



Maintenant et demain
L'excellence dans tout ce que nous entreprenons



Évaluation sommative du Fonds d'intégration pour les personnes handicapées

Rapport Final
17 Novembre 2014

Direction générale de la politique stratégique et de la recherche

Vous pouvez télécharger cette publication en ligne à :
publicentre.edsc.gc.ca

Ce document est offert sur demande en médias substituts (gros caractères, braille, audio sur cassette, audio sur DC, fichiers de texte sur disquette, fichiers de texte sur DC ou DAISY) en composant le 1 800 O-Canada (1-800-622-6232). Les personnes qui utilisent un téléscripteur (ATS) doivent composer le 1-800-926-9105.

© Sa Majesté la Reine du chef du Canada, 2015

Pour obtenir de plus amples renseignements sur les droits de reproduction :
droitdauteur.copyright@HRSDC-RHDCC.gc.ca

PDF

N° de cat. : Em20-20/2014F-PDF

ISBN : 978-0-660-23109-9

EDSC

N° de cat. : SP-1082-02-15F

*Évaluation sommative du
Fonds d'intégration pour les
personnes handicapées*

Rapport final

*Évaluation des programmes de subventions et contributions
et Programme du travail
Direction de l'évaluation
Direction Générale des Politiques Stratégiques et de Service
Emploi et Développement social Canada*

17 Novembre 2014

Table des matières

<i>Liste des acronymes</i>	i
<i>Sommaire</i>	ii
Pertinence	ii
Efficacité.....	iii
Conception et exécution	iii
Efficience et économie	iv
<i>Réponse de la direction</i>	v
1. Introduction	1
1.1 Aperçu du Fonds d'intégration	1
1.2 Portée de l'évaluation	2
1.3 Analyse et rapports	2
2. Principales constatations	4
2.1 Pertinence	4
2.2 Efficacité.....	8
2.3 Conception et exécution	12
2.4 Efficience et économie	16
3. Principales conclusions et recommandations	19
Annexe A: Aperçu du programme	A-1
Annexe B: Méthodologie	B-1
Annexe C: EPA prévoyant le versement de prestations d'AE	C-1
Annexe D: Programmes d'emploi pour les personnes handicapées d'EDSC	D-1
Annexe E: Grille des questions et éléments d'évaluation	E-1
Annexe F: Modèle logique – Fonds d'intégration pour les personnes handicapées	F-1

Liste des acronymes

AE	Assurance-emploi
EDSC	Emploi et Développement social Canada
EMT	Entente sur le marché du travail
EMTPH	Entente sur le marché du travail visant les personnes handicapées
EPA	Équivalent du plan d'action
FA	Fonds pour l'accessibilité
FI	Fonds d'intégration pour les personnes handicapées
PPDS	Programme de partenariats pour le développement social
PPDS-PH	Programme de partenariats pour le développement social – composante Personnes handicapées
PRP-RPC	Programme de réadaptation professionnelle du Régime de pensions du Canada
SFCEA	Stratégie de formation pour les compétences et l'emploi destinée aux Autochtones

Sommaire

Le présent rapport contient un résumé des constatations tirées de l'évaluation sommative du Fonds d'intégration pour les personnes handicapées (FI). Le FI est un programme de financement qui vise à aider les personnes handicapées qui ne participent que peu ou pas du tout au marché du travail à se préparer à l'emploi, à obtenir un emploi et à le conserver ou à devenir travailleurs indépendants. Les participants admissibles peuvent bénéficier d'une gamme d'interventions et de services, y compris de l'aide à la recherche d'emploi, de l'encadrement et du counseling, la rédaction de curriculums vitæ, la préparation aux entrevues, le placement en emploi, de l'aide financière au chapitre des frais de scolarité et des subventions salariales, ainsi que de la formation en entrepreneuriat. Les organisations admissibles peuvent également bénéficier de fonds destinés à des activités de sensibilisation des employeurs.

Reposant sur une approche calibrée, la présente évaluation a pris appui sur les constatations de l'évaluation sommative du programme réalisée en 2008 de manière à alimenter l'analyse effectuée ici. L'évaluation s'est également fondée sur les lacunes en matière de connaissances qui ont été cernées lors de la précédente évaluation du programme, l'objectif étant de fournir des renseignements pertinents au Ministère en vue de l'élaboration de programmes et de politiques.

Globalement, l'évaluation a permis de conclure que le Fonds d'intégration pour les personnes handicapées fonctionne efficacement et qu'il demeure pertinent dans le contexte de l'inégalité des résultats obtenus par les personnes handicapées sur le marché du travail, en plus de refléter les orientations stratégiques du gouvernement du Canada et les priorités d'Emploi et Développement social Canada (EDSC). L'évaluation a néanmoins mené à la constatation que des améliorations s'imposent, notamment au chapitre de l'échange d'information, de la sensibilisation des employeurs et de l'élimination des éventuels chevauchements avec les autres programmes d'EDSC qui favorisent également l'accès au marché du travail pour les personnes handicapées.

Pertinence

- **Les objectifs du Fonds d'intégration pour les personnes handicapées demeurent pertinents dans le contexte de l'inégalité des résultats obtenus par les personnes handicapées sur le marché du travail, en plus de refléter les orientations stratégiques du gouvernement fédéral et de correspondre aux priorités d'EDSC :** En 2012, seulement 47 % des personnes handicapées avaient un emploi, comparativement à 74 % des personnes non handicapées. Le budget de 2012 et le Plan d'action économique de 2013 ont confirmé le soutien du gouvernement du Canada au FI. En outre, les objectifs du FI reflètent le mandat d'EDSC, qui consiste à accroître la participation des Canadiens au marché du travail.
- **Les objectifs du Fonds d'intégration pour les personnes handicapées demeurent pertinents à la lumière des autres programmes d'accès au marché du travail pour les personnes handicapées d'EDSC, bien qu'il y ait lieu d'améliorer la coordination et la collaboration entre les programmes.** L'évaluation a permis de constater un niveau moyen de chevauchement entre le FI et d'autres programmes de travail et d'emploi d'EDSC qui

ciblent les personnes handicapées. Qui plus est, les constatations relatives à la structure générale des programmes fédéraux et provinciaux pour personnes handicapées donnent à penser qu'il y aurait lieu de se pencher sur les problèmes de coordination et de collaboration entre ces différents programmes.

Efficacité

- **Conformément à l'intention du Fonds d'intégration pour les personnes handicapées d'aider les personnes handicapées qui ne participent que peu ou pas du tout au marché du travail, les données de l'assurance-emploi confirment l'efficacité du programme pour sa clientèle cible :** Les données des plus récentes années, soit 2011 et 2012, indiquent que le pourcentage de clients touchant des prestations d'assurance-emploi un an avant de participer au programme était inférieur à 2%.
- **Les tendances observées quant au recours à l'assurance-emploi indiquent des changements positifs au chapitre des niveaux d'emploi et de revenu des participants au programme. Cela correspond aux observations de l'évaluation antérieure :** Lorsque l'on compare le taux de recours aux prestations avant et après la participation au programme, la présente évaluation a révélé une participation accrue au marché de l'emploi dans les années suivant les interventions prévues au programme. L'évaluation précédente du Fonds d'intégration a indiqué une hausse de la participation au marché du travail et du revenu gagné à la suite de la participation au programme¹.
- **Un nombre accru de participants au programme font l'objet d'interventions moins intensives :** Une analyse des données administratives a révélé que le pourcentage de subventions salariales est passé de 15 %, sommet atteint en 2006, à 6 % en 2012. En revanche, les interventions axées sur les services d'aide à l'emploi ont augmenté durant la même période, passant de 62 % à 77 %.

Conception et exécution

- **Les constatations indiquent qu'il n'existe aucune approche systématique en ce qui concerne la promotion du Fonds d'intégration pour les personnes handicapées auprès des fournisseurs de services et des participants éventuels :** La grande majorité des principaux répondants (organisations financées par le FI et responsables du FI dans les régions) croient que le FI manque de visibilité au sein des collectivités.
- **Il y aurait lieu d'améliorer l'échange d'information (sur les pratiques prometteuses et les leçons apprises) entre les organisations :** À la lumière des entrevues menées auprès des principaux répondants, il semble que la majorité des activités d'échange d'information se déroulent dans le cadre de rencontres ponctuelles pendant des conférences (p. ex., symposiums nationaux) et par le truchement des réseaux existants (p. ex., collaboration avec d'autres organisations). Entre autres obstacles possibles à l'échange d'information, les

¹ La participation continue au marché du travail est évaluée en fonction du pourcentage de participants au programme qui ont eu au moins un employeur dans les trois années ayant suivi leur participation au programme.

répondants ont mentionné la concurrence que les organisations se livrent en vue d'obtenir la reconnaissance associée à l'atteinte des cibles de rendement.

- **Les activités de sensibilisation des employeurs financées par le Fonds d'intégration pour les personnes handicapées se fondent sur des pratiques prometteuses en matière de promotion de la participation des personnes handicapées au marché du travail, mais il y aurait lieu de se pencher plus attentivement sur la sensibilisation des employeurs :** Les différents types d'activités de sensibilisation des employeurs financées par le FI présentent un niveau suffisant de variété, certaines de ces activités ayant même intégré des leçons apprises et des pratiques prometteuses, mais il est nécessaire d'insister davantage sur les avantages associés à l'embauche de personnes handicapées auprès des employeurs.

Efficiencia et économie

- **Le coût moyen par client du Fonds d'intégration pour les personnes handicapées est comparable aux coûts par client d'autres programmes de formation liée au marché du travail :** De 2007 à 2013, le coût moyen par client du FI se chiffrait à 5 200 dollars, ce qui est conforme à la fourchette des coûts moyens des autres programmes fédéraux de formation ciblant les groupes défavorisés, y compris la Stratégie de formation pour les compétences et l'emploi destinée aux Autochtones², dont le coût moyen par client est de 6 300 dollars, et le programme Connexion compétences de la Stratégie emploi jeunesse, dont le coût par client était de 7 200 dollars entre 2003 et 2006.

Recommandations

Quatre recommandations découlent de l'évaluation :

1. Améliorer l'échange d'information sur les leçons apprises et les pratiques prometteuses entre les organisations financées par le FI.
2. Examiner la répartition des interventions pour s'assurer qu'elles sont conformes aux objectifs du FI.
3. Maintenir et améliorer le niveau de qualité des données administratives du FI.
4. Envisager la possibilité d'accroître la coordination entre le FI et les autres secteurs de programmes d'EDSC qui facilitent l'accès au marché du travail pour les personnes handicapées.

La réponse de la direction et la section 3 du présent rapport fournissent de plus amples renseignements sur ces recommandations.

² Bien que la Stratégie de formation pour les compétences et l'emploi destinée aux Autochtones soit similaire au FI en ce qui a trait aux activités admissibles qui soutiennent les personnes handicapées, il convient de mentionner que les programmes de la Stratégie sont axés sur les besoins particuliers des organisations autochtones et de leurs clients.

Réponse de la direction

La direction reconnaît l'apport de tous ceux qui ont contribué à l'évaluation sommative du Fonds d'intégration pour les personnes handicapées (FI). Acceptant les résultats de cette évaluation, la direction propose la réponse ci-dessous.

Comme il a été annoncé dans le Plan d'action économique de 2013, le gouvernement du Canada s'est engagé à réformer le Fonds d'intégration pour les personnes handicapées « de façon à offrir des solutions de formation davantage axées sur la demande aux personnes handicapées et à l'adapter davantage aux besoins du marché du travail. Des employeurs et des organismes communautaires participeront à la conception et à la mise en œuvre du projet ». Le Fonds d'intégration fait l'objet d'une réforme en vue d'offrir davantage de programmes axés sur la demande, de mettre plus d'accent sur l'expérience de travail ciblée et les mesures de soutien liées à la pré-employabilité, d'offrir des mesures de soutien aux jeunes handicapés leur permettant d'acquérir de l'expérience de travail, de présenter l'utilité d'établir des partenariats sociaux en vue d'optimiser les retombées des dépenses fédérales, et d'améliorer la mesure du rendement et l'accent mis sur les résultats. De concert avec la Direction générale des opérations de programmes la Direction générale des compétences et de l'emploi d'Emploi et Développement social Canada (EDSC) s'affaire actuellement à mettre en œuvre un ensemble de mesures de réforme du Fonds d'intégration pour les personnes handicapées qui entreront en vigueur en 2015-2016. Une approche progressive a été adoptée pour mettre en œuvre les réformes afin de préparer les partenaires aux changements à venir.

Principales constatations

De façon générale, les constatations de l'évaluation sommative démontrent que le Fonds d'intégration pour les personnes handicapées demeure pertinent dans le contexte actuel et qu'il continue d'améliorer la qualité de vie des personnes handicapées. Ayant démontré que le Fonds d'intégration respecte ses objectifs, l'évaluation recommande toutefois d'y apporter certaines améliorations, ce que la direction s'engage à envisager.

Recommandation 1 : Améliorer l'échange d'information sur les leçons apprises et les pratiques prometteuses entre les organisations financées par le Fonds d'intégration pour les personnes handicapées.

La direction accepte cette recommandation. L'échange d'information sur les pratiques prometteuses entre les organisations financées par le FI pourrait favoriser l'accroissement du nombre de pratiques et de projets novateurs au sein des organisations et des territoires de compétence.

Mesures proposées

Dans le cadre du prochain processus d'appel de propositions qu'elle prévoit lancer, la Direction générale des opérations de programmes encouragera les promoteurs de projets à échanger les leçons qu'ils ont apprises, plus particulièrement au chapitre de la mobilisation des employeurs. Des options seront explorées quant à la façon de mettre en commun les leçons retenues et les

pratiques exemplaires avec les organisations pour que cela bénéficie à l'ensemble du programme et des participants (p. ex. la Direction générale des compétences et de l'emploi se penchera sur la création d'un recueil de pratiques exemplaires). En outre, la Direction générale des opérations de programmes continuera d'inciter les promoteurs à cerner leurs réussites particulières. La Direction générale des opérations de programmes travaillera de concert avec la Direction générale des affaires publiques et des relations avec les intervenants afin de publier ces histoires de réussite (p. ex., en les affichant sur un des sites Web du gouvernement du Canada) et de démontrer comment le Fonds d'intégration pour les personnes handicapées facilite l'intégration des personnes handicapées au marché du travail.

Recommandation 2 : Examiner la répartition des interventions pour s'assurer qu'elles sont conformes aux objectifs du FI.

Mesures proposées

La direction accepte de poursuivre l'examen de la répartition des interventions de façon à s'assurer qu'elles demeurent conformes aux objectifs du programme. La direction reconnaît en outre l'importance de l'expérience de travail pour la réussite de l'intégration à long terme des personnes handicapées au sein de la population active.

Conformément à l'engagement que le gouvernement a pris, dans le Plan d'action économique de 2013, de réformer le FI afin de l'axer davantage sur la demande, la direction passera les interventions du programme en revue afin de s'assurer que les clients sont bien préparés à occuper les postes offerts sur le marché du travail de leur région.

Par ailleurs, la Direction générale des opérations de programmes continue d'améliorer l'intégrité des données afin de brosser un portrait plus exact des combinaisons d'interventions qui sont le plus couronnées de succès. À compter de 2015-2016, la Direction générale des compétences et de l'emploi surveillera la répartition des interventions réalisées dans le cadre des projets du FI afin de s'assurer qu'elles demeurent conformes aux objectifs du FI.

Recommandation 3 : Maintenir et améliorer le niveau de qualité des données administratives du FI.

La direction accepte la recommandation relative au maintien et à l'amélioration de la qualité des données administratives du FI.

Mesures prises

Au cours des cinq dernières années, EDSC a considérablement amélioré la disponibilité et l'accessibilité des données administratives du FI. Les indicateurs ont en effet été perfectionnés de manière à fournir des renseignements sur un vaste éventail de clients desservis par le FI (p. ex., type et gravité du handicap), ainsi que sur leur revenu et leur participation au marché du travail avant et après les interventions du FI.

Mesures proposées

Dans le cadre des efforts de modernisation déployés en continu, la Direction générale des compétences et de l'emploi et la Direction générale des opérations de programmes demanderont à la Direction générale de l'innovation, de l'information et de la technologie d'envisager et de mettre en œuvre des changements qui permettront d'améliorer la qualité globale de la collecte de données relatives au FI, notamment en instaurant un processus de saisie électronique des données administratives recueillies par le truchement des formulaires de renseignements sur les participants. Au cours des douze prochains mois, la Direction générale des opérations de programmes collaborera avec la Direction générale de l'innovation, de l'information et de la technologie afin de déterminer la meilleure façon de mettre de tels changements en œuvre tout en respectant la stratégie de mesure du rendement du FI. Entre autres améliorations importantes, on accentuera le suivi des types et des combinaisons d'interventions dont les participants bénéficient grâce aux projets financés par le FI et on établira des liens entre les données connexes et les résultats de ces interventions auprès des participants.

Toujours au cours des douze prochains mois, on envisagera aussi la possibilité de recueillir des données de suivi six mois, puis douze mois après les interventions.

Recommandation 4 : Envisager la possibilité d'accroître la coordination entre le FI et les autres secteurs de programmes d'EDSC qui facilitent l'accès au marché du travail pour les personnes handicapées.

La direction est satisfaite que l'évaluation ait révélé que le programme du FI atteint effectivement la clientèle ciblée (si on analyse les données relatives aux personnes qui ont pris part au programme en 2011 et en 2012, on constate que moins de 2 % d'entre elles touchaient des prestations de l'assurance-emploi dans l'année précédant leur participation à des interventions du FI). La direction reconnaît qu'une coordination accrue permettrait de réaliser des gains en matière d'efficacité opérationnelle et des économies de coûts. La direction accepte également d'envisager les possibilités de collaboration avec d'autres secteurs de programmes d'EDSC aux fins de partage des leçons apprises sur les activités de sensibilisation des employeurs et de coordination accrue entre les volets nationaux et régionaux du FI.

Mesures proposées

La direction accepte de veiller à ce que le FI cible la population souhaitée, soit les personnes handicapées qui ne sont pas admissibles à l'assurance-emploi. EDSC offre un vaste éventail de services de soutien aux personnes handicapées, qui constituent une clientèle diversifiée. La Direction générale des compétences et de l'emploi continuera de travailler de concert avec les partenaires internes de manière à minimiser les possibilités de redondance entre les programmes.

La direction s'engage en outre à continuer d'examiner les différents moyens d'accroître la coordination de façon à réaliser des gains d'efficacité opérationnelle et des économies de coûts. Le gouvernement du Canada s'est engagé à réformer les programmes et les services relatifs aux subventions et aux contributions. Dans le cadre du Plan d'action économique de 2012 du gouvernement, le Programme de modernisation des subventions et contributions d'EDSC vise à accélérer le traitement et l'exécution de manière à ce que les Canadiens accèdent plus facilement

à des fonds pour des programmes tout en réduisant le volume de paperasse et les coûts, ainsi qu'en obtenant des résultats concrets. Quant à la Direction générale des opérations de programmes, elle continuera d'étudier différentes façons d'accroître l'efficacité et d'améliorer la coordination de la prestation des programmes dans le cadre du Programme de modernisation des subventions et contributions.

Au chapitre de la sensibilisation des employeurs, l'initiative Entreprises canadiennes SenseAbility a été mise de l'avant en 2014 afin d'aider les dirigeants d'entreprises à sensibiliser davantage les employeurs aux avantages associés à l'embauche de personnes handicapées. La direction surveillera les activités d'Entreprises canadiennes SenseAbility afin de cerner les pratiques prometteuses appliquées par les entreprises canadiennes.

1. Introduction

Le présent rapport contient un résumé des constatations, des conclusions et des recommandations de l'évaluation sommative du Fonds d'intégration pour les personnes handicapées (FI). Les constatations découlant des nombreuses méthodes de collecte de renseignements utilisées dans le cadre de l'évaluation appuient les conclusions de la précédente évaluation, à savoir que le programme a une incidence positive sur les niveaux d'emploi et de revenu des clients au terme de leur participation au programme. De plus, il a été prouvé que les interventions offertes par le FI demeurent nécessaires pour les personnes handicapées et que le programme reflète les orientations stratégiques et les priorités du gouvernement du Canada et du Ministère.

Les données probantes recueillies aux fins de la présente évaluation sont décrites plus en détail dans les rapports techniques qui ont été mis à la disposition de la direction du programme. Le présent document se compose des trois sections suivantes :

- la **section 1** présente une description du programme du FI et de la portée de l'évaluation;
- la **section 2** présente les principales constatations relatives à la pertinence, à la conception et à l'exécution, ainsi qu'au rendement (efficacité, efficience et économie);
- la **section 3** présente un résumé des principales conclusions et des recommandations qui en découlent.

1.1 Aperçu du Fonds d'intégration

EDSC³ a lancé le FI en 1997, en réaction aux lacunes constatées dans les programmes relatifs au marché du travail destinés aux personnes handicapées. Le FI est un programme de contributions financé par le Trésor qui vise à accroître la participation des Canadiens handicapés à la population active en offrant du soutien aux personnes qui ont peu ou pas d'expérience professionnelle, afin de les aider à se préparer au marché du travail, à obtenir et à conserver un emploi ou à devenir des travailleurs indépendants.

Les personnes handicapées qui sont sans emploi et habituellement non admissibles aux programmes d'assurance-emploi prévus à la Partie II de la *Loi sur l'assurance-emploi* ont accès à une gamme d'interventions et de services, notamment de l'aide à la recherche d'emploi, de l'encadrement et du counseling, la rédaction de curriculums vitæ, la préparation aux entrevues, le placement en emploi, de l'aide financière au chapitre des frais de scolarité, de la formation en entrepreneuriat, des aménagements en milieu de travail et des subventions salariales pour les employeurs⁴. D'après la définition établie dans les Modalités d'application des contributions du FI, une « personne handicapée » est une personne qui s'auto-identifie comme ayant une incapacité physique ou mentale permanente qui limite sa capacité à mener des activités quotidiennes.

³ Anciennement Développement des ressources humaines Canada.

⁴ La Partie II de la *Loi sur l'assurance-emploi* prévoit l'attribution de prestations d'emploi et de mesures de soutien qui font pendant aux activités du FI, telles que la formation axée sur les compétences, l'acquisition d'expérience en cours d'emploi et les services d'aide à l'emploi.

Les contributions sont versées directement aux participants admissibles, aux promoteurs de projets, aux coordonnateurs communautaires ou aux employeurs. La prestation du programme se déroule principalement à l'échelle régionale et les fonds sont alloués aux centres locaux de Service Canada, qui les affectent aux différents projets par le truchement de demandes de financement ou d'appels de propositions. Des dispositions prévoient en outre que les appels de propositions relatifs à certains projets soient gérés par l'administration centrale. L'annexe A fournit de plus amples renseignements sur le profil du programme.

1.2 Portée de l'évaluation

Réalisée conformément à la Politique sur l'évaluation (2009) du Secrétariat du Conseil du Trésor, la présente évaluation se penche sur les principaux aspects de la pertinence et du rendement (efficacité, efficience et économie), ainsi que de la conception et de l'exécution du FI. Le FI a été évalué conformément à l'article 41.2 de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, qui exige que les programmes permanents de subventions et de contributions soient soumis à une évaluation tous les cinq ans.

L'évaluation vise à fournir au Ministère des renseignements pertinents en vue de l'élaboration de programmes et de politiques, ainsi qu'à combler les lacunes en matière de connaissances qui ont été cernées lors de l'Évaluation sommative du Fonds d'intégration pour les personnes handicapées de 2008, qui portait notamment sur l'incidence continue des investissements du FI, l'élaboration des projets financés par le Fonds et l'échange d'information connexe, les éventuels chevauchements par rapport à d'autres programmes et la sensibilisation des employeurs⁵. La présente évaluation se fonde donc sur une approche calibrée qui consacre davantage d'efforts aux aspects pour lesquels des lacunes en matière de connaissances ont été cernées et qui, le cas échéant, prend appui sur les constatations de l'évaluation de 2008 afin d'éclairer davantage l'analyse entreprise ici. L'annexe B présente de plus amples renseignements sur la méthodologie appliquée.

Les données administratives du FI pour les années 2000 à 2012 ont été incluses, aux fins d'analyse, dans la période de référence de l'évaluation. Pour les besoins du travail qualitatif effectué sur le terrain, les trois dernières années de mise en œuvre du programme, jusqu'en juin 2014, ont fait l'objet d'une attention particulière.

1.3 Analyse et rapports

Les constatations qualitatives tirées des entrevues menées auprès des principaux répondants représentent les points de vue éclairés de ces personnes. Dans les cas où les constatations de l'évaluation précédente sont pertinentes pour la présente analyse, le rapport fait une nette distinction entre ces constatations et celles qui découlent de la présente évaluation. Les réponses des principaux répondants sont décrites au moyen de l'échelle de pondération relative suivante :

⁵ Les termes « chevauchement » et « redondance » ne sont pas synonymes. Par exemple, on constate un « chevauchement » lorsque des programmes présentent un certain niveau de similarité, tandis qu'un programme « redondant » est un programme qui en reproduit d'autres qui existent déjà.

- « tous / presque tous » – les constatations reflètent les perspectives et les opinions d’au moins 90 % des principaux répondants;
- « grande majorité » – les constatations reflètent les perspectives et les opinions d’au moins 75 %, mais de moins de 90 % des principaux répondants;
- « majorité » – les constatations reflètent les perspectives et les opinions d’au moins 50 %, mais de moins de 75 % des principaux répondants;
- « certains » – les constatations reflètent les perspectives et les opinions d’au moins 25 %, mais de moins de 50 % des principaux répondants;
- « quelques-uns » – les constatations reflètent les perspectives et les opinions de moins de 25 % des principaux répondants.

2. Principales constatations

2.1 Pertinence

Principale constatation : Les objectifs du Fonds d'intégration pour les personnes handicapées (FI) sont alignés sur les rôles, responsabilités et orientations stratégiques du gouvernement du Canada, ainsi que sur les priorités d'EDSC. Étant donné le nombre croissant de Canadiens qui vivent avec une incapacité, l'inégalité de leurs résultats sur le marché du travail et les obstacles systémiques à l'emploi auxquels ils sont confrontés, les programmes qui facilitent l'accès au marché du travail pour les personnes handicapées, comme le FI, demeurent toujours aussi nécessaires.

Harmonisation avec les priorités gouvernementales et les rôles et responsabilités du gouvernement fédéral

Le FI s'harmonise avec les priorités du gouvernement fédéral et les résultats stratégiques du Ministère. Comme le soulignaient le budget de 2012 et le Plan d'action économique de 2013, le FI reflète la priorité stratégique du gouvernement du Canada qui consiste à améliorer les débouchés sur le marché du travail pour les Canadiens handicapés. Reconnaissant qu'une population active bien formée et hautement scolarisée est essentielle à la croissance économique à long terme du Canada, le gouvernement du Canada s'est engagé à mieux exploiter le potentiel professionnel des groupes sous-représentés, dont les personnes handicapées constituent un groupe phare. C'est pourquoi le budget de 2012 prévoyait l'attribution, au FI, d'une somme supplémentaire de 30 millions de dollars sur trois ans afin de permettre à davantage de Canadiens handicapés de participer au marché du travail. C'est également la raison pour laquelle le Plan d'action économique de 2013 proposait de maintenir un financement constant de 40 millions de dollars par année pour le FI à partir de 2015-2016.

Administré par EDSC, le FI est assorti d'objectifs qui s'alignent sur le mandat du Ministère, c'est-à-dire « bâtir un Canada plus fort et plus concurrentiel, aider les Canadiens à faire les bons choix afin que leur vie soit productive et gratifiante, et améliorer leur qualité de vie ». Plus particulièrement, l'objectif du FI qui consiste à aider les personnes handicapées à se préparer au marché du travail, à obtenir et à conserver un emploi ou à devenir des travailleurs indépendants reflète l'objectif d'EDSC qui a trait à l'accroissement de la participation des Canadiens au marché du travail. Étant lié au résultat stratégique ministériel relatif à une main-d'œuvre qualifiée, inclusive et capable de s'adapter, et à un marché du travail efficace, le FI contribue à l'atteinte de l'objectif clé du Ministère qui consiste à faire en sorte que les groupes sous-représentés et les travailleurs vulnérables aient l'occasion d'acquérir les compétences nécessaires pour trouver un emploi productif et le conserver.

Les provinces et les territoires jouent un rôle de premier plan dans la prestation de cours de formation liée au marché du travail et de programmes de réinsertion destinés aux personnes handicapées. Plus particulièrement, le rôle et la responsabilité du gouvernement fédéral dans l'exécution du FI sont conformes aux engagements établis.

- En 2010, le gouvernement du Canada a ratifié la *Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées*, un document ayant force exécutoire en vertu duquel le Canada s'est engagé à promouvoir le bien-être des personnes handicapées.
- Dans l'esprit de cet engagement, le gouvernement du Canada s'est également engagé, dans le cadre du budget de 2011, à éliminer les obstacles à la participation au marché du travail pour les personnes handicapées.

Nécessité du programme

L'évaluation a révélé la constante nécessité des programmes qui facilitent l'accès des personnes handicapées au marché du travail, tels que le FI, afin d'éliminer les obstacles systémiques qui empêchent ces personnes de prendre part à la population active. Ces obstacles incluent les préjugés et les attitudes sociales, la présence de politiques inadéquates dans les milieux de travail, ainsi que la gravité et les types d'incapacités. Divers documents et données indiquent que le nombre de Canadiens vivant avec une incapacité ne cesse d'augmenter. Par exemple, selon l'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu de 2011, on estime qu'environ 800 000 Canadiens handicapés en âge de travailler ne font pas partie de la population active.

De plus, un examen des données de l'Enquête canadienne sur l'incapacité de 2012 confirme l'inégalité des résultats que les personnes handicapées obtiennent sur le marché du travail comparativement à la population non handicapée. Par exemple, le taux d'emploi d'un peu plus de 47 % des personnes handicapées âgées de 15 à 64 ans soutient mal la comparaison avec celui des personnes non handicapées du même groupe d'âge, qui atteint presque les 74 %. De même, on a constaté que la gravité de l'incapacité et le niveau de scolarité constituent de puissantes variables explicatives des résultats que les personnes handicapées obtiennent sur le marché du travail, les personnes souffrant d'une incapacité plus grave ou ayant un niveau de scolarité moins élevé présentant des taux d'emploi plus bas⁶.

Bien que les statistiques démontrent la nécessité des programmes destinés aux personnes handicapées, il convient de noter que tous les ordres de gouvernement – fédéral, provincial, territorial et les collectivités autochtones – offrent des programmes qui favorisent l'intégration de ces personnes au marché du travail, ce qui complique la détermination des paramètres exacts de la portée du FI⁷.

Chevauchement entre les programmes

Principale constatation : Les données probantes pointent vers la nécessité d'examiner l'interaction entre le FI et les programmes similaires d'EDSC. Les constatations de l'étude

⁶ Chez les personnes présentant une incapacité considérée comme « légère » (et âgées de 15 à 64 ans), le taux d'emploi était de 65 %, comparativement à 26 % chez les personnes ayant une incapacité grave. Parallèlement, parmi les personnes handicapées âgées de 15 à 64 ans sans diplôme d'études secondaires, le taux d'emploi n'était que de 26 %, tandis qu'il était de 43 % chez les personnes possédant un diplôme d'études secondaires, de 58 % chez celles qui ont un diplôme d'études collégiales ou professionnelles ou un autre diplôme non universitaire et de 67 % chez les diplômés universitaires.

⁷ On calcule la portée d'un programme en divisant le nombre réel de personnes ou d'entités desservies par le nombre potentiel de personnes ou d'entités desservies.

documentaire donnent à penser que la coordination fait défaut entre les programmes du gouvernement fédéral et ceux des provinces.

Chevauchement et complémentarité du FI et des programmes d'accès au marché du travail pour les personnes handicapées d'EDSC

L'évaluation a révélé un niveau moyen de chevauchement entre le FI et les autres programmes d'EDSC qui facilitent l'accès des personnes handicapées au marché du travail, notamment au chapitre des clients admissibles, des activités et des sources de financement. L'incapacité étant un phénomène multidimensionnel complexe, les personnes handicapées doivent bénéficier d'un éventail exhaustif de programmes qui répondent à leurs besoins diversifiés et complexes. EDSC a ainsi mis en place divers programmes qui aident les personnes handicapées à réussir la transition au marché du travail, y compris des ententes sur le marché du travail visant les personnes handicapées (EMTPH), des ententes sur le marché du travail (EMT), la Stratégie de formation pour les compétences et l'emploi destinée aux Autochtones (SFCEA), le programme Connexion compétences de la Stratégie emploi jeunesse (SEJ), le Programme de réadaptation professionnelle du Régime de pensions du Canada (PRP-RPC), le Fonds pour l'accessibilité (FA), la composante Personnes handicapées du Programme de partenariats pour le développement social (PPDS-PH) et le Fonds d'intégration pour les personnes handicapées (FI) (voir l'annexe D, qui présente de plus amples renseignements sur ces programmes).

L'Évaluation sommative du Fonds d'intégration pour les personnes handicapées réalisée en 2008 a déterminé qu'il y avait une probabilité croissante de chevauchement et de redondance entre le FI et les EMTPH, même avant la mise en œuvre des ententes sur le marché du travail, qui ciblent également les personnes handicapées. Conformément à cette constatation, l'analyse qualitative effectuée dans le cadre de la présente évaluation a révélé un niveau moyen de chevauchement entre le FI et les EMTPH au chapitre des activités admissibles et des sources de financement⁸. Il convient cependant de noter qu'en l'absence de données électroniques de gestion de cas relatives aux clients des EMTPH et des ententes sur le marché du travail, il a été impossible d'établir une comparaison directe entre les participants des EMTPH et des ententes sur le marché du travail et ceux du FI de manière à trouver des éléments probants de chevauchement dans les données administratives.

Les personnes handicapées constituent également des clientèles cibles potentielles pour le programme Connexion compétences et les ententes sur le marché du travail, dont les objectifs et les activités sont similaires à ceux du FI. Puisqu'il cible les jeunes handicapés âgés de 15 à 30 ans, Connexion compétences pourrait être utilisé par une portion du groupe ciblé par le FI, ce qui indique un niveau moyen de chevauchement avec ce dernier. L'examen des données administratives, qui révèlent que 10 % des clients de Connexion compétences ont une incapacité, appuie les constatations de l'analyse qualitative. Étant donné que les personnes handicapées constituent l'un des groupes prioritaires des ententes sur le marché du travail, qui s'adressent

⁸ Faible niveau : Il existe des similarités entre les deux programmes, mais l'incidence positive est plus importante que tout éventuel effet négatif. Niveau moyen : Il existe manifestement des similarités entre certains éléments des deux programmes, mais l'incidence positive sur les clients (et la société) est moins nette. Niveau élevé : Les deux programmes offrent des services similaires à la même clientèle et les activités de ces programmes pourraient être redondantes.

également aux clients non admissibles à l'assurance-emploi, on a déterminé que ces ententes présentent elles aussi un niveau moyen de chevauchement avec le FI.

De plus, on a déterminé que la Stratégie de formation pour les compétences et l'emploi destinée aux Autochtones présente un niveau moyen de chevauchement avec le FI, la Stratégie offrant aux Autochtones handicapés des interventions similaires à celles qui sont proposées par le FI, y compris des services d'aide à l'emploi tels que le perfectionnement des compétences, l'acquisition d'expérience de travail et des subventions salariales. La Stratégie de formation pour les compétences et l'emploi destinée aux Autochtones est un programme de financement conçu pour accroître la participation des Autochtones au marché du travail. À titre d'exemple, étant donné la similarité des objectifs, des clientèles cibles et des critères d'admissibilité, les personnes handicapées âgées de 15 à 30 ans ont la possibilité de bénéficier d'interventions similaires à celles du FI dans le cadre du programme Connexion compétences, des ententes sur le marché du travail et des ententes sur le développement du marché du travail (si elles sont ou ont déjà été admissibles à l'assurance-emploi selon les lignes directrices des ententes sur le développement du marché du travail), des ententes sur le marché du travail visant les personnes handicapées ou d'autres programmes provinciaux.

Par ailleurs, le Programme de partenariats pour le développement social - composante Personnes handicapées et le Fonds pour l'accessibilité ne présentent que très peu de chevauchement, voire aucun, étant donné les profondes différences entre les objectifs et les activités de chacun. Le Fonds pour l'accessibilité finance les dépenses d'immobilisations associées à des travaux de construction et de rénovation visant à accroître l'accessibilité et la sécurité des personnes handicapées, tandis que le Programme de partenariats pour le développement social met l'accent sur la prestation d'aide aux organisations de manière à améliorer l'exécution de leurs services. Le FI étant, en revanche, un programme axé sur les clients, on constate une certaine complémentarité entre ces deux programmes et le Fonds d'intégration.

Nécessité d'accroître la coordination entre le FI et les autres programmes d'accès au marché du travail pour les personnes handicapées d'EDSC

Reconnaissant que les personnes handicapées ont besoin d'un éventail de programmes et de services pour favoriser leur participation au marché du travail, les gouvernements fédéral et provinciaux ont mis en œuvre une gamme diversifiée de programmes qui visent à accroître la présence de ces personnes sur le marché du travail. Les constatations de l'étude documentaire donnent à penser que l'ensemble des programmes fédéraux et provinciaux d'accès au marché du travail pour les personnes handicapées se caractérisent par une complexité marquée et que la coordination y fait défaut⁹.

Un examen interne des programmes du marché du travail pour les personnes handicapées d'EDSC a révélé que, de façon générale, la coordination est insuffisante entre les programmes et

⁹ OCDE (2010). *Maladie, invalidité et travail : Surmonter les obstacles – Canada : Des possibilités de collaboration*. Paris, Direction de l'emploi, du travail et des affaires sociales, Organisation de coopération et de développement économiques.

les services des gouvernements fédéral et provinciaux¹⁰. Découlant, dans une large mesure, de la diversité des critères d'admissibilité et du manque d'interaction entre les programmes, la gamme actuelle des mesures de soutien axées sur le marché du travail pour les personnes handicapées se caractérise par un niveau de complexité susceptible de réduire la probabilité que des personnes handicapées obtiennent, au moment opportun, du soutien adéquat pour se tailler une place sur le marché du travail¹¹. Il serait donc possible de mieux limiter les chevauchements en envisageant les possibilités d'accroître la coordination entre le FI et des programmes similaires tels que les ententes sur le marché du travail, les ententes sur le marché du travail visant les personnes handicapées et Connexion compétences.

2.2 Efficacité

Constatation : Une analyse des données de l'assurance-emploi relatives à tous les clients du FI pour la période de 2000 à 2012 indique que le programme s'adresse bel et bien à la clientèle cible. Ces données révèlent également des changements positifs dans les niveaux d'emploi et de revenu des participants, au chapitre du versement de prestations d'assurance-emploi avant et après la participation au programme.

Qualité des données

Bien que la fiabilité et l'intégrité des données administratives du FI se soient manifestement améliorées année après année, certains problèmes ont tout de même été relevés :

- le fait qu'il ne soit pas obligatoire d'inscrire le numéro de projet du FI dans le Système commun pour les subventions et les contributions complique l'établissement de liens entre le module Client et les autres modules du Système aux fins de suivi des résultats des clients;
- certains fichiers de données contiennent ou des dates douteuses, ou des dossiers d'intervention redondants, ou aucune date de fin d'intervention;
- les champs de données administratives sur les plans d'action ne sont pas remplis de façon cohérente (nombreux plans d'action pour une même personne, absence des dates clés relatives à la participation des clients, etc.);
- les renseignements sur les caractéristiques des clients (p. ex., état de personne handicapée) ne sont pas uniformes d'une année à l'autre et d'un système de données à l'autre (p. ex., champs manquants).

Globalement, on considère que les données administratives du FI sont de bonne qualité et peuvent être utilisées en toute confiance aux fins de surveillance, de reddition de comptes et d'évaluation. La consignation uniforme des numéros d'assurance sociale des clients, la clarté des dispositions relatives au consentement des clients ainsi que l'identification et l'utilisation des types d'interventions du FI contribuent toutes à la validité des données, ce qui a grandement facilité l'analyse présentée ci-dessous.

¹⁰ Ressources humaines et Développement social Canada (2011). *Examen des mesures de soutien pour les personnes handicapées sur le marché du travail*. Page 40.

¹¹ *Ibid.*

Emploi et recours à l'assurance-emploi

Étant donné que les personnes handicapées n'ont pas suffisamment de liens avec le marché du travail pour être admissibles à des prestations d'assurance-emploi, le FI vise à aider les personnes qui ne participent que peu ou pas du tout à la population active et qui ne sont donc pas admissibles aux mesures d'aide prévues à la Partie II de la *Loi sur l'assurance-emploi*. La présente évaluation s'est donc penchée sur le recours à l'assurance-emploi des participants, lequel tient lieu d'indicateur indirect du changement des niveaux d'emploi et de revenu à la suite de la participation au programme¹².

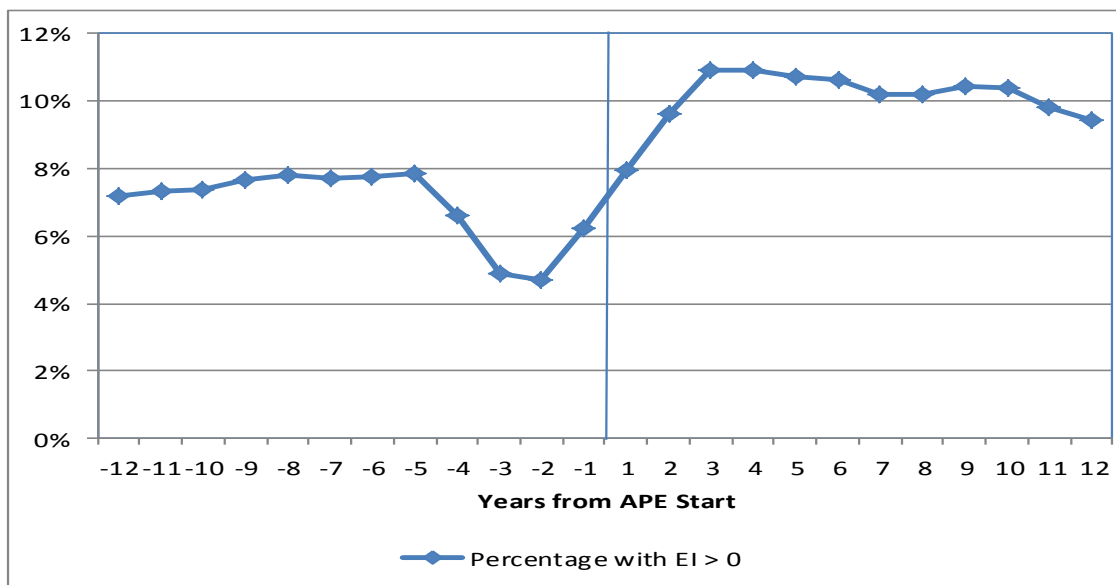
Conformément aux objectifs du FI, l'examen du recours à l'assurance-emploi (qui est présenté à l'annexe C) révèle que le programme s'adresse bel et bien aux personnes qui ne sont pas admissibles à l'assurance-emploi ou qui ont épuisé leurs prestations, plus particulièrement au cours des dernières années. Ainsi, 7 % des clients qui ont bénéficié du FI entre 2007 et 2012 touchaient des prestations d'assurance-emploi cinq ans avant de prendre part au programme. Ce pourcentage chute radicalement à 3 % un an avant la participation au programme. Si on se fie aux données les plus récentes, soit celles de 2011 et de 2012, le pourcentage de clients qui recevaient des prestations d'assurance-emploi un an avant de participer au programme était de moins de 2 %, une proportion largement inférieure aux 6 % enregistrés cinq ans avant la participation, ce qui indique encore une fois que les participants au programme ont épuisé toutes leurs prestations.

Pour chaque client du FI, on établit un plan d'action qui prévoit un certain nombre d'interventions, mais comme les renseignements sur ces plans d'action ne sont pas toujours disponibles dans la base de données du FI, on a créé, pour les besoins de la présente évaluation, un équivalent du plan d'action qui décrit l'ensemble des interventions offertes à chaque client¹³. La figure 1 indique le pourcentage d'équivalents de plan d'action dont les clients ont touché des prestations d'assurance-emploi, selon le nombre d'années avant et après le début des interventions prévues à l'équivalent du plan d'action. Ces données indiquent que le pourcentage de clients recevant des prestations d'assurance-emploi a d'abord diminué, avant de grimper à nouveau. Le recul initial du pourcentage de clients touchant des prestations d'assurance-emploi porte à croire à l'apparition, à l'aggravation ou à la récurrence de l'incapacité, ainsi qu'à l'épuisement des prestations d'assurance-emploi auxquelles les participants du FI étaient auparavant admissibles. On constate toutefois une hausse du pourcentage de participants du FI qui deviennent admissibles à l'assurance-emploi à la suite des interventions financées par le FI.

¹² La signification statistique et les intervalles de confiance servent généralement à préciser le degré de variabilité des données attribuable à l'échantillonnage. Aucun intervalle de confiance n'a donc été établi ici puisque c'est la totalité des données de l'assurance-emploi relatives aux participants du FI qui a été utilisée.

¹³ Pour les besoins de la présente étude, il a été déterminé que l'EPA d'un client prévoit une ou plusieurs interventions offertes à moins de six mois d'intervalle entre la fin d'une intervention et le début de la suivante.

Figure 1 : Comparaison du versement de prestations d'assurance-emploi avant et après la participation au programme



Source : Fichier du profil vectoriel de l'assurance-emploi

12 % 10 % 8 % 6 % 4 % 2 % 0 %

Nombre d'années d'écart par rapport au début des interventions de l'EPA

Pourcentage de clients touchant des prestations d'assurance-emploi > 0

La prévalence accrue du recours à l'assurance-emploi donne à penser que le taux d'emploi a augmenté, entraînant ainsi une hausse du nombre de clients qui sont devenus admissibles à des prestations d'assurance-emploi après avoir pris part au Fonds d'intégration, ce qui suppose une présence accrue sur le marché du travail à la suite de la participation au programme. Le montant moyen des prestations touchées par les participants du Fonds d'intégration a augmenté et est passé d'une moyenne de 3 994 \$ l'année précédant le début de leur équivalent du plan d'action à un sommet de 4 945 \$ durant la 11^e année suivant la participation au Fonds¹⁴. Les tendances du recours aux prestations avant et après la participation au programme indique que les personnes dont les demandes d'assurance-emploi ont été acceptées à la suite de leur participation au programme ont travaillé plus longtemps ou ont occupé des emplois mieux rémunérés après avoir bénéficié du Fonds d'intégration.

Des constatations qui se dégagent de l'évaluation antérieure du Fonds d'intégration montrent que la participation au marché du travail chez les participants du Fonds a nettement augmenté, de même que leur revenu gagné, à la suite de leur participation au programme¹⁵. En général, l'augmentation du recours à l'assurance-emploi et du montant de prestations reçues à la suite de

¹⁴ Ces chiffres sont fondés sur le nombre de participants ayant reçu au moins une partie des prestations d'assurance-emploi durant la période de référence.

¹⁵ Les constatations de l'évaluation de 2008 reposent sur des données administratives renfermant des renseignements sur l'emploi et les revenus de presque tous les participants du Fonds d'intégration. Par conséquent, il n'a pas été nécessaire d'obtenir des données fiables et statistiques.

la participation au programme donne à penser que le programme continue d'atteindre efficacement son objectif d'aider les personnes handicapées à trouver un emploi.

Aucune donnée de l'Agence du revenu du Canada n'étant actuellement disponible aux fins d'une étude longitudinale planifiée portant sur les résultats en matière d'emploi, il conviendrait, dans le cadre des évaluations ultérieures, de procéder à une étude plus poussée afin de quantifier plus précisément l'incidence du programme, plus particulièrement en ce qui a trait à l'objectif consistant à aider les personnes handicapées à acquérir des compétences et à conserver un emploi (voir l'annexe B).

Facteurs influant sur l'obtention d'un emploi parmi les participants du FI

Les constatations découlant des entrevues menées auprès des principaux répondants portent aussi à croire que le FI atteint ses objectifs, les responsables nationaux et régionaux et les organisations financées ayant affirmé que le programme aide efficacement les personnes handicapées à trouver et à conserver un emploi. Presque toutes les organisations financées par le FI ont mentionné que la souplesse du programme, qui permet d'adopter une approche individualisée, constitue un facteur clé pour aider les participants à trouver et à conserver un emploi. Les autres facteurs mentionnés comprennent :

- la capacité des organisations à fournir les services nécessaires;
- les relations avec les employeurs;
- le niveau de sensibilisation des employeurs;
- le soutien offert aux participants et aux employeurs après leur participation au programme;
- la correspondance entre les compétences des participants et les besoins des employeurs;
- l'employabilité des participants.

Embauche et maintien en poste des participants du FI

L'embauche et le maintien en poste des participants du FI grâce à des subventions salariales et à des interventions axées sur l'acquisition d'expérience fournissent un autre aperçu des tendances en matière d'emploi chez ces participants. Les entrevues menées auprès d'employeurs ont permis d'apprendre que seulement quelques candidats conservent leur emploi au terme de la période couverte par les subventions salariales ou du stage d'acquisition d'expérience de travail. Étant donné le faible nombre d'employeurs interrogés (11) toutefois, ces résultats ne sont pas représentatifs des tendances à long terme en matière de stabilité d'emploi, et on ne peut donc pas les appliquer à l'ensemble de la clientèle du FI. Dans la plupart des cas cependant, les employeurs n'auraient pas été en mesure d'embaucher des participants du FI s'ils n'avaient pas bénéficié d'un incitatif financier sous forme de subventions salariales. Il convient de noter que le paragraphe 4(a) des modalités du programme affirme qu'il est prévu que les participants du FI demeurent au service de l'employeur au terme de la période couverte par les subventions.

Les employeurs ont cerné deux facteurs essentiels qui favorisent le maintien en poste des participants du FI :

- les participants doivent être de bons candidats, posséder les compétences et aptitudes recherchées et manifester le désir de conserver leur emploi;

- les employeurs doivent avoir les moyens financiers de maintenir les participants en poste au terme de la période des subventions salariales ou du stage d'acquisition d'expérience.

Outre les subventions salariales qui incitent les employeurs à embaucher des personnes handicapées, des partenariats efficaces entre les organismes communautaires et les employeurs jouent un rôle de premier plan dans la promotion de la participation des personnes handicapées au marché du travail¹⁶. Ainsi, la capacité des organismes communautaires à apparier les compétences d'un client aux habiletés recherchées par un employeur constitue un facteur clé dans l'intégration réussie des personnes handicapées au marché du travail.

Comme le mentionnent les lignes directrices opérationnelles et les modalités du FI, des interventions et des activités personnalisées qui répondent aux besoins particuliers des personnes handicapées sont offertes aux participants. Un participant peut ainsi bénéficier d'une combinaison d'interventions différentes. Quelques organisations ont fait remarquer que de manière à décrocher un emploi, bon nombre de clients doivent acquérir des compétences générales par le truchement de programmes de formation préalable à l'emploi et qu'ils ont souvent besoin de soutien constant afin de conserver leur emploi. Elles ont également mentionné qu'on accorde aux subventions salariales une importance plus grande qu'à la formation préalable à l'emploi. L'analyse des données administratives a d'ailleurs révélé que le pourcentage des interventions axées sur les services d'aide à l'emploi a grimpé de 62 % en 2006 à 77 % en 2012, tandis que le pourcentage de subventions salariales a reculé du sommet de 15 % atteint en 2006 à 6 % en 2012. De plus, le pourcentage d'interventions en perfectionnement des compétences est passé de 16 % à 11 % au cours de la même période.

2.3 Conception et exécution

Principale constatation : Les données probantes donnent à penser qu'il n'existe aucune approche systématique en ce qui a trait à la promotion du programme auprès des clients et des fournisseurs de services, ainsi qu'à l'échange d'information concernant les pratiques prometteuses. Un examen des activités de sensibilisation des employeurs financées par le FI indique toutefois que le programme tient compte de la nécessité de sensibiliser les employeurs.

Sensibilisation et promotion du programme

Conformément à l'objectif qui consiste à garantir l'intégration des personnes handicapées au marché du travail, les activités du FI comprennent la promotion du programme auprès des employeurs, des intervenants et des personnes handicapées, l'un des résultats directs du FI étant de faire en sorte que les employeurs, les intervenants et les personnes handicapées connaissent le programme. Les projets de sensibilisation auprès des employeurs ont pour objet de faire connaître davantage le profil des travailleurs handicapés et leur potentiel professionnel auprès des employeurs. Dans la foulée de l'une des constatations de l'évaluation précédente, qui révélait que le programme ne faisait l'objet que d'un minimum d'activités de promotion et de sensibilisation auprès des clients et des intervenants, des entrevues ont été menées auprès de

¹⁶ Ressources humaines et Développement des compétences Canada (2013). *Repenser l'incapacité dans le secteur privé*. Rapport du Groupe de travail spécial sur les possibilités d'emploi des personnes handicapées, pages 22-23.

répondants clés et une analyse des dossiers et des documents administratifs a été effectuée en vue de déterminer si la promotion du programme s'était améliorée.

Les constatations tirées des entrevues auprès des principaux répondants donnent à penser qu'il n'existe aucune approche systématique en ce qui a trait à la promotion du FI, la majorité des répondants (organisations et responsables régionaux du programme) affirmant qu'il y aurait place à l'amélioration. Bien qu'une grande majorité des responsables du programme à l'administration centrale soient d'avis que le programme est suffisamment connu au sein de la collectivité, affirmant même au passage qu'il ne suffit pas à la demande, la grande majorité des organisations et des responsables régionaux croient que la visibilité du programme est limitée à l'échelle des collectivités.

En ce qui concerne la mesure dans laquelle des activités promotionnelles ont été mises de l'avant dans l'ensemble du FI, les responsables nationaux et régionaux ont affirmé que des activités de promotion ont bel et bien eu lieu. Une majorité d'organisations ont toutefois mentionné qu'elles n'étaient pas au courant de quelque activité promotionnelle que ce soit au sein du FI. Les principaux répondants ont proposé divers moyens d'améliorer la sensibilisation et la promotion du programme, notamment :

- en présentant les témoignages de personnes handicapées qui ont réussi à trouver un emploi;
- en informant directement les employeurs des avantages associés à l'embauche de personnes handicapées.

Étant l'une des principales faiblesses cernées par l'évaluation de 2008, le faible niveau de sensibilisation des employeurs a été examiné plus en détail dans le cadre de la présente évaluation. Les principaux répondants ont indiqué que les employeurs ne sont pas suffisamment conscients des avantages associés à l'embauche de personnes handicapées, la grande majorité des responsables nationaux et régionaux et des organisations affirmant que les employeurs connaissent mal les services et les ressources que le FI met à leur disposition. En outre, les employeurs qui emploient des participants du FI ont constaté que la sensibilisation au programme était limitée, presque tous les employeurs expliquant qu'ils n'étaient au courant d'aucune activité visant à les informer au sujet du FI. Quelques organisations ont toutefois mentionné qu'elles menaient des activités financées par le FI en vue de promouvoir le programme auprès des employeurs. En 2007, les modalités du FI ont été modifiées de façon à permettre aux centres régionaux Service Canada de mener des activités de sensibilisation des employeurs.

Sensibilisation des employeurs

Les constatations tirées de l'étude documentaire confirment la nécessité de rehausser le profil des personnes handicapées auprès des employeurs et de répondre aux préoccupations de ces derniers quant aux besoins des personnes handicapées en milieu de travail. Quelque 43 activités financées de sensibilisation des employeurs menées d'un bout à l'autre du Canada ont été analysées dans le cadre d'un examen de la documentation visant à déterminer dans quelle mesure de telles activités ont été réalisées au cours de la période de 2007 à 2012. Ces activités, qui visaient à mieux faire connaître le profil des travailleurs handicapés et leur potentiel professionnel, s'articulaient autour de divers domaines d'application et stratégies. Tenues de rendre des comptes à propos des

résultats des activités financées, la grande majorité des organisations bénéficiant des fonds du FI ont signalé des résultats positifs, notamment l'achèvement des activités (p. ex., production de matériel promotionnel, nombre d'employeurs mobilisés et taux de satisfaction des participants aux ateliers et conférences).

Les constatations de l'examen de la documentation portent à croire que les propositions financées respectent les critères d'évaluation définis dans les modalités du programme. Les activités de sensibilisation des employeurs mises de l'avant sont suffisamment diversifiées, certaines intégrant même des pratiques prometteuses relativement à la participation des personnes handicapées au marché du travail. En 2012, le Groupe de travail spécial sur les possibilités d'emploi des personnes handicapées a mentionné que certains employeurs hésitent à embaucher des personnes handicapées, soulignant toutefois que la formation des employeurs et la diffusion d'information à propos des avantages associés à l'embauche de ces personnes peuvent grandement contribuer à éliminer les préjugés¹⁷. Le Groupe a notamment constaté que le manque de sensibilisation des employeurs et les préjugés relatifs aux coûts et aux responsabilités juridiques associés à l'embauche de personnes handicapées et à l'obligation de prendre des mesures d'adaptation à leur intention constituent un obstacle à l'emploi de ces personnes, en particulier au sein des petites et moyennes entreprises.

Témoignant des avantages découlant de la diffusion de matériel d'information et de formation auprès des employeurs, les activités financées par le FI abordaient les thèmes suivants :

- la tenue d'ateliers de formation et d'éducation à l'intention des employeurs;
- les obligations et les responsabilités des employeurs;
- la diffusion des pratiques prometteuses en matière d'embauche de personnes handicapées;
- l'accroissement de la sensibilisation des employeurs au sujet des mesures de soutien à l'embauche et au maintien en poste de personnes handicapées;
- la présentation des expériences d'employeurs et de travailleurs handicapés;
- le recrutement de professionnels des ressources humaines en vue de promouvoir l'employabilité des personnes handicapées auprès de leurs réseaux d'affaires.

À la lumière de la nécessité constante de mieux sensibiliser les employeurs aux avantages associés à l'embauche de travailleurs handicapés, le FI devrait envisager la possibilité de collaborer avec d'autres programmes d'EDSC destinés aux personnes handicapées. De tels partenariats avec d'autres programmes offrirait la possibilité d'optimiser l'utilisation des ressources et de consolider les pratiques prometteuses. Étant donné que les dépenses relatives aux activités de sensibilisation des employeurs ne peuvent excéder 20 % du budget du FI alloué à chaque région, une approche mieux ciblée qui lie le financement de ces activités aux besoins des employeurs locaux pourrait avoir une bien plus grande incidence auprès de ces derniers.

¹⁷ Ressources humaines et Développement des compétences Canada (2013). *Repenser l'incapacité dans le secteur privé*. Rapport du Groupe de travail spécial sur les possibilités d'emploi des personnes handicapées, page 6.

Échange d'information

En vertu des modalités du FI, le programme doit atteindre ses objectifs en collaborant avec les autres ordres de gouvernement, le secteur privé et les organisations non gouvernementales afin d'appliquer des approches novatrices qui se fondent sur des pratiques prometteuses de promotion de l'intégration économique des personnes handicapées¹⁸. L'évaluation du programme réalisée en 2008 n'a trouvé qu'un nombre limité de données probantes démontrant que la direction du FI à l'administration centrale fournit systématiquement de l'information aux organisations à propos des résultats des innovations et des pratiques prometteuses financées par le FI, ce qui révèle la nécessité d'améliorer l'échange d'information sur ces pratiques et les leçons apprises¹⁹. Les entrevues menées auprès des responsables du FI dans les régions et des organisations financées ont mis en lumière les mécanismes suivants d'échange d'information sur les pratiques prometteuses :

- la collaboration et la communication continues entre les organisations communautaires;
- les symposiums nationaux;
- les ateliers périodiques qui permettent aux organisations de débattre d'enjeux pertinents à l'échelle nationale;
- les bulletins de nouvelles, les sites Web et les réunions.

La plupart des membres du personnel du FI dans les régions ont affirmé qu'il n'y a aucun échange d'information sur les pratiques prometteuses et les leçons apprises dans leur région. La majorité des organisations financées par le FI ayant mentionné qu'elles n'échangent de l'information que de façon ponctuelle, les données probantes recueillies portent donc à croire qu'il n'existe aucune approche exhaustive quant à la diffusion d'information sur les pratiques prometteuses.

Certaines organisations (de même que certains responsables du programme) ont affirmé que la concurrence que se livrent les organisations financées par le FI relativement aux résultats des plans d'action des clients pourrait constituer un obstacle à l'échange d'information²⁰. Conformément aux exigences de présentation de rapports et de reddition de comptes du programme, les organisations doivent en effet rendre compte d'indicateurs clés tels que le nombre de clients desservis et le nombre de clients qui ont trouvé un emploi. Une seule organisation – la dernière avec laquelle un participant du FI a transigé – peut se voir attribuer le « mérite » des résultats du plan d'action de ce participant, même si de nombreuses organisations ont contribué à sa réussite. Par conséquent, les organisations sont peu enclines à échanger de l'information et à mettre en commun les dossiers des clients.

Les constatations relatives aux types et à la nature des activités d'échange d'information (qui se déroulent principalement dans le cadre d'exercices de communication et de collaboration entre les organisations) portent à croire que la diffusion des pratiques prometteuses et des leçons apprises est un phénomène ponctuel principalement alimenté par les organisations elles-mêmes.

¹⁸ [Fonds d'intégration pour les personnes handicapées : Lignes directrices opérationnelles](#), page 108.

¹⁹ Évaluation sommative du Fonds d'intégration pour les personnes handicapées, 2008, page 12.

²⁰ Un plan d'action est un outil de gestion de cas qui permet de cerner les obstacles à l'emploi d'un client et d'établir un programme d'action. Les plans d'action décrivent donc la ou les interventions offertes à un même client.

L'élimination des facteurs qui nuisent à la collaboration accrue et à l'échange d'information entre les organisations pourrait favoriser l'élaboration et l'intégration d'approches novatrices.

2.4 Efficience et économie

Principale constatation : Le coût moyen par client des interventions du FI est comparable aux coûts par client d'autres programmes de formation liée au marché du travail. L'évaluation a permis de cerner des possibilités de réaliser des gains d'efficacité opérationnelle grâce à une collaboration accrue avec des programmes similaires d'accès des personnes handicapées au marché du travail d'EDSC.

Au cours de la présente évaluation, les évaluateurs n'ont pas été en mesure de procéder à une analyse coûts-avantages du FI puisqu'ils n'ont pu avoir accès aux données de l'Agence du revenu du Canada afin de calculer l'impact différentiel du FI sur les revenus²¹. Il a toutefois été possible de calculer le coût moyen par participant et de le comparer aux conclusions de la précédente évaluation qui faisaient état du rapport coûts-avantages du FI.

Analyse coûts-avantages

Les constatations de l'analyse coûts-avantages effectuée dans le cadre de l'évaluation de 2008 brossent un certain tableau de l'incidence éventuelle du programme sur les revenus supplémentaires des participants après les interventions dont ils ont bénéficié. L'évaluation a ainsi permis de déterminer que les gains estimatifs réalisés au chapitre des revenus sur une période de quatre ans ont excédé les coûts du programme dans un rapport de 2 pour 1.

Analyse du coût par participant

Pour calculer le coût moyen par participant, on a procédé à une simple analyse des coûts se fondant sur les contributions versées par EDSC. Le coût moyen par client du FI a ensuite été comparé au coût moyen par client d'autres programmes du marché du travail d'EDSC. La Stratégie de formation pour les compétences et l'emploi destinée aux Autochtones et le volet Connexion compétences de la Stratégie emploi jeunesse ont ainsi été sélectionnés à titre de base de comparaison avec le FI étant donné la relative similarité de leurs objectifs, de leurs clientèles cibles et de leurs activités financées. Tous deux administrés par EDSC, Connexion compétences et la Stratégie de formation pour les compétences et l'emploi destinée aux Autochtones sont des programmes de financement qui visent à accroître la participation au marché du travail des personnes appartenant à des groupes sous-représentés.

Au cours de la période de 2008 à 2013, le FI a aidé 8 281 Canadiens handicapés à trouver un emploi²². Le nombre de clients servis par le FI a connu une croissance stable, grimant de 11 % entre 2008 et 2011, une tendance à la hausse qui s'est toutefois renversée ces dernières années. En effet, le nombre de clients servis pendant l'exercice 2012-2013 était inférieur d'environ 18 %

²¹ Des retards ont fait en sorte qu'il a été impossible de conclure, entre EDSC et l'Agence du revenu du Canada, un protocole d'entente relatif à l'utilisation des données de l'Agence pour les exercices financiers 2013-2014 et 2014-2015, données qui sont pourtant couramment disponibles aux fins d'analyse des autres programmes d'EDSC.

²² Source : Les données proviennent de Mesure du rendement, analyse et rapports.

à celui de 2008 (4 222 et 5 124, respectivement)²³. Les responsables du programme ayant mentionné que celui-ci ne suffit pas à la demande et la diminution du nombre de clients pourrait refléter le caractère limité des ressources allouées au programme.

Tableau 1 : Résultats des clients du FI, exercices de 2008 à 2013

Résultats	2008-2009	2009-2010	2010-2011	2011-2012	2012-2013	Variation en pourcentage de 2008-2009 à 2012-2013
Servis	5 124	5 574	5 632	5 449	4 222	- 18 %
Employabilité accrue	3 627	3 583	4 196	3 280	3 786	+ 4 %
Retour aux études	229	293	331	291	219	- 4 %
Emploi	1 869	1 701	1 719	1 429	1 563	- 16 %

Source : Mesure du rendement, analyse et rapports, EDSC

De 2007 à 2013, le coût moyen par client du FI était inférieur à celui d'autres programmes (5 200 dollars, comparativement à 6 300 dollars par client de la Stratégie de formation pour les compétences et l'emploi destinée aux Autochtones²⁴ et à 7 200 dollars par client de Connexion compétences de 2003 à 2006)²⁵. Le tableau 2 présente les coûts par client du FI au fil des années.

Tableau 2 : Coût par client du FI

Coût par client du FI, selon l'exercice financier			
Exercice financier	Nombre de clients servis	Dépenses totales	Coût par client
2007-2008	4 631	25 394 997,00 \$	5 483,70 \$
2008-2009	5 124	27 177 430,00 \$	5 303,95 \$
2009-2010	5 574	25 873 172,00 \$	4 641,76 \$
2010-2011	5 632	26 175 505,00 \$	4 647,64 \$
2011-2012	5 449	25 741 875,00 \$	4 724,15 \$
2012-2013	4 222	25 656 038,00 \$	6 076,75 \$
Coût moyen par client (de 2007 à 2013)			5 093,33 \$

²³ D'après les données recueillies, l'évaluation n'a pas permis de déterminer avec certitude la cause de la baisse du nombre de clients servis en 2012-2013 et la hausse parallèle du coût par client. Plus particulièrement, on ne peut expliquer une telle raison puisqu'un nombre plus élevé de participants au programme ont eu recours à des interventions moins intensives durant l'exercice de 2012-2013.

²⁴ Bien que certains aspects de la Stratégie de formation pour les compétences et l'emploi destinée aux Autochtones soient similaires au FI (elle s'adresse à des clients qui ne sont que difficilement ou pas du tout admissibles à l'assurance-emploi, ainsi qu'aux Autochtones handicapés), il convient de noter que la Stratégie propose un vaste éventail de programmes et de services adaptés aux besoins des Autochtones du Canada. Par conséquent, il convient de faire preuve de prudence au moment d'interpréter les résultats de l'analyse comparative.

²⁵ Le coût moyen par client de chacune des années de 2003 à 2006 a été déterminé au moyen des données fournies par les directions des programmes d'EDSC pour les exercices financiers 2005-2006 et 2006-2007.

Source : Les données sur les dépenses proviennent de la Direction générale du dirigeant principal des finances et de Mesure du rendement, analyse et rapports.

Enfin, à la lumière des constatations qui révèlent un niveau moyen de chevauchement avec d'autres programmes similaires d'accès au marché du travail pour les personnes handicapées, une coordination accrue avec les autres programmes de même nature d'EDSC pourrait entraîner une réduction des coûts administratifs, ainsi que des gains d'efficacité opérationnelle à l'échelle du Ministère. Ainsi, une meilleure coordination relative aux thèmes et aux activités qui se chevauchent d'un programme à l'autre – la sensibilisation des employeurs, par exemple – permettrait au Ministère d'utiliser de manière optimale ses ressources limitées pour sensibiliser davantage les employeurs aux avantages associés à l'embauche de personnes handicapées.

3. Principales conclusions et recommandations

L'évaluation a permis de conclure que le Fonds d'intégration pour les personnes handicapées (FI) est pertinent pour les orientations stratégiques du gouvernement du Canada et les priorités ministérielles d'EDSC. La constante nécessité du programme est d'ailleurs étayée par des statistiques pertinentes sur le profil professionnel et les résultats sur le marché du travail des personnes handicapées, ainsi que par les éventuelles lacunes des programmes de même nature. L'analyse des données de l'assurance-emploi et les entrevues menées auprès des principaux répondants confirment les constatations de la précédente évaluation, à savoir que le programme aide bel et bien les personnes handicapées à trouver un emploi. L'examen des aspects liés à la conception et à l'exécution du programme a en outre mené à la conclusion que celui-ci tient compte de la nécessité de mener des activités de sensibilisation des employeurs. Les constatations révèlent toutefois qu'il y a place à l'amélioration, notamment en ce qui a trait à l'échange d'information entre les organisations financées par le FI.

Recommandations

Quatre recommandations découlent de la présente évaluation :

Recommandation 1 : Améliorer l'échange d'information sur les leçons apprises et les pratiques prometteuses entre les organisations financées par le FI.

Les constatations de l'évaluation révèlent que les pratiques prometteuses et les leçons apprises sont principalement diffusées de façon ponctuelle, par les organisations elles-mêmes. La direction du programme devrait donc envisager la possibilité d'améliorer l'échange d'information entre les organisations financées par le FI.

Recommandation 2 : Examiner la répartition des interventions pour s'assurer qu'elles sont conformes aux objectifs du FI.

Il a été démontré que les subventions salariales constituent une intervention de première importance pour rétablir le lien entre les employeurs et les personnes qui sont peu présentes sur le marché du travail, de même qu'un facteur clé pour faciliter la réinsertion des personnes handicapées au sein de la population active. Les constatations indiquent une réduction des interventions fondées sur des subventions salariales, mais une hausse du recours aux services d'aide à l'emploi. Les entrevues menées auprès des principaux répondants donnent à penser qu'il est nécessaire de mieux équilibrer l'importance accordée aux besoins des employeurs et à ceux des clients. Les activités visant à résoudre ces enjeux devraient comprendre :

- un examen de la répartition des interventions du FI afin de s'assurer qu'elles sont conformes aux objectifs du FI;

- le maintien de l'attention accordée aux deux types d'interventions, les constatations de l'évaluation et les entrevues avec les principaux répondants employeurs ayant permis de conclure qu'elles contribuent effectivement à accroître l'employabilité des participants du FI.

Recommandation 3 : Maintenir et améliorer le niveau de qualité des données administratives du FI.

De façon générale, l'évaluation a permis de conclure que les données administratives du FI sont de bonne qualité et qu'elles sont recueillies selon une méthode qui pourrait tenir lieu de modèle pour les autres programmes qui s'adressent aux personnes handicapées. À la lumière des améliorations continuellement apportées aux données administratives du FI durant la période de référence de l'évaluation, on recommande de continuer à recueillir ces données d'une manière qui en garantira la qualité tout en envisageant la possibilité d'y apporter d'autres améliorations, notamment en :

- améliorant davantage le module Client du Système commun pour les subventions et les contributions en rendant obligatoire la consignation des numéros de projets du FI;
- examinant la possibilité d'améliorer la fiabilité de certains des renseignements particuliers qui sont consignés, tels que les dates de début et de fin des interventions;
- remédiant au problème de fiabilité des renseignements sur les plans d'action consignés dans le Système, renseignements qui ne seraient plus nécessaires s'il était possible d'utiliser des champs relatifs aux clients et aux interventions du FI, tels que le numéro d'assurance sociale et les codes d'intervention.

Recommandation 4 : Envisager la possibilité d'accroître la coordination entre le FI et les autres secteurs de programmes d'EDSC qui facilitent l'accès au marché du travail pour les personnes handicapées.

Pour surmonter les obstacles à leur intégration au marché du travail, les personnes handicapées doivent bénéficier d'un vaste éventail de programmes et de services qui permettent d'alléger les nombreuses difficultés auxquelles elles font face. C'est pourquoi EDSC a mis en place de nombreux programmes qui aident les personnes handicapées à se tailler une place sur le marché du travail, y compris des ententes sur le marché du travail visant les personnes handicapées, des ententes sur le marché du travail, des ententes sur le développement du marché du travail, le Programme de réadaptation professionnelle du Régime de pensions du Canada, Connexion compétences et le FI. Comme les personnes handicapées admissibles et non admissibles à l'assurance-emploi peuvent se prévaloir des différents programmes d'EDSC, une interaction et une coordination accrues pourraient s'avérer profitables pour la conception et l'exécution de ces programmes.

Bien que le FI finance des activités de sensibilisation des employeurs, l'incidence de celles-ci chez les employeurs varie en fonction de la limitation des ressources du programme. Les données probantes recueillies au cours de l'étude documentaire et des entrevues auprès des principaux répondants donnent à penser qu'il est nécessaire d'insister davantage sur les avantages associés à la présence de personnes handicapées en milieu de travail.

- Examiner l'interaction avec les autres programmes du marché du travail d'EDSC qui visent les personnes handicapées.
- Envisager la possibilité d'accroître la coordination de manière à réaliser des gains d'efficacité opérationnelle et des économies.
- Examiner les possibilités de collaboration accrue en matière de sensibilisation des employeurs avec les autres programmes d'EDSC qui facilitent l'accès des personnes handicapées au marché du travail.

Aperçu du programme

Le Fonds d'intégration pour les personnes handicapées (FI) est un programme fédéral de contributions financé par le Trésor qui a été créé en 1997 en réaction aux lacunes constatées dans les programmes relatifs au marché du travail destinés aux personnes handicapées. Le budget initial du FI, qui se chiffrait à 30 millions de dollars par année, était destiné à aider les personnes handicapées à se préparer au marché du travail, à obtenir et à conserver un emploi ou à devenir des travailleurs indépendants et, par le fait même, à accroître leur autonomie et leur participation à la vie économique. Tel que prescrit par les modalités du programme, le FI concrétise cet objectif par le truchement des activités suivantes :

- i. offrir de l'aide financière aux employeurs pour les encourager à embaucher des personnes handicapées qu'ils n'embaucheraient normalement pas;
- ii. offrir des incitatifs financiers aux personnes handicapées dans le but de les inciter à accepter des emplois;
- iii. soutenir des projets pour aider des personnes handicapées à créer des emplois pour elles-mêmes en lançant leur entreprise;
- iv. soutenir des projets offrant aux personnes handicapées des occasions d'acquérir une expérience professionnelle qui mènera à un emploi continu;
- v. offrir une aide financière aux personnes handicapées pour leur permettre d'acquérir les compétences dont elles ont besoin pour obtenir un emploi, des compétences de niveau élémentaire à avancé;
- vi. fournir de l'aide financière aux personnes handicapées pour les aider à avoir accès à un emploi ou à des services d'emploi;
- vii. fournir de l'aide financière afin de soutenir la prestation de services spéciaux et de mesures d'intervention particulières adaptés aux besoins des personnes handicapées afin de faciliter leur intégration à l'emploi;
- viii. offrir de l'aide financière destinée à mieux faire connaître les besoins des personnes handicapées en intégrant aux projets des activités de sensibilisation des employeurs et des fournisseurs de services;
- ix. accorder une aide financière à d'autres activités qui, de l'avis du Ministre, servent les objectifs du programme.

Le budget de 2012 a alloué une somme additionnelle de 30 millions de dollars sur trois ans (5 millions de dollars pour 2012-2013, 12,5 millions de dollars pour 2013-2014 et 12,5 millions de dollars pour 2014-2015) au budget initial du programme, qui se chiffrait à 30 millions de dollars annuellement. Cet investissement supplémentaire vise, entre autres résultats escomptés, à « aider un plus grand nombre de personnes handicapées qui ont peu de liens avec le marché du travail à acquérir de l'expérience de travail dans de petites et moyennes entreprises et à accroître la sensibilisation des employeurs aux avantages associés à l'embauche de personnes handicapées ». Cet investissement de trois ans finance donc les activités suivantes, qui sont exécutées par l'intermédiaire d'un appel de propositions national :

1. des subventions salariales pour les petites et moyennes entreprises;
2. des activités de sensibilisation des employeurs;
3. du soutien aux aménagements en milieu de travail.

À l'appui de ses objectifs, le FI finance des activités menées aux échelles nationale et régionale. La majorité des fonds alloués chaque année servent à financer des activités régionales par le truchement d'accords de contribution, l'objectif étant d'aider les personnes handicapées à se préparer au marché du travail et à obtenir et à conserver un emploi. Chaque année, des fonds sont affectés aux régions de Service Canada afin qu'ils soient distribués aux bénéficiaires admissibles (p. ex., des organisations non gouvernementales, des employeurs, des particuliers ou des administrations municipales) dans le cadre d'un processus permanent de présentation de demandes. Les Centres Service Canada locaux consultent étroitement les groupes communautaires, les entreprises et les organisations sans but lucratif afin d'établir une gamme appropriée de programmes et de services qui tiennent compte des besoins de la collectivité et des objectifs du FI. Bien que leur portée et leur valeur varient grandement, les accords de contribution relèvent généralement de l'une des quatre catégories suivantes :

- a. coordonnateur communautaire du FI;
- b. services améliorés d'aide à l'emploi du FI;
- c. subventions salariales du FI;
- d. compétences professionnelles du FI.

Le reste du financement offert sous forme de contributions est destiné à des activités d'envergure nationale. Chaque année, le FI sollicite les propositions de projets nationaux par l'intermédiaire d'un processus de présentation de lettres d'intention, qui est suivi d'un appel de proposition officiel. Les organisations dont les lettres d'intention ont été approuvées sont invitées à soumettre une proposition détaillée dans le cadre de l'appel de proposition. Pour être admissible, un projet national doit prévoir des activités qui se dérouleront dans trois provinces ou territoires ou plus.

Méthodologie

La présente évaluation se fonde sur une combinaison de méthodes de recherche quantitative et qualitative, une analyse qualitative ayant été effectuée pour compléter l'analyse quantitative. Dans le cadre de l'approche d'évaluation calibrée, les constatations de l'évaluation sommative de 2008 ont servi à étayer l'analyse et les constatations de la présente évaluation. En outre, puisque des études exhaustives ont été réalisées dans le cadre de la précédente évaluation, les constatations de 2008 ont servi d'assise aux constatations de la présente évaluation.

Analyse quantitative : L'analyse quantitative réalisée aux fins de la présente évaluation portait sur les résultats et les caractéristiques des participants au fil des années. L'analyse des données sur l'emploi se fondait sur un indicateur indirect, soit le recours à l'assurance-emploi par les participants du FI, tandis que l'analyse des tendances relatives aux participants a servi à mieux comprendre les profils de ceux-ci et les tendances connexes au cours de la période de 2000 à 2012. Aux fins de l'analyse du recours à l'assurance-emploi, on a mesuré le taux d'utilisation de l'assurance-emploi et le montant des prestations touchées en examinant 61 402 équivalents du plan d'action représentant 64 707 clients servis par le FI entre 2000 et 2012.

Entrevues avec les principaux répondants : Au total, 47 entrevues téléphoniques ont été menées auprès de 51 répondants principaux, c'est-à-dire des représentants du FI et d'autres intervenants. L'éventail des répondants interrogés se répartissait comme suit : 5 responsables des programmes d'EDSC, 5 membres du personnel des régions de Service Canada affectés au FI, 26 titulaires d'accords conclus dans le cadre du FI et 11 employeurs de participants du FI.

Examen de la documentation et des dossiers et étude documentaire : L'étude documentaire réalisée aux fins de la présente évaluation a permis d'obtenir des renseignements probants sur les profils et les résultats sur le marché du travail des Canadiens handicapés. Une évaluation qualitative distincte s'est penchée sur les problèmes de chevauchement entre le FI et les autres programmes d'emploi et du marché du travail d'EDSC. Un examen de la documentation du programme – y compris les modalités, les rapports d'activités de sensibilisation des employeurs et les accords relatifs aux projets – a servi à étayer les constatations des analyses qualitative et quantitative.

Limites

L'une des principales limites de l'évaluation fut l'impossibilité, due à l'absence de données de l'Agence du revenu du Canada, de procéder à une étude longitudinale portant sur le recours à l'aide sociale chez les participants du FI au fil des années, ainsi que les changements relatifs aux niveaux d'emploi et de revenu à la suite de la participation au programme. Des retards ont fait en sorte qu'il a été impossible de conclure, entre EDSC et l'Agence du revenu du Canada, un protocole d'entente relatif à l'utilisation des données de l'Agence pour les exercices financiers 2013-2014 et 2014-2015, données qui sont pourtant couramment disponibles aux fins d'analyse des autres programmes d'EDSC. Pour résoudre ce problème, le recours à l'assurance-emploi chez les participants du FI a servi d'indicateur indirect pour mesurer les changements relatifs aux niveaux d'emploi et de revenu à la suite de la participation au programme.

Conformément aux pratiques normalisées appliquées aux autres exercices d'évaluation d'EDSC, on a corrigé les dossiers d'intervention qui ne comportaient aucune date de fin d'intervention ou des dates douteuses en se fondant sur la durée moyenne, ou le 95^e centile, des interventions consignées dans les dossiers qui présentaient des dates fiables. Les dossiers en double ont été éliminés en comparant les renseignements d'identification des clients, les types d'interventions et les dates de début.

Annexe C

Pourcentages d'équivalents du plan d'action prévoyant le versement de prestations d'assurance-emploi, selon la cohorte et le nombre d'années d'écart par rapport au début de l'EPA

Nombre d'années d'écart par rapport au début des interventions de l'EPA	Année de début de l'EPA													Total
	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	
-12								7,9 %	7,8 %	6,8 %	7,0 %	7,1 %	6,5 %	7,2 %
-11							8,2 %	8,1 %	6,5 %	7,0 %	7,0 %	7,6 %	6,8 %	7,3 %
-10						8,1 %	8,0 %	7,1 %	6,8 %	7,2 %	7,3 %	8,0 %	6,5 %	7,4 %
-9					8,4 %	8,1 %	7,4 %	7,2 %	6,7 %	8,0 %	8,2 %	7,7 %	6,9 %	7,7 %
-8				8,4 %	8,6 %	8,0 %	7,3 %	8,0 %	7,1 %	8,6 %	7,7 %	7,2 %	6,8 %	7,8 %
-7			8,9 %	8,1 %	7,9 %	7,8 %	7,0 %	7,6 %	7,4 %	8,9 %	7,5 %	7,0 %	5,9 %	7,7 %
-6		9,0 %	8,7 %	7,3 %	7,4 %	8,1 %	7,7 %	7,9 %	7,9 %	8,5 %	7,4 %	6,5 %	5,4 %	7,8 %
-5	11,5 %	8,9 %	8,4 %	7,0 %	7,3 %	7,4 %	7,5 %	7,4 %	6,9 %	8,0 %	6,7 %	6,0 %	5,3 %	7,8 %
-4	12,7 %	7,5 %	6,7 %	6,5 %	6,2 %	6,4 %	5,7 %	6,2 %	5,5 %	5,1 %	4,2 %	3,9 %	3,6 %	6,6 %
-3	12,0 %	6,6 %	4,8 %	4,8 %	4,3 %	3,6 %	3,3 %	3,5 %	3,4 %	3,7 %	2,5 %	2,2 %	2,0 %	4,9 %
-2	13,1 %	5,6 %	4,7 %	4,4 %	4,0 %	3,2 %	3,1 %	2,5 %	3,0 %	3,2 %	2,4 %	2,3 %	1,6 %	4,7 %
-1	19,5 %	8,5 %	6,3 %	6,7 %	5,1 %	3,7 %	2,7 %	2,6 %	3,0 %	4,3 %	2,5 %	1,7 %	1,6 %	6,2 %
1	20,6 %	10,9 %	8,8 %	9,1 %	6,7 %	5,9 %	4,5 %	4,2 %	4,4 %	6,0 %	3,5 %	3,1 %	3,6 %	8,0 %
2	15,5 %	12,4 %	11,1 %	10,0 %	8,6 %	8,8 %	8,4 %	8,2 %	7,3 %	7,4 %	6,5 %	5,9 %		9,6 %
3	15,4 %	14,1 %	11,5 %	11,3 %	9,8 %	9,5 %	10,5 %	9,9 %	8,6 %	8,5 %	7,5 %			10,9 %
4	15,0 %	12,9 %	10,4 %	10,4 %	9,9 %	11,0 %	10,6 %	9,3 %	7,8 %	8,5 %				10,9 %
5	14,7 %	11,7 %	10,1 %	9,6 %	11,0 %	11,4 %	9,4 %	7,7 %	7,3 %					10,7 %
6	13,4 %	11,0 %	10,0 %	10,7 %	11,5 %	9,9 %	8,3 %	7,6 %						10,6 %
7	12,3 %	10,3 %	10,1 %	11,1 %	9,9 %	8,4 %	7,5 %							10,2 %
8	11,8 %	11,6 %	10,7 %	9,4 %	8,8 %	7,8 %								10,2 %
9	12,0 %	11,7 %	9,8 %	9,0 %	8,5 %									10,4 %
10	13,1 %	10,8 %	8,4 %	7,3 %										10,4 %
11	11,6 %	9,2 %	7,5 %											9,8 %
12	10,3 %	8,2 %												9,4 %

Programmes d'emploi pour les personnes handicapées d'EDSC

	FI Fonds d'intégration pour les personnes handicapées	SFCEA Stratégie de formation pour les compétences et l'emploi destinée aux Autochtones	EMT Entente sur le marché du travail	PRP-RPC Programme de réadaptation professionnelle du Régime de pensions du Canada	SEJ Stratégie emploi jeunesse (Connexion compétences)	EMTPH Entente sur le marché du travail visant les personnes handicapées	PPDS Programme de partenariats pour le développement social	FA Fonds pour l'accessibilité
Objectifs	Accroître la participation au marché du travail des personnes handicapées qui n'ont que peu ou pas d'expérience professionnelle en les aidant à se préparer au marché du travail, à obtenir et à conserver un emploi ou à devenir travailleurs autonomes.	Accroître la participation au marché du travail des groupes qui font souvent face à de nombreux obstacles à l'intégration économique, y compris les Autochtones handicapés.	Hausser la participation au marché du travail de groupes qui sont sous-représentés sur le marché du travail du Canada et améliorer l'employabilité et les compétences de la main-d'œuvre.	Préparer les bénéficiaires de prestations d'invalidité du Régime de pensions du Canada qui souhaitent réintégrer le marché du travail en leur permettant d'acquérir les compétences nécessaires pour être aptes à l'emploi.	Programme axé sur les clients qui offre du financement à des employeurs et à des organismes tenant des activités susceptibles de profiter à des jeunes qui font face à des obstacles à l'emploi.	Améliorer l'employabilité des personnes handicapées et accroître les possibilités d'emploi à leur disposition en misant sur leurs connaissances actuelles.	Programme de financement qui collabore avec des organismes sans but lucratif afin d'améliorer la vie des personnes handicapées, des enfants, des familles et d'autres groupes vulnérables.	Financer les dépenses d'immobilisations associées à des travaux de construction et de rénovation visant à accroître l'accessibilité et la sécurité des personnes handicapées dans les collectivités et les milieux de travail du Canada.
Admissibilité	Personnes handicapées qui n'ont que peu ou pas de lien avec le marché du travail et qui ne sont pas admissibles à la Partie II de l'assurance-emploi (à quelques exceptions près).	Autochtones (membres des Premières Nations, Inuits, Métis et Autochtones inscrits et non inscrits vivant hors réserve), y compris les personnes handicapées.	Les personnes handicapées représentent l'un des quatre groupes prioritaires des EMT; les travailleurs spécialisés qui ont un emploi ou qui sont au chômage peuvent également bénéficier de financement.	Personnes handicapées qui ont déjà eu un emploi et qui répondent aux critères médicaux qualifiant un état pathologique grave et prolongé.	Personnes handicapées âgées de 15 à 30 ans.	Personnes handicapées qui ont un emploi ou qui sont au chômage et qui cherchent à améliorer leurs compétences ou à poursuivre leur scolarité.	Organisations sans but lucratif.	Organisations sans but lucratif, municipalités comptant moins de 125 000 habitants, organisations autochtones et gouvernements territoriaux.
Similarités et différences par rapport au FI		Comme le FI, la SFCEA appuie les activités qui offrent de l'aide à l'emploi, telles que le perfectionnement des compétences, l'acquisition d'expérience, les subventions salariales	Comme le FI, les EMT financent des activités qui fournissent aux employeurs des incitatifs pour offrir de la formation en cours d'emploi, de la formation axée sur les compétences de différents niveaux,	La gamme d'interventions offertes est relativement similaire à celle du FI (p. ex., perfectionnement des compétences, formation, conseils en matière d'emploi).	Comme dans le cas du FI, les participants peuvent bénéficier de subventions, de services de perfectionnement des compétences nécessaires au travail indépendant, de soutien financier au	Comme le FI, les EMTPH soutiennent des activités qui comprennent des subventions salariales, de l'aide au travail indépendant, l'acquisition de compétences favorisant l'employabilité et du	La composante Personnes handicapées du PPDS fournit du financement à l'appui de projets qui visent à accroître la participation et l'intégration des personnes handicapées à tous les aspects de la	Le FA soutient les projets d'infrastructure qui visent à améliorer la vie des personnes handicapées, mais ne finance pas les activités destinées à aider directement les personnes handicapées à trouver un emploi.

		et de l'aide financière visant à aider les participants à des activités admissibles à assumer les coûts de leur participation à ces activités.	ainsi que du soutien financier et de l'aide à l'emploi pour les personnes qui cherchent du travail.		perfectionnement des compétences d'emploi, d'aide à l'acquisition d'expérience professionnelle et de services d'accès à l'emploi.	soutien financier afin d'encourager et d'aider les personnes handicapées à conserver un emploi. Contrairement aux EMTPH, le FI ne s'adresse qu'aux personnes qui ne sont pas admissibles à l'assurance-emploi.	société canadienne, plus particulièrement en aidant les organisations sans but lucratif à améliorer la prestation de leurs services et à trouver de nouvelles idées.	
Niveau de chevauchement avec le FI		Niveau moyen de chevauchement avec le FI	Niveau moyen de chevauchement avec le FI	Faible niveau de chevauchement avec le FI	Niveau moyen de chevauchement avec le FI	Niveau moyen de chevauchement avec le FI	Niveau très faible ou inexistant de chevauchement avec le FI	Niveau très faible ou inexistant de chevauchement avec le FI
Durée et montant du financement	Le FI a été créé en 1997, avec un budget annuel de 30 millions de dollars. Conformément au Plan d'action économique de 2013, un financement continu de 40 millions de dollars par année sera alloué au FI à compter de 2015-2016.	Bénéficiaire d'un budget de 1,68 million de dollars sur cinq ans (du 1 ^{er} avril 2010 au 31 mars 2015), la SFCEA remplace la Stratégie de développement des ressources humaines autochtones (AHRDS), qui a été en vigueur d'avril 1999 à mars 2010.	Ayant débuté en 2008, les EMT fournissent chaque année 500 millions de dollars à l'appui du marché du travail des provinces.	Le PRP-RPC a été établi en 1997. Les dépenses du programme se chiffrent à 3 millions de dollars par année en moyenne.	Bénéficiaire d'un financement s'échelonnant de 2003 à 2015, la SEJ est un programme de 330 millions de dollars par année.	Le Plan d'action économique a annoncé que le programme bénéficiera d'une somme de 222 millions de dollars par année au cours des trois prochaines années.	Le financement alloué au programme s'est échelonné de 2009 à 2013. Au cours de cette période, 11,3 millions de dollars ont été affectés au programme chaque année.	Bénéficiaire d'un financement d'une durée de six ans (2007-2013), le FA est assorti d'un budget annuel se chiffrent à 45 millions de dollars.

Grille des questions et éléments d'évaluation

Questions/Éléments	Indicateurs	Sources d'information
1. Comment le profil des participants au programme a-t-il changé depuis 2000?	<ul style="list-style-type: none"> • Changements dans le profil des participants au programme (p. ex., âge, sexe, interventions, gravité de l'incapacité). 	<ul style="list-style-type: none"> - Analyse quantitative - Entrevues avec les principaux répondants (pour comprendre le contexte des dernières années) - Examen de la documentation (p. ex., modalités et autres documents du programme)
2. Comment l'exécution du programme a-t-elle changé depuis 2000?	<ul style="list-style-type: none"> • Changement des mécanismes d'allocation des fonds. • Changement des paramètres d'obtention des fonds. • Changement des critères d'admissibilité des clients. 	<ul style="list-style-type: none"> - Entrevues avec les principaux répondants (pour obtenir un aperçu général) - Examen de la documentation (p. ex., modalités et autres documents du programme)
3. Depuis 2000, dans quelle mesure et de quelles façons les tendances en matière de versement de prestations d'aide sociale et de recours à l'assurance-emploi ont-elles changé chez les bénéficiaires des interventions?	<ul style="list-style-type: none"> • Tendances en matière de versement de prestations d'aide sociale. • Tendances en matière de recours à l'assurance-emploi. 	<ul style="list-style-type: none"> - Analyse quantitative - Entrevues avec les principaux répondants (pour comprendre le contexte des dernières années)
4. Dans quelle mesure les changements positifs constatés dans les niveaux d'emploi et de revenu des participants au programme se sont-ils poursuivis dans les années suivant les interventions?	<ul style="list-style-type: none"> • Tendances relatives aux niveaux d'emploi et de revenu des participants au programme à la suite des interventions. 	<ul style="list-style-type: none"> - Analyse quantitative - Entrevues avec les principaux répondants (employeurs)
<p>5. Dans quelle mesure des activités de sensibilisation des employeurs, de promotion du programme et d'échange d'information sur les pratiques prometteuses sont-elles menées aux échelles communautaire, régionale, provinciale et nationale?</p> <p>a. Dans quelle mesure l'échange de ces produits, ressources et pratiques prometteuses a-t-il eu l'incidence escomptée (p. ex., sensibilisation accrue au FI et aux avantages associés à l'embauche de personnes handicapées, complémentarité accrue avec les autres programmes de financement fédéraux ou provinciaux)?</p> <p>b. D'autres approches</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Portée de la diffusion des produits et des ressources financés par le FI. • Portée de l'échange d'information sur les pratiques prometteuses des projets du FI. • Perceptions concernant l'incidence de ces produits et ressources sur le niveau de sensibilisation. • Options envisagées relativement aux approches d'échange d'information et de sensibilisation. 	<ul style="list-style-type: none"> - Entrevues avec les principaux répondants - Examen de la documentation - Étude documentaire

Questions/Éléments	Indicateurs	Sources d'information
d'échange d'information et de sensibilisation permettraient-elles d'obtenir de meilleurs résultats au même coût?		
<p>6. Dans quelle mesure des activités de sensibilisation des employeurs ont-elles été menées?</p> <p>a. Dans quelle mesure les activités de sensibilisation des employeurs ont-elles eu l'incidence souhaitée (p. ex., employeurs qui connaissent le FI et les avantages associés à l'embauche de personnes handicapées)?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Nature des activités de sensibilisation des employeurs réalisées. • Perceptions relatives à la réussite de ces activités (p. ex., mesure dans laquelle les employeurs connaissent le FI et les avantages associés à l'embauche de personnes handicapées). 	<ul style="list-style-type: none"> - Entrevues avec les principaux répondants - Examen de la documentation - Étude documentaire
<p>7. Y a-t-il du chevauchement ou de la redondance entre les projets du FI, y compris ceux qui sont financés en vertu des engagements pris dans le budget de 2012, et les autres programmes et services de soutien fédéraux et provinciaux établis depuis l'évaluation de 2008?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Niveau de chevauchement ou de redondance entre le FI et les autres programmes FPT, y compris les EMT, les EMTPH, le PPDS, le FA, la SEJ (Connexion compétences). • Mesure dans laquelle le FI cible la même clientèle que ces autres programmes. • Mesure dans laquelle les clients du FI participent également à ces autres programmes avant, pendant et après leur participation au FI. 	<ul style="list-style-type: none"> - Entrevues avec les principaux répondants - Examen de la documentation - Analyse quantitative
<p>8. Dans quelle mesure les employeurs ont-ils embauché et maintenu en poste des clients du FI qui bénéficiaient d'interventions fondées sur des subventions salariales ou des services d'acquisition d'expérience professionnelle?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Perceptions des employeurs relativement à l'embauche et au maintien en poste de clients du FI bénéficiant d'interventions fondées sur des subventions salariales ou des services d'acquisition d'expérience professionnelle. • Perceptions des employeurs concernant les facteurs qui influent sur le maintien en poste de clients du FI bénéficiant 	<ul style="list-style-type: none"> - Entrevues avec les principaux répondants (employeurs) - Examen de la documentation (p. ex., lignes directrices opérationnelles, accords relatifs aux projets, modalités)

Questions/Éléments	Indicateurs	Sources d'information
	d'interventions fondées sur des subventions salariales ou des services d'acquisition d'expérience professionnelle.	

Modèle logique – Fonds d’intégration pour les personnes handicapées

