

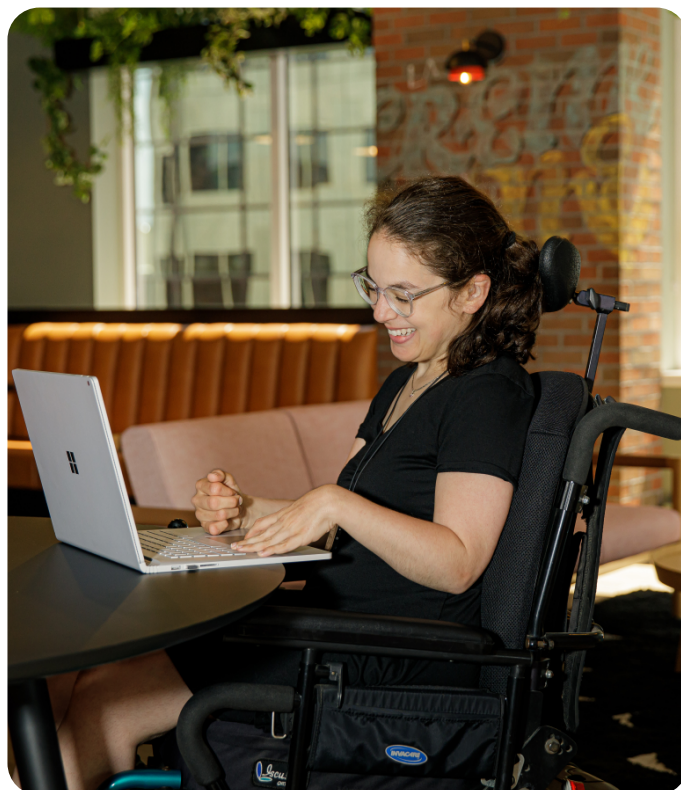


MÉMOIRE DU ROSEPH DANS LE CADRE DES CONSULTATIONS PRÉ BUDGÉTAIRES FÉVRIER 2026



PRÉSENTATION DU ROSEPH

Le Regroupement des organismes spécialisés pour l'emploi des personnes handicapées (ROSEPH) est une association à but non lucratif qui réunit 24 services spécialisés de main-d'œuvre dédiés aux personnes handicapées (SSMO-PH), dont la mission première est de favoriser l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées. Ces organismes en employabilité sont des ressources externes de Services-Québec, ils sont financés par le Ministère de l'emploi et de la solidarité sociale et délivrent des services gratuits pour leurs clients et leurs employeurs. Ces 24 organismes sont présents dans les 17 régions du Québec et comptent environ 330 professionnels, intervenant auprès de la clientèle en situation de handicap.



Ils réalisent chaque année, environ 10 500 accompagnements pour l'intégration, la réintégration ou le maintien en emploi de personnes handicapées à travers la province.

Par ses actions tant auprès des pouvoirs publics que des organismes du secteur de l'emploi et des milieux associatifs, le ROSEPH vise à :

- Favoriser le développement et la reconnaissance de l'expertise de ses membres et ce, dans un esprit de concertation avec les différents interlocuteurs concernés par l'employabilité des personnes handicapées ;
- Promouvoir un financement et une autonomie de gestion adéquate de ses membres, afin que ceux-ci assurent aux personnes handicapées de toutes les régions du Québec l'accessibilité à des services spécialisés de main-d'œuvre de qualité ;
- Encourager et soutenir le perfectionnement et le renouvellement des méthodes d'intervention des membres auprès des personnes handicapées et ce, en incitant à l'émergence de pratiques novatrices.

LES PERSONNES HANDICAPÉES ET L'EMPLOI AU QUÉBEC

L'Enquête canadienne sur l'incapacité (ECI) de 2022 de Statistique Canada permet de connaître le nombre de personnes de 15 ans et plus avec incapacité au Québec.

En 2022, 21% des Québécoises et Québécois de 15 ans ou plus vivant en ménage privé ont une incapacité. Cette proportion représente environ 1 422 020 personnes. Parmi cette population, le taux d'incapacité est significativement plus élevé chez les femmes que chez les hommes (23,6% contre 18,2%).

Parmi les personnes de 25 à 64 ans avec incapacité au Québec en 2022, 67% occupent un emploi comparativement à 80% des personnes sans incapacité. Les personnes avec incapacité en emploi représentent environ 548 560 personnes.

Selon Statistique Canada, 8 % des personnes avec incapacité soit 113 600 personnes vivent sous le seuil de faible revenu contre 5 % des personnes sans incapacité.

En ce qui concerne l'inclusion en milieu de travail, selon des études du Comité consultatif personnes handicapées (CCPH) :

- 87 % des organisations estiment que l'adoption de politiques inclusives liées au handicap s'aligne avec leurs objectifs d'affaires
- 64 % souhaitent donner une chance aux personnes ayant des incapacités
- Toutefois, seulement 30 % des entreprises privées canadiennes disposent de politiques formelles sur le handicap
- 18 % offrent des formations à leur personnel sur ces enjeux

Malgré des progrès en matière d'inclusion, les statistiques démontrent que les personnes handicapées demeurent significativement désavantagées sur le marché du travail. Les écarts d'emploi et de revenu confirment la nécessité de mener à bien les politiques d'intervention et renforcer les mesures d'accompagnement auprès des personnes handicapées.

Sources :

- [*Statistique Canada, Enquête canadienne sur l'incapacité, 2022*](#)
- [*Les 7 enjeux du Comité Consultatif Personne Handicapées \(CCPH\)*](#)
- [*Gouvernement du Québec – Profil statistique des personnes handicapées*](#)

RECOMMANDATIONS

1. Rehaussement du budget affecté aux Services d'aide à l'emploi des personnes handicapées (SAE-PH)

Les SSMO-PH font partie de l'offre de services publics d'emploi. Ils sont financés par le Ministère de l'emploi et de la solidarité sociale (MESS) pour accompagner les personnes handicapées vers une intégration dans l'emploi, que ce soit en milieu de travail adapté ou en milieu de travail régulier. Ils comportent également un volet d'activités destinées au maintien en emploi. En effet, le maintien en emploi des personnes handicapées constitue souvent un défi, notamment dans un environnement de travail sujet à des changements (d'organisation, de hiérarchie...).

Ces services ont démontré leur efficacité depuis de nombreuses années : ils rejoignent la clientèle, affichant un excellent taux de participation (100% lors de l'exercice 2024-2025) et sont disponibles dans toutes les régions du Québec.

L'intégration en emploi des personnes handicapées répond à plusieurs objectifs :

- apporter des compétences aux milieux de travail et répondre aux besoins de main d'œuvre des entreprises
- favoriser la participation sociale des personnes handicapées et accroître leur autonomie financière
- contribuer au dynamisme de l'économie québécoise

Considérant :

- les statistiques de l'enquête canadienne sur l'incapacité 2022, pour le Québec (21% des personnes de 15 ans et plus déclarent présenter une incapacité)
- la demande croissante d'accès aux services publics d'emploi de personnes en situation de handicap désirant travailler
- les objectifs de la Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées 2025-2028, du Québec

Le ROSEPH recommande de rehausser le budget affecté aux SAE-PH de 15% pour le prochain exercice, afin de garantir un meilleur accès aux services et ce, dans l'ensemble de la province.

RECOMMANDATIONS

2. Augmentation du budget affecté au contrat d'intégration au travail

Certaines mesures pour l'emploi sont exclusivement réservées aux personnes handicapées, notamment le contrat d'intégration au travail (CIT). Cette mesure permet de soutenir des embauches par le biais de différents volets.

Deux volets en particulier, mériteraient un soutien particulier :

- le volet des aides technologiques : parce que les nouvelles technologies et le recours aux solutions utilisant l'intelligence artificielle permettent d'améliorer l'autonomie et la productivité des travailleurs en situation de handicap, l'utilisation de ce volet devrait être encouragée et accompagnée et le montant maximum alloué devrait être réhaussé de 30% afin d'atteindre 20 000\$.
- le volet du soutien au salaire : afin de suivre l'augmentation du salaire minimum, le budget réservé à ce volet devrait être indexé au même niveau. Garantir un budget équivalent mais sans indexation, pour cette mesure aurait forcément pour effet de réduire soit le niveau de soutien au salaire, soit le nombre total de personnes handicapées éligibles à la mesure.

Le ROSEPH recommande d'augmenter le budget affecté au CIT, afin de soutenir ces deux volets en particulier.

3. Bonification de l'offre de services des SSMO-PH

Le cheminement des personnes handicapées vers l'emploi correspond souvent à un parcours en plusieurs étapes, requérant des dispositifs dans les réseaux de l'éducation, de la santé, des services sociaux et de l'emploi. Afin de mieux soutenir le parcours des personnes handicapées dans un continuum de services, il serait pertinent de renforcer le rôle des SSMO-PH en leur conférant une mission visant à déterminer leur potentiel d'employabilité. Cette action interviendrait plus en amont dans le parcours des personnes et constituerait une étape préalable au développement de l'employabilité.

Le ROSEPH recommande la bonification de l'offre de services des SSMO-PH, par l'ajout d'une mission destinée aux personnes handicapées plus éloignées du marché du travail.



ROSEPH

83 rue Turgeon, bureau 302-B
Sainte-Thérèse (QC), J7E 3H7

Laurence Marin, directrice générale
Courriel : lmarin@roseph.ca

<https://roseph.ca/>

