accrue, à une diminution du roulement de personnel et à une meilleure culture d’entreprise. Le PDC crée un marché du travail inclusif qui répond mieux aux besoins des employeurs, contribuant ainsi à accroître leur compétitivité sur les marchés à l’échelle nationale et mondiale.

Alors que les entreprises canadiennes sont confrontées à un bassin de main-d'œuvre en diminution et à un marché du travail de plus en plus concurrentiel, le besoin d'innovation dans les produits et dans les processus demeure primordial. L'embauche inclusive peut être le moteur de l'innovation dans les entreprises. La différence entre la réussite et l'échec réside dans le talent et la diversité des compétences de la main-d'œuvre. Une main-d'œuvre diversifiée apporte de nouvelles perspectives, de nouvelles compétences et de nouvelles idées, ce qui se traduit par une productivité et une compétitivité accrues, une meilleure participation des employés et une culture d'entreprise améliorée. Une entreprise capable de constituer et de conserver une équipe diversifiée où les employés sont actifs et investis et où leurs compétences et leurs intérêts correspondent à leurs rôles est beaucoup plus susceptible d'être à la fois compétitive et efficace.

Maintien et élargissement du programme Prêts, disponibles et capables

Un investissement fédéral renouvelé est nécessaire pour assurer et accroître la réussite du programme PDC. Un programme peaufiné et à plus grande échelle inclurait :

- Dix communautés supplémentaires - représentant les zones urbaines/rurales; anglophones/francophones; et la démographie autochtone.
- Une infrastructure de prestation supplémentaire – y compris du personnel pour les dix autres communautés, un coordinateur des partenariats employeurs nationaux, des directeurs du développement de la main-d'œuvre affectés à chacun des partenaires de prestation du programme PDC et un poste à Regina qui se focalisera sur la détermination des enjeux/les obstacles à une entrée réussie/le maintien dans la population active rémunérée propre aux peuples autochtones.
- Des fonds de soutien directs aux participants pour assurer un soutien adéquat des nouvelles possibilités d'emploi produites pendant la phase 2 et pour traiter les reports de coûts de soutien produits pendant la période du projet pilote.
- Une participation des fonctionnaires provinciaux et territoriaux dans les discussions sur les politiques en ce qui concerne la viabilité à long terme du modèle PDC et des éléments clés de la prestation.

Résultats attendus de l'élargissement jusqu'à 30 communautés principales

Les résultats quantitatifs cumulés au cours d'un projet de phase 2 de trois ans incluront :

- L'élargissement à 30 communautés (à partir des 20 actuelles)
- 2 000 résultats d'emploi produits, y compris les embauches, les possibilités d'études postsecondaires et le travail autonome.
- La sensibilisation de 10 000 employeurs.
- La mobilisation de 4 000 employeurs.
- Dix nouveaux partenaires employeurs nationaux.

Avantages et bénéficiaires

Le programme PDC a de multiples bénéficiaires, notamment des personnes ayant une déficience intellectuelle ou un TSA, leurs familles; les employeurs, d'autres organisations nationales de personnes handicapées, les décideurs politiques à l'échelle nationale, provinciale et territoriale, les prestataires de

services et les praticiens, le gouvernement fédéral et les gouvernements provinciaux et territoriaux et les administrations municipales. Les communautés et les systèmes communautaires tirent également des avantages importants de la participation accrue au marché du travail de personnes ayant une déficience intellectuelle ou un TSA. Cela contribue à renforcer la capacité communautaire et la croissance économique.

Les avantages notables comprennent :

- Une diminution de la dépendance à l'aide sociale provinciale et territoriale (et donc aux économies associées).
- Une diminution de la dépendance à l'égard de programmes de jour résidentiels et spécialisés non professionnels, coûteux et inefficaces.
- La transition des jeunes vers l'emploi, rompant ainsi le cycle de la dépendance et de la pauvreté.
- Des liens établis entre les employeurs qui ont des problèmes d'accès à l'offre de main-d'œuvre et les employés potentiels – appariement de l'offre et de la demande pour répondre aux besoins des deux.
- Les communautés ont des exemples positifs de personnes ayant des besoins importants qui contribuent en tant que citoyens égaux – qui contribuent à remodeler la notion de diversité canadienne.

Investissement requis

La proposition de budget au gouvernement fédéral pour la phase 2 du programme PDC est de 30 millions de dollars sur trois ans, avec une contribution annuelle de 10 millions de dollars.

Sommaire de la demande budgétaire

	Année 1	Année 2	Année 3
Développement du marché du travail Salaires, avantages, frais généraux et administration de l'équipe de prestation du programme PDC	4 848 000	4 848 000	4 848 000
Salaires – Équipe nationale	497 000	496 500	496 500
Déplacements	509 000	509 500	509 500
Soutien direct aux participants	3 150 000	3 150 000	3 150 000
Évaluation	125 000	125 000	125 000
Sensibilisation et mobilisation des employeurs	330 000	330 000	330 000
Coûts du projet (documents, traduction, perfectionnement professionnel, base de données)	541 000	541 000	541 000
total	10 000 000	10 000 000	10 000 000

Conclusion

Le Canada ne peut pas se permettre les coûts de l'exclusion. Les employeurs ne peuvent pas se permettre d'ignorer cette main-d'œuvre inexploitée. Le programme PDC positionne le Canada comme le

chef de file international en matière de développement des marchés du travail, y compris ceux qui sont actuellement les plus négligés et les moins représentés.

L'élargissement du programme PDC permettra à un groupe si souvent privé de saisir l'occasion de contribuer, de gagner en productivité et de participer, et appuiera les stratégies de croissance économique dans chaque province et territoire.