Emploi et Développement social Canada | Employment and Social Development Canada

Canada

ÉVALUATION DU FONDS D'INTÉGRATION POUR LES PERSONNES HANDICAPÉES

Phase I

SEPTEMBRE 2018

Direction de l'évaluation – Direction générale des politiques stratégiques et de service

Évaluation du Fonds d'intégration pour les personnes handicapées – Phase I

Vous pouvez télécharger cette publication en ligne sur le site **canada.ca/publicentre-EDSC**.

Ce document est aussi offert sur demande en médias substituts (gros caractères, MP3, braille, audio sur DC, fichiers de texte sur DC, DAISY, ou accessible PDF) auprès du 1 800 O-Canada (1-800-622-6232). Si vous utilisez un téléscripteur (ATS), composez le 1-800-926-9105.

© Sa Majesté la Reine du Chef du Canada, 2019

Pour des renseignements sur les droits de reproduction : **droitdauteur.copyright@HRSDC-RHDCC.gc.ca**

PDF
Nº de cat. : Em8-123/1-2019F-PDF
ISBN : 978-0-660-29888-7

EDSC
Nº de cat. : SP-1201-04-19F

Table des matières

Liste des abréviations iii

Liste des figures iii

Liste des tableaux iii

Sommaire iv

Réponse de la direction et plan d'action xi

1. Introduction 1

1.1 Contexte du programme 1

1.2 Réformes du programme 4

1.3 Initiatives annoncées dans le budget 7

2. Méthodologie 9

3. Constats principaux 11

3.1 Pertinence du programme 11

3.2 Performance du programme 20

3.3 Mise en œuvre des réformes 32

3.4 Les initiatives Prêts, disponibles et capables et CommunityWorks/Worktopia 43

3.5 Coûts du programme 49

3.6 Stratégie de mesure du rendement et qualité des données administratives 51

4. Recommandations 56

Annexe A – Questions couvertes par la phase I de l'évaluation A-1

Annexe B – Études techniques réalisées pour la phase I de l'évaluation B-1

Annexe C – Modèle logique du Fonds d'intégration, 2016 ..... C-1

Liste des abréviations

SFCEA	Stratégie de formation pour les compétences et l'emploi destinée aux Autochtones
EDSC	Emploi et Développement social Canada

Liste des figures

Figure 1 : Prévalence des handicaps chez les Canadiens âgés de 15 à 64 ans, par groupe d'âge et par sexe 12

Figure 2 : Taux d'emploi normalisé selon l'âge chez les Canadiens âgés de 15 à 64 ans, selon la gravité du handicap et le sexe 14

Liste des tableaux

Tableau 1 : Résultats des clients du Fonds d'intégration, exercices financiers de 2012-2013 à 2016-2017 22

Tableau 2 : Répartition des répondants inscrits à un programme d'études, selon le niveau d'inscription et le sexe 23

Tableau 3 : Nombre total d'interventions effectuées dans le cadre du Fonds d'intégration, exercices financiers de 2012-2013 à 2016-2017 33

Tableau 4 : Coûts par client servi, exercices financiers de 2012-2013 à 2016-2017 . 49

Tableau 5 : Coûts par client ayant obtenu un résultat favorable, exercices financiers de 2012-2013 à 2016-2017 50

Tableau 6 : Coûts d'exploitation et de gestion du Fonds d'intégration 50

Sommaire

Le présent rapport résume les conclusions de la phase I de l'évaluation du Fonds d'intégration pour les personnes handicapées. Lancé en 1997, ce programme a été conçu pour combler une lacune au niveau fédéral en matière de services pour les personnes handicapées qui ne sont pas admissibles au régime d'assurance-emploi ou n'ont pas accès aux mesures de soutien à la formation offertes en vertu de la partie II de la *Loi sur l'assurance-emploi*. Plus précisément, le Fonds d'intégration soutient des initiatives conçues pour aider les personnes handicapées à se préparer pour le marché du travail, à obtenir un emploi et à le conserver, ou à devenir des travailleurs autonomes.

Pour que les modalités du Fonds d'intégration pour les personnes handicapées cadrent mieux avec les besoins et les exigences du marché du travail, des réformes du programme ont été annoncées dans les budgets de 2012 à 2014. Celles-ci comprenaient les améliorations suivantes :

- une augmentation des possibilités de formation axée sur la demande;
- la participation des employeurs à la conception et à la mise en œuvre des projets;
- l'augmentation du nombre de jeunes prenant part au programme et du nombre de participants acquérant de l'expérience de travail au sein des petites et moyennes entreprises.

L'évaluation a porté sur la pertinence et la performance du programme, de même que sur la mise en œuvre et la concrétisation des réformes. La mesure dans laquelle deux initiatives annoncées dans le budget de 2014 (CommunityWorks/Worktopia et Prêts, disponibles et capables) ont été mises en œuvre, telles que conçues, a également été examinée[1]. Les autres projets étudiés ont tous commencé entre avril 2015 et décembre 2016 et résultaient de l'appel de propositions de 2014. Ce dernier reflétait les nouvelles modalités du programme.

Quatre sources de données ont été utilisées au cours de la première phase de cette évaluation en deux phases : un examen des données administratives, un sondage auprès des participants aux projets dont la durée était d'une seule année, une revue

[1] Comme il est indiqué dans la stratégie d'évaluation du Fonds d'intégration, laquelle a été approuvée le 12 mai 2015 par le Comité de la mesure du rendement et de l'évaluation du Ministère. Voir l'annexe A pour obtenir la liste complète des questions d'évaluation couvertes par la phase I.

documents et des entrevues auprès d'informateurs clés[2]. En s'appuyant sur les résultats préliminaires de la première phase, la seconde phase de l'évaluation comprendra une analyse des résultats des participants sur une plus longue période (c'est à dire au-delà des douze mois suivant la participation au programme), et un examen plus approfondi des expériences vécues par les employeurs dans le cadre du programme. La seconde phase devrait prendre fin en mars 2020.

Une stratégie d'évaluation a été élaborée et présentée au Comité de la mesure du rendement et de l'évaluation au mois de mai 2015. L'évaluation est réalisée conformément aux dispositions de la *Loi sur la gestion des finances publiques* (le programme doit être évalué d'ici novembre 2019) et aux obligations établies par le Conseil du Trésor. L'évaluation vise à fournir des données probantes en temps opportun afin d'appuyer la prise de décisions relatives à la gestion du programme[3].

Principales constatations

Pertinence du programme et concordance avec les priorités

Le programme est pertinent et répond aux besoins des personnes handicapées en comblant une lacune en matière de services d'aide à l'emploi pour celles qui ne sont pas admissibles aux prestations d'assurance-emploi ou qui n'ont pas accès aux mesures de soutien à la formation offertes en vertu titre de la partie II de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

Les objectifs du Fonds d'intégration continuent de concorder avec les priorités, les rôles et les responsabilités d'Emploi et Développement social Canada et du gouvernement fédéral. Cela se traduit notamment dans l'engagement pris par le gouvernement d'éliminer les obstacles à l'emploi pour les personnes handicapées et dans le récent dépôt du nouveau projet de *Loi canadienne sur l'accessibilité*[4].

---

[2] Consulter l'annexe B pour obtenir de plus de détails sur la méthodologie utilisée dans le cadre de la phase I.
[3] L'évaluation ayant débuté avant que la Politique sur les résultats de 2016 n'entre en vigueur, la structure des questions d'évaluation tient compte des orientations établies dans la Politique sur l'évaluation du Conseil du Trésor de 2009.
[4] Pour en savoir davantage, consulter le document d'information d'Emploi et Développement social Canada : Présentation du projet de *Loi canadienne sur l'accessibilité* – Mobilisation. https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/nouvelles/2018/06/document-dinformation--presentation-du-projet-de-loi-canadienne-sur-laccessibilite--mobilisation.html

Des données indiquent qu'il serait possible de mieux faire connaître le Fonds d'intégration pour les personnes handicapées aux fournisseurs de services et aux clients potentiels, y compris aux employeurs.

Performance du programme

La phase I de l'évaluation a permis de confirmer que, par le biais du programme, les personnes handicapées ont l'occasion d'acquérir ou de développer des compétences, d'obtenir de l'expérience de travail rémunérée ou de l'aide pour devenir travailleur autonome. Cependant, selon des informations recueillies lors d'entrevues auprès d'informateurs clés, les employeurs ne seraient pas toujours bien informés des ressources disponibles pour faciliter l'adaptation en milieu de travail des personnes handicapées. En outre, des informateurs clés ont souligné que, pour répondre aux besoins des participants, il était parfois nécessaire d'obtenir des ressources supplémentaires par le biais d'autres programmes ou organisations.

Le pourcentage de participants qui occupaient un emploi, étaient travailleurs autonomes ou sont retournés aux études, au cours d'une période allant jusqu'à douze mois suivant la fin de leur dernière intervention de programme, a augmenté progressivement de 42 %, pour l'exercice 2012 à 2013, à 55 %, pour l'exercice 2016 à 2017. En moyenne, au cours de cette période, le programme a servi 4 316 personnes handicapées par année; de ce nombre, 41 % (1 791) occupaient un emploi ou étaient travailleurs autonomes et 6 % (253) sont retournés aux études après la fin de leur dernière participation. Au cours de cette même période, en moyenne, 53 % des participants (2 272) n'ont pas obtenu un emploi, ne sont pas devenus des travailleurs autonomes et ne sont pas retournés aux études après avoir participé au programme[5].

Le taux d'emploi des participants (41 % en moyenne sur une période de cinq ans) doit être apprécié en tenant compte du taux d'emploi global des personnes handicapées, qui est nettement inférieur à celui des personnes non handicapées (par exemple 49 % par rapport à 79 % en 2011 chez les Canadiens âgés de 25 à 64 ans)[6]. Il faut également noter que le Fonds d'intégration sert des personnes très éloignées du

[5] Ces résultats n'incluent pas ceux des participants aux initiatives annoncées dans le budget CommunityWorks/Worktopia et Prêts, disponibles et capables (abordées plus loin). Source des données : Système commun pour les subventions et les contributions, module client et module d'information sur les participants, mars 2018.

[6] D'après l'Enquête nationale auprès des ménages de 2011 et l'Enquête canadienne sur l'incapacité de 2012 (plus récentes sources de données disponibles lors de la préparation de ce rapport). Pour plus de détails, voir Turcotte, Martin (2014). « Les personnes avec incapacité et l'emploi », *Regards sur la société canadienne*, décembre, nº 75-006-X au catalogue de Statistique Canada.

marché du travail et qui sont davantage susceptibles d'affronter des obstacles à l'emploi en raison de leur handicap. Il peut s'agir, par exemple, de problèmes de santé survenant au cours du programme et de la difficulté à effectuer la navette entre le domicile et le lieu de travail[7]. Qui plus est, le fait d'avoir un revenu d'emploi qui n'est pas suffisamment élevé pour compenser la réduction ou la perte potentielle de prestations d'aide sociale[8], ou de s'attendre à obtenir un tel revenu, peut miner la motivation de certains participants à entrer sur le marché du travail, ou à y demeurer tout au long du programme.

La façon dont les résultats des participants évoluent sur le marché du travail, à moyen et long terme, au-delà de la période couverte par le présent rapport, sera étudiée au cours de la phase II de l'évaluation. Ces résultats seront d'ailleurs étudiés plus en profondeur au moyen d'une analyse comparative entre les sexes plus. Ce type d'analyse tient compte des liens qui existent entre de multiples variables dont le sexe, le fait d'avoir un handicap, l'appartenance à un groupe autochtone et le lieu de résidence[9].

Mise en œuvre des réformes

Les résultats de l'évaluation indiquent que davantage de participants acquièrent de l'expérience de travail au sein de petites et moyennes entreprises.[10] En effet, depuis la réforme du programme, une expérience de travail doit être comprise dans tous les projets qui impliquent des participants. Cette expérience peut être acquise par le biais de subventions salariales ou d'activités d'aide au travail autonome. Une augmentation du nombre de jeunes de 15 à 30 ans parmi les participants a également été observée.

Toutefois, les données recueillies ne permettent pas de conclure que davantage de solutions de formation axées sur la demande sont fournies dans le cadre du programme réformé, ni que ce dernier répond mieux aux besoins du marché du travail. En outre, il

---

[7] Selon la documentation dans ce domaine, les personnes handicapées peuvent également ne pas être en mesure d'obtenir un emploi rémunéré en raison de pratiques d'embauche discriminatoires ou parce que des milieux de travail sont physiquement inaccessibles. Voir par exemple Turcotte, Martin (2014).

[8] Incluant des prestations d'invalidité, la couverture de dépenses pour soins de santé et d'autres bénéfices dont l'obtention peut être conditionnelle au fait de demeurer prestataire de l'aide sociale (par exemple, un régime d'assurance-médicaments et un logement subventionné).

[9] Pour de plus amples renseignements, consulter Condition féminine Canada. Qu'est-ce que l'ACS+? https://swc-cfc.gc.ca/gba-acs/index-fr.html

[10] En raison de limitations dans les données disponibles, il n'a pas été possible de déterminer l'ampleur précise de cette augmentation. Cependant, puisque les petites et moyennes entreprises représentent la plus grande part des employeurs du Canada, on peut conclure qu'un plus grand nombre de personnes handicapées acquièrent de l'expérience de travail au sein de petites et moyennes entreprises à mesure que le nombre de participants pour lesquels des subventions salariales sont accordées augmente.

n'a pas été possible de confirmer que des renseignements sur le marché du travail ont aidé les organisations ayant reçu du financement à mieux faire concorder leurs activités de formation avec les besoins du marché du travail. En effet, depuis la réforme du programme, les activités de développement de compétences propres à un emploi qui peuvent être soutenues dans le cadre du programme ne peuvent durer plus de six mois[11]. Quelques représentants d'organisations financées dans le cadre du programme ont souligné que cette période n'était pas suffisamment longue pour permettre aux participants d'acquérir ou de solidifier les connaissances et compétences techniques ou spécialisées qui sont en demande sur le marché du travail.

Les résultats de l'évaluation indiquent que les employeurs ne sont généralement pas impliqués dans la conception des projets, mais contribuent à leur mise en œuvre en assumant une partie du salaire des participants et en fournissant de la formation et de la supervision en milieu de travail à ces derniers. En outre, des changements apportés aux critères d'admissibilité au financement du programme ont fait en sorte qu'il est devenu plus difficile, pour les employeurs, de concevoir et de mettre en œuvre des projets autonomes de subventions salariales. En effet, de tels projets nécessitent désormais d'embaucher au moins huit participants à la fois.

Enfin, les données disponibles n'ont pas permis de déterminer si l'innovation sociale (c'est à dire l'entreprise sociale, les partenariats sociaux ou le financement basé sur les résultats) a permis d'optimiser les impacts du programme, et dans quelle mesure elle l'a fait.

Les initiatives Prêts, disponibles et capables et CommunityWorks/Worktopia

Seulement des résultats préliminaires étaient disponibles pour ces deux projets. Cependant, des renseignements obtenus auprès d'informateurs clés et des données tirées des documents de projet disponibles indiquent que des défis ont été rencontrés dans la mise en œuvre de ces deux initiatives. Des ajustements ont été requis dans les deux cas.

Par exemple, dans le cadre de l'initiative Prêts, disponibles et capables, des enjeux rencontrés au niveau de l'offre ont mené à la création de postes de coordonnateurs des relations avec les personnes autistes. Le mandat de ces intervenants consistait à identifier des chercheurs d'emploi ayant un trouble du spectre de l'autisme qui n'est pas

[11] Avant la réforme du programme, ces activités pouvaient durer jusqu'à un an ou 52 semaines, avec une possibilité de prolongation de six mois ou 26 semaines (pour une durée totale de 18 mois ou 78 semaines).

associé à une déficience intellectuelle. La durée du projet a alors été prolongée de trois à quatre ans, ce qui a favorisé l'atteinte des objectifs initialement établis en ce qui a trait au nombre de participants servis.

Également, afin d'accroître le taux d'achèvement des activités prévues pour les participants à certains endroits où l'initiative CommunityWorks/Worktopia était mise en œuvre, l'organisation en charge du projet a décidé que tous les jeunes inscrits au volet EmploymentWorks devaient être autonomes en matière de transport et posséder de bonnes capacités langagières.

Coûts du programme

Une analyse limitée des coûts a révélé que les coûts par client servi et par client ayant obtenu un résultat favorable dans le cadre du Fonds d'intégration étaient comparables à ceux de deux autres programmes d'emploi fédéraux qui servent des groupes désavantagés sur le marché du travail. Par exemple, entre l'exercice 2012 à 2013 et l'exercice 2016 à 2017, le coût moyen par client servi par le biais du Fonds d'intégration pour les personnes handicapées s'élevait à 6 961 $[12]. En comparaison, le coût moyen par client servi par le biais de la Stratégie de formation pour les compétences et l'emploi destinée aux Autochtones s'élevait à 7 389 $, et le coût moyen par client servi dans le cadre du volet Connexion compétences de la Stratégie emploi jeunesse s'élevait à 8 149 $[13].

Au cours de cette même période, le coût moyen par client du Fonds d'intégration ayant obtenu un résultat favorable (c'est à dire par client qui occupait un emploi, était travailleur autonome ou était retourné aux études) s'élevait à 14 687 $. En comparaison, le coût moyen par client ayant obtenu un résultat favorable (c'est à dire par client qui occupait un emploi ou était travailleur autonome) dans le cadre de la Stratégie de formation pour les compétences et l'emploi destinée aux Autochtones s'élevait à 12 886 $, tandis que le coût moyen par client ayant obtenu un résultat favorable (c'est à dire par client qui occupait un emploi ou était travailleur autonome) dans le cadre du volet Connexion compétences de la Stratégie emploi jeunesse s'élevait à 11 719 $.

---

[12] Ces coûts ne tiennent pas compte des contributions versées pour les initiatives Prêts, disponibles et capables et CommunityWorks/Worktopia.

[13] Bien que semblable au Fonds d'intégration pour les personnes handicapées à certains égards, la Stratégie de formation pour les compétences et l'emploi destinée aux Autochtones comprend du soutien financier visant à renforcer la capacité des organisations autochtones et met davantage l'accent sur les mesures d'aide pour la garde de personnes à charge. La comparaison entre ces deux programmes doit donc être effectuée avec prudence.

Mesure du rendement et qualité des données administratives

Un nouveau formulaire de renseignements sur les participants a été adopté à partir de l'exercice 2015 à 2016. Celui-ci reflétait certains changements apportés dans le cadre de la réforme du programme. Cependant, on recueille encore peu de renseignements relativement à l'implication des employeurs dans les activités du programme et aux résultats des activités de sensibilisation. De plus, les impacts du programme sur le plan du développement des compétences et de l'employabilité des participants ne sont pas évalués avec précision. Enfin, très peu de renseignements sont recueillis à l'égard des progrès réalisés par les participants aux activités d'aide au travail autonome.

Recommandations

En se fondant sur les données probantes recueillies et analysées, les recommandations suivantes ont été développées:

1. Continuer de conscientiser les employeurs quant à la précieuse contribution que peuvent apporter les personnes handicapées et aux diverses mesures de soutien disponibles pour faciliter leur embauche et leur intégration en milieu de travail[14].

2. Examiner la possibilité de prolonger la disponibilité des mesures de soutien et les suivis auprès des participants[15].

3. Clarifier davantage le concept d'innovation sociale et la façon dont il doit être appliqué dans le contexte du programme, et établir des critères précis aux fins d'évaluation et de suivi[16].

4. Harmoniser davantage le modèle logique du programme avec les réformes et les nouvelles orientations stratégiques du programme, et continuer d'améliorer les indicateurs utilisés à des fins de mesure du rendement[17].

---

[14] La nécessité d'effectuer des efforts continus dans ce domaine a été signalée dans le cadre des deux évaluations précédentes du programme et fut confirmée par des données recueillies de diverses sources dans le cadre de la présente évaluation (c'est à dire la revue des documents de projets, les entrevues auprès d'informateurs clés et le sondage auprès des participants aux projets dont la durée était d'une seule année).
[15] Recommandation fondée sur des renseignements obtenus auprès d'informateurs clés et sur les résultats du sondage auprès des participants aux projets dont la durée était d'une seule année.
[16] Recommandation fondée sur des renseignements obtenus auprès d'informateurs clés et sur les résultats de la revue des documents.
[17] Recommandation fondée sur les résultats de la revue des documents de projets et sur des renseignements obtenus auprès d'informateurs clés.

Réponse de la direction et plan d'action

Introduction

La Direction générale des compétences et de l'emploi et la Direction générale des opérations de programmes d'Emploi et Développement social Canada remercient la Division de l'évaluation d'avoir réalisé la phase I de l'évaluation du Fonds d'intégration pour les personnes handicapées. La contribution des informateurs clés, qui ont participé aux entrevues au cours de l'évaluation, y compris les intervenants externes et les participants au programme, est également reconnue.

Le Fonds d'intégration offre aux participants l'opportunité d'acquérir ou de développer des compétences préparatoires à l'emploi et d'obtenir une expérience de travail ou de l'aide pour devenir des travailleurs autonomes. Le taux de réussite des participants au programme s'est amélioré constamment entre les exercices 2012 à 2013 et 2016 à 2017. Le Fonds d'intégration soutient également des activités qui améliorent le niveau de connaissance des employeurs quant à la contribution que les personnes handicapées apportent au milieu de travail. Les résultats indiquent que le programme est toujours pertinent et qu'il répond aux besoins des personnes handicapées, y compris de celles qui doivent affronter de multiples obstacles. L'évaluation souligne néanmoins des améliorations qui peuvent être apportées.

Emploi et Développement social Canada donne déjà suite à certaines conclusions énoncées dans le présent rapport de la phase I. Par exemple, l'appel de propositions de 2018 du Fonds d'intégration a mis davantage l'accent sur la collaboration avec les employeurs afin de mieux intégrer leurs besoins à la conception des projets et de préparer les milieux de travail à l'intégration des personnes handicapées.

RECOMMANDATIONS ET MESURES DE SUIVI

L'évaluation a donné lieu à quatre recommandations, qui ont toutes obtenu l'appui de la direction du programme :

Recommandation 1

Continuer de conscientiser les employeurs quant à la précieuse contribution que peuvent apporter les personnes handicapées et aux diverses mesures de soutien disponibles pour faciliter leur embauche et leur intégration en milieu de travail.

Réponse de la direction

L'appel de propositions de 2018 du programme a accordé plus d'importance aux activités centrées sur les employeurs. Le financement du Fonds d'intégration peut maintenant être utilisé pour soutenir une gamme étendue d'activités comme de l'encadrement, de la formation et du soutien en matière de ressources humaines afin d'aider les employeurs à créer des milieux de travail inclusifs. Ces activités peuvent être combinées à des activités qui impliquent des participants ou prendre la forme de mesures de soutien autonomes à l'intention des employeurs qui font preuve d'un engagement manifeste à l'égard de l'embauche de personnes handicapées.

De plus, un financement additionnel de 18 M$ a été annoncé en juin 2018 afin de soutenir davantage d'activités et d'améliorer les projets du Fonds d'intégration qui visent à améliorer les connaissances, les politiques et les pratiques des employeurs, ce qui a trait au recrutement, à l'embauche et au maintien en poste des personnes handicapées. L'élaboration de stratégies de recrutement internes et de services de jumelage servira à combler cette lacune.

Dans un cadre de mesure du rendement renouvelé, les activités de mobilisation des employeurs qui sont entreprises par les fournisseurs de services feront l'objet d'un suivi. On s'attend à ce que cela permette d'améliorer la capacité à mesurer les activités de mobilisation des employeurs et leurs résultats.

Plan d'action de la direction	**Date d'achèvement**
1.1 Améliorer les activités relatives aux employeurs présentées dans l'appel de propositions de 2018	Mars 2018
1.2 Inclure les activités de sensibilisation des employeurs dans les ententes découlant de l'appel de propositions de 2018	Automne 2018
1.3 Mettre en œuvre une nouvelle stratégie de mesure du rendement	Hiver 2019

Recommandation 2

Examiner la possibilité de prolonger la disponibilité des mesures de soutien et les suivis auprès des participants.

Réponse de la direction

Emploi et Développement social Canada accueille favorablement cette recommandation. À la suite de l'appel de propositions de 2018, les ententes régionales dureront jusqu'à

trois ans au lieu d'un an, ce qui devrait permettre de renforcer les suivis auprès des participants. Emploi et Développement social Canada examinera également la disponibilité des mesures de soutien dans le contexte d'autres programmes et initiatives du gouvernement fédéral.

Plan d'action de la direction	**Date d'achèvement**
2.1 Établir des ententes plus longues pour les projets régionaux	Automne 2018
2.2 Créer des liens avec d'autres initiatives fédérales, y compris l'initiative Canada accessible, afin de favoriser des milieux de travail accessibles et inclusifs	En cours
2.3 Analyser des résultats de suivi, ajuster les politiques et apporter, au besoin, des correctifs au système	Automne 2019

Recommandation 3

Clarifier davantage le concept d'innovation sociale et la façon dont il doit être appliqué dans le contexte du programme, et établir des critères précis aux fins d'évaluation et de suivi.

Réponse de la direction

Emploi et Développement social Canada accueille favorablement cette recommandation. Même si l'appel de propositions de 2018 a conservé les mêmes critères en matière d'innovation sociale (c'est à dire la rémunération au rendement, l'entreprise sociale et les partenariats sociaux) que ceux de l'appel de propositions de 2014, la définition ministérielle[18] a évolué considérablement au cours des dernières années. Emploi et Développement social Canada examinera la définition telle qu'elle est appliquée dans le

[18] L'**innovation sociale** consiste à mettre au point de nouvelles solutions pour surmonter des défis sociaux ou économiques. Elle peut améliorer la qualité de vie des gens par la collaboration avec de nouveaux partenaires, la mise à l'essai d'idées créatives et la mesure de l'incidence de ces initiatives. L'innovation sociale fait souvent appel à une collaboration entre les différents ordres de gouvernement, les organismes de bienfaisance et les intervenants des secteurs privés et sans but lucratif pour résoudre un problème social d'intérêt commun. Grâce à l'innovation sociale, les organismes communautaires ont la possibilité de trouver de nouvelles solutions à des problèmes de longue date et de les partager avec d'autres organisations au pays et dans le reste du monde (définition d'Emploi et Développement social Canada).

contexte du Fonds d'intégration afin de décider comment elle devrait être redéfinie et mise en œuvre pour les investissements futurs réalisés dans le cadre du programme.

Plan d'action de la direction	Date d'achèvement
3.1 Analyser les résultats des projets d'innovation sociale terminés qui découlaient de l'appel de propositions de 2014	Automne 2018
3.2 Envisager de nouvelles approches afin de renforcer le recours à l'innovation sociale dans le cadre du programme, notamment en élargissant les types de projets novateurs soutenus par le Fonds d'intégration	Mars 2019

Recommandation 4

Harmoniser davantage le modèle logique du programme avec les réformes et les nouvelles orientations stratégiques du programme, et continuer d'améliorer les indicateurs utilisés à des fins de mesure du rendement.

Réponse de la direction

Emploi et Développement social Canada appuie cette recommandation. Des travaux ont déjà été amorcés afin de revoir le modèle logique du Fonds d'intégration et de renforcer la stratégie de mesure du rendement des projets impliquant des participants et des projets centrés sur les employeurs.

Avant le lancement de l'appel de propositions de 2018, un groupe de travail sur la mesure du rendement composé de représentants de plusieurs directions générales s'est réuni afin d'élaborer des indicateurs visant à refléter les nouvelles orientations stratégiques du programme, en particulier pour le nouveau volet « Travailler avec les employeurs ». Ce groupe de travail poursuivra les travaux en examinant en profondeur le modèle logique du Fonds d'intégration afin que celui-ci reflète les réformes de 2014 et les nouvelles orientations stratégiques énoncées dans l'appel de propositions de 2018.

À mesure que débuteront de nouveaux projets, les fournisseurs de services devront fournir des rapports plus détaillés sur les activités réalisées en matière de mobilisation des employeurs. Des travaux sont également en cours pour déterminer comment améliorer les méthodes de mesure relatives à « l'amélioration de l'employabilité » et des projets d'innovation, afin que ces méthodes concordent avec les mesures et les indicateurs de rendement élaborés dans le cadre des nouvelles ententes sur le développement de la main-d'œuvre qui ont été conclues avec les provinces et les territoires.

Plan d'action de la direction	**Date d'achèvement**
4.1 Examiner et revoir le modèle logique	Été 2018
4.2 Élaborer des indicateurs de rendement améliorés	Été/automne 2018
4.3 Effectuer le suivi manuel des nouvelles mesures de rendement	2018 à 2019
4.4 Automatiser les mesures de rendement	2019 à 2020

1. Introduction

Le présent rapport est un résumé des principales constatations tirées de la phase I de l'évaluation du Fonds d'intégration pour les personnes handicapées. Il comprend des renseignements sur le contexte du programme, les réformes et les initiatives annoncées dans le budget.

1.1 Contexte du programme

En raison des limites imposées par leur état de santé et des obstacles qu'elles peuvent affronter, de nombreuses personnes handicapées doivent se retirer du marché du travail de façon intermittente ou permanente, tandis que d'autres peuvent seulement travailler à temps partiel ou selon un horaire fixe[19]. Ces défis ne limitent pas seulement leur capacité à obtenir et à conserver un emploi, mais également à travailler suffisamment d'heures pour être admissible à des prestations d'assurance-emploi pendant les périodes de chômage.

En 2012, environ 10 % des Canadiens âgés de 15 à 64 ans (2 338 200 personnes) avaient un handicap[20]. Environ 45 % de ces personnes (1 057 100 personnes) occupaient un emploi. Parmi les personnes qui n'avaient pas d'emploi, environ 411 600 personnes ont indiqué être aptes au travail[21]. Environ 25 % de ces travailleurs potentiels (103 300 personnes) n'avaient jamais travaillé ou n'avaient pas travaillé au cours des cinq années précédentes, et auraient potentiellement pu bénéficier du programme[22].

Lancé en 1997, le Fonds d'intégration a été conçu pour combler des lacunes au niveau fédéral en matière de services pour les personnes handicapées qui n'étaient pas

[19] Till, M., Leonard, T., Yeung, S., et Nicholls, G. (2015). Profil des expériences sur le marché du travail : adultes canadiens de 15 ans et plus ayant une incapacité, 2012. Statistique Canada. https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/89-654-x/89-654-x2015005-fra.htm

[20] Source : Enquête canadienne sur l'incapacité de 2012 (données les plus récentes disponibles lors de la préparation de ce rapport).

[21] Pour plus de détails sur la méthodologie utilisée pour établir cette estimation, voir Till *et al.* (2015).

[22] Entre le 1er janvier 2003 et le 22 juin 2015, de façon générale, les personnes au chômage n'étaient pas admissibles aux programmes d'emploi offerts en vertu de la partie II de la *Loi sur l'assurance-emploi* si leur dernière période de prestations d'assurance-emploi avait pris fin plus de 36 mois auparavant. Depuis le 23 juin 2015, la période de 36 mois a été remplacée par une période de 60 mois (5 ans). Pour en savoir plus, consulter le site du gouvernement du Canada, *Loi sur l'assurance-emploi*, https://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/E-5.6/section-58-20160703.html

admissibles à l'assurance-emploi ou aux mesures de soutien à la formation offertes en vertu de la partie II de la *Loi sur l'assurance-emploi*. Pour s'assurer que ces personnes puissent obtenir l'aide dont elles ont besoin lorsqu'elles tentent d'intégrer ou de réintégrer le marché du travail, le programme finance une gamme de projets. La plupart de ces projets sont conçus et mis en œuvre par des organisations connues sous le nom de coordonnateurs communautaires (également appelées « organisations ayant reçu du financement ou des contributions »). Ces organisations ne font pas partie du Ministère et agissent à titre d'intermédiaires entre les participants et les employeurs.

Les projets conçus et mis en œuvre par les coordonnateurs communautaires doivent comprendre des activités pour lesquelles des subventions salariales sont versées ou des activités d'aide au travail autonome. Ces activités représentent la composante obligatoire d'expérience de travail des projets financés, telle qu'elle est définie dans les directives opérationnelles du programme. Plus précisément[23] :

- Les **subventions salariales** fournissent un incitatif financier visant à encourager les employeurs à embaucher des personnes handicapées qu'ils n'engageraient pas habituellement, sous la forme d'un partage des salaires versés à ces participants. Ces activités doivent être utilisées pour placer les participants dans des postes qui sont susceptibles de mener à des emplois permanents chez les employeurs hôtes. Ces subventions doivent servir à aider des participants dont la probabilité de trouver un emploi sera grandement améliorée par la création de relations employeur-employé.

- **L'aide au travail autonome** fournit de l'expertise technique et des services consultatifs aux participants qui ont élaboré un concept d'entreprise ou souhaitent devenir travailleurs autonomes. Ces activités doivent être utilisées pour fournir aux participants un éventail de services qui permettront d'améliorer leurs chances de réussite lors de l'élaboration et de la mise en œuvre de leurs plans d'affaires[24].

[23] Ces descriptions sont tirées des directives opérationnelles du programme de mai 2015 et de février 2017.
[24] Le financement octroyé dans le cadre du programme pour les activités d'aide au travail autonome peut être utilisé pour payer les frais de subsistance des participants et d'autres coûts supplémentaires associés à la participation aux activités (c'est à dire les dépenses relatives à la garde de personnes à charge, au transport, à des besoins liés au handicap et à d'autres mesures de soutien personnel), au cours des premières étapes du développement de l'entreprise, dans des circonstances particulières. Pour plus de détails, voir les directives opérationnelles du programme de mai 2015 et de février 2017.

En plus, les projets peuvent comprendre des activités qui s'inscrivent dans les deux catégories suivantes[25] :

1. Les **services améliorés d'aide à l'emploi** soutiennent diverses activités préalables à l'emploi qui sont adaptées aux besoins des personnes handicapées et visent à faciliter leur intégration au marché du travail. Il peut s'agir de services d'orientation et de placement, de l'accès à des renseignements sur le marché du travail, d'une aide pour choisir une formation professionnelle appropriée, et plus encore.

2. Les activités de développement de **compétences pour l'emploi** permettent aux participants de suivre une formation de courte durée et d'acquérir des compétences de base ou avancées. Ces compétences doivent se rapporter à une possibilité d'emploi précise dans un secteur stable ou en expansion, et dans lequel les participants peuvent raisonnablement s'attendre à obtenir un emploi[26].

Le programme finance également des activités de **sensibilisation des employeurs** afin de rehausser le profil des personnes handicapées auprès des employeurs en général et de mettre en valeur les capacités et les compétences des travailleurs handicapés. Ces activités peuvent être soutenues dans le cadre d'ententes autonomes ou être mises en œuvre parallèlement à d'autres activités du programme.

Les projets peuvent avoir une portée **régionale ou nationale**. Les projets régionaux sont gérés par les bureaux régionaux de Service Canada, et les projets nationaux sont gérés par le Centre national de prestation des subventions et contributions d'Emploi et Développement social Canada. Même s'il y a un plus grand nombre de projets régionaux que de projets nationaux, ces derniers reçoivent en moyenne un financement plus important[27]. Cette situation est principalement attribuable au fait que les projets nationaux

[25] Même si cela était possible avant la réforme du programme, les services améliorés d'aide à l'emploi et les activités de développement de compétences pour l'emploi ne peuvent plus être soutenues dans le cadre du Fonds d'intégration si elles ne sont pas associées à des subventions salariales ou à des activités d'aide au travail autonome.

[26] Même si les participants ne reçoivent pas de salaire lorsqu'ils reçoivent des services améliorés d'aide à l'emploi ou participent à des activités de développement de compétences pour l'emploi, ils peuvent être admissibles à un soutien pour les frais de subsistance (c'est à dire pour des dépenses relatives à la garde de personnes à charge, au transport, à des besoins liés au handicap et à d'autres mesures de soutien personnel), selon les circonstances et les besoins individuels des participants. Pour plus de détails, voir les directives opérationnelles du programme de mai 2015 et de février 2017.

[27] Par exemple, le financement approuvé pour 36 projets régionaux ayant débuté au cours de l'exercice 2015 à 2016 a totalisé environ 16 500 000 $ (ce qui inclut sept projets pluriannuels). En comparaison, le financement approuvé pour les onze projets nationaux (tous pluriannuels) ayant débuté au cours de l'exercice 2015 à 2016 a totalisé environ 45 800 000 $. De plus, le financement approuvé dans le budget pour les initiatives Prêts, disponibles et capables et CommunityWorks/Worktopia (toutes les deux de portée nationale) a totalisé 26 400 000 $. Sources des

sont mis en œuvre dans au moins trois provinces ou territoires du Canada et durent habituellement plus longtemps[28].

1.2 Réformes du programme

Un certain nombre de changements ont été apportés à la conception du programme depuis la dernière évaluation réalisée en 2014. Ces changements figuraient dans les budgets de 2012 et de 2013 :

- Offrir davantage de solutions de formation axées sur la demande aux personnes handicapées.
- Mieux adapter le programme aux besoins du marché du travail.
- Faire participer les employeurs et les organismes communautaires à la conception et à la mise en œuvre des projets.
- Jumeler plus de Canadiens handicapés à des petites et moyennes entreprises où ils acquerront de l'expérience de travail.
- Continuer de s'assurer que les employeurs sont conscients de la contribution que les personnes handicapées peuvent apporter.

Ces réformes ont entraîné les changements opérationnels suivants,[29] qui ont été mis en œuvre à compter de l'exercice 2015 à 2016 :

- L'expérience de travail obligatoire fait maintenant partie de tous les projets financés à l'exception des projets autonomes de sensibilisation des employeurs. Par conséquent, les services améliorés d'aide à l'emploi et les activités de développement de compétences pour l'emploi ne peuvent être soutenus dans le cadre du programme que lorsqu'ils sont offerts préalablement à, ou en combinaison avec, des activités d'aide au travail autonome ou des subventions salariales.

- Depuis la réforme du Fonds d'intégration, les participants ne peuvent acquérir de l'expérience de travail subventionnée que dans des postes faisant partie des activités courantes de l'employeur hôte et qui mèneront probablement à un emploi

données : Système commun pour les subventions et les contributions – Tableau du module sur le cycle de vie d'un projet, données produites par Mesure du rendement, analyse et rapports, juillet 2016.

[28] La durée maximale de tout projet est de trois ans.

[29] Comme il est indiqué dans les directives opérationnelles du programme de mai 2015 et de février 2017.

permanent[30]. Dans tous les cas, l'employeur hôte doit couvrir une partie du salaire versé aux participants[31]. Ces changements sont conformes à des observations portées à l'attention du Comité permanent des ressources humaines, du développement des compétences, du développement social et de la condition des personnes handicapées[32]. En outre, il a été établi qu'à compter de l'exercice 2017 à 2018, au moins 50 % de la durée de toutes les activités des projets devrait être consacrée à la composante de l'expérience de travail[33].

- Depuis la réforme du programme, les activités de développement de compétences pour l'emploi (c'est à dire les programmes de formation de courte durée) ne peuvent être soutenues dans le cadre du Fonds d'intégration que si elles aident les participants à acquérir des compétences « en lien avec une possibilité d'emploi précise dans un secteur stable ou en expansion, où ils peuvent raisonnablement s'attendre à obtenir un emploi »[34]. Avant avril 2015, ce critère était uniquement considéré comme « optimal » et non obligatoire[35]. En outre, les activités de développement de compétences pour l'emploi pouvaient durer jusqu'à 52 ou 78 semaines dans certaines circonstances[36]; leur durée maximale est désormais de six mois ou 26 semaines. Par conséquent, les participants disposent d'une période plus courte pour se préparer à intégrer le marché du travail par l'entremise du programme.

Les améliorations suivantes ont également été apportées au programme[37] :

- Afin d'aider davantage de jeunes handicapés à acquérir de l'expérience de travail dans le cadre du programme, les employeurs peuvent désormais embaucher des

[30] Avant avril 2015, de l'expérience de travail subventionnée pouvait également être acquise par les participants au moyen d'activités relevant de la catégorie de l'« expérience de travail » (qui ne sont plus admissibles au financement). Contrairement aux postes occupés par les participants aux activités de la catégorie des « subvention salariales », les postes occupés par les participants aux activités de la catégorie de l'« expérience de travail » étaient créés uniquement aux fins du programme et il n'était pas attendu que l'employeur hôte maintienne le participant en poste au terme de la subvention. Pour de plus amples renseignements, consulter les lignes directrices opérationnelles de mars 2008 du programme.
[31] À titre de comparaison, les salaires des participants des activités de la catégorie de l'« expérience de travail » étaient entièrement subventionnés.
[32] Pour en savoir plus, consulter Emploi et Développement social Canada (2017), Revue des documents réalisée dans le cadre de l'évaluation du Fonds d'intégration pour les personnes handicapées – Phase I.
[33] Ce critère ne s'applique pas aux projets autonomes visant à sensibiliser les employeurs.
[34] Selon les directives opérationnelles de mai 2015 et février 2017 du programme.
[35] Selon les lignes directrices opérationnelles de mars 2008 du programme.
[36] Ces activités pouvaient même durer plus longtemps lorsqu'elles étaient soutenues dans le cadre d'ententes consécutives.
[37] Emploi et Développement social Canada, Mise en œuvre du Plan d'action économique de 2013, Réformes du Fonds d'intégration pour les personnes handicapées, novembre 2014.

étudiants handicapés à temps partiel (jusqu'à 15 heures par semaine) pendant l'année scolaire, au moyen d'ententes de subventions salariales [38]. L'objectif consistant à ce que les jeunes représentent un quart de l'ensemble des participants au programme a également été établi[39]. Ces améliorations sont conformes à des observations du Groupe de travail spécial formé en 2013 pour se pencher sur les possibilités d'emploi des personnes handicapées, et qui a mis en évidence la nécessité d'offrir aux jeunes handicapés des possibilités d'acquérir une première expérience de travail[40].

- Pour renforcer la mesure du rendement et évaluer les résultats à plus long terme des participants au programme, le nombre de clients qui sont employés ou travailleurs autonomes et le nombre de clients ayant effectué un retour aux études peuvent désormais être évalués six mois et douze mois après la participation au programme, à l'intérieur des délais prévus par l'entente (ce changement s'applique seulement aux projets pluriannuels)[41]. Avant les réformes, ces résultats étaient évalués au plus tard 24 semaines après la fin de la dernière participation au programme. Un nouveau formulaire de renseignements sur les participants est également utilisé pour recueillir des renseignements supplémentaires sur les employeurs qui embauchent des personnes handicapées au moyen d'ententes de subventions salariales.

- Depuis la réforme du programme, les organisations qui demandent du financement et intègrent un modèle d'innovation sociale alternatif à leur cadre d'activités de projets n'ont pas à obtenir de financement provenant d'autres sources que le Ministère pour que leur projet soit approuvé. Dans le contexte du Fonds d'intégration, le recours à l'« innovation sociale » est encouragé pour optimiser les impacts des dépenses

[38] Avant les réformes, les étudiants qui étaient présents à l'école 20 heures ou plus par semaine ne pouvaient pas participer au programme.
[39] Il ne s'agit pas d'une exigence par projet, mais d'un objectif global du programme. Pour les fins du Fonds d'intégration, les jeunes sont définis comme étant âgés de 15 à 30 ans inclusivement au moment de l'inscription ou de la sélection.
[40] Le Groupe de travail spécial a constaté que les jeunes handicapés avaient tendance à manquer d'expérience de travail comparativement aux jeunes non handicapés. Il a également été noté que les jeunes handicapés diplômés du niveau postsecondaire qui ont acquis une expérience de travail significative pendant leur scolarité trouvaient du travail plus rapidement et se retiraient rarement du marché du travail. Pour de plus amples renseignements, consulter Repenser l'incapacité dans le secteur privé, Rapport du Groupe de travail spécial sur les possibilités d'emploi des personnes handicapées, 2013, p. 22.
[41] Pour les projets ayant une durée d'une seule année, ces indicateurs ne peuvent être mis à jour que jusqu'à douze semaines après la dernière intervention de programme du participant et jusqu'à 60 jours après la date de fin du projet. Pour de plus amples renseignements, consulter les directives opérationnelles de mai 2015 et février 2017 du programme.

fédérales et peut prendre l'une des formes suivantes : partenariats sociaux, rémunération au rendement et entreprise sociale[42].

Enfin, tous les projets, à l'exception des projets autonomes de sensibilisation des employeurs, doivent désormais comprendre au moins huit participants. Par conséquent, les employeurs ne peuvent concevoir et mettre en œuvre des projets autonomes de subventions salariales que s'ils embauchent au moins huit participants admissibles en même temps. À titre de comparaison, avant les réformes, les projets autonomes de subventions salariales ne pouvaient comprendre qu'un seul participant.

1.3 Initiatives annoncées dans le budget

Dans le budget de 2014, les investissements suivants ont été annoncés :

- CommunityWorks (désormais Worktopia), un réseau national de programmes de formation professionnelle pour les personnes ayant des troubles du spectre de l'autisme administré par la Sinneave Family Foundation et Autism Speaks Canada, recevra 11,4 M$ sur quatre ans (2014 à 2018).

- L'initiative Prêts, disponibles et capables, un partenariat entre l'Association canadienne pour l'intégration communautaire et l'Alliance canadienne des troubles du spectre autistique, recevra 15 M$ sur trois ans (2014 à 2017). Ce projet vise à aider les employeurs à renforcer leur capacité et leur niveau de confiance en ce qui concerne l'embauche de personnes ayant des troubles du spectre de l'autisme ou des troubles du développement.

Aucun de ces projets, tous deux spécialement conçus pour répondre aux besoins des personnes ayant des troubles du spectre de l'autisme, une déficience intellectuelle ou des troubles du développement, n'implique le recours à des subventions salariales ciblées.

CommunityWorks/Worktopia améliore la préparation à l'emploi des personnes ayant des troubles du spectre de l'autisme en ayant recours à des programmes de préparation à l'emploi, au mentorat individuel par les pairs et à une acquisition plus facile d'une expérience de bénévolat. Ce projet a été créé à l'intention des adolescents et des jeunes adultes âgés de 15 à 29 ans.

[42] Tel qu'indiqué dans l'appel de propositions de 2014 du Fonds d'intégration.

L'initiative Prêts, disponibles et capables a pour but de faire comprendre aux employeurs et au grand public que l'embauche de personnes ayant une déficience intellectuelle ou des troubles du spectre de l'autisme comporte des avantages. Pour cela, on effectue entre autres des activités comparables à celles qui sont réalisées dans le cadre de projets de sensibilisation des employeurs. Des démarches sont également effectuées auprès d'employeurs spécifiques dans le but de diffuser de l'information et d'encourager ces derniers à s'engager concrètement à embaucher des personnes handicapées. En outre, les participants à l'initiative Prêts, disponibles et capables peuvent bénéficier de mesures de soutien à l'emploi, notamment de l'encadrement en milieu de travail, de la formation de courte durée, des livres éducatifs, des manuels et des guides de référence, des services d'évaluation des lieux de travail, des mesures d'adaptation et des modifications visant à assurer l'accessibilité des lieux de travail, de la technologie adaptative, des services d'auxiliaires et d'interprétation en langage gestuel, ainsi que du transport pour se rendre au travail et en revenir.

Les deux initiatives annoncées dans le budget, parfois appelées des « projets pilotes », ont été mises en œuvre parallèlement aux réformes du programme. L'évaluation a permis de déterminer dans quelle mesure ces deux projets ont été mis en œuvre tels qu'ils ont été conçus. Les conclusions connexes sont abordées à la section 3.4.

2. Méthodologie

En mai 2015, le Comité de la mesure du rendement et de l'évaluation du Ministère a approuvé la stratégie d'évaluation du Fonds d'intégration, y compris les questions et les méthodes d'évaluation détaillées dans l'annexe A. La stratégie d'évaluation consiste en une approche progressive : la phase I a porté sur la conception, la mise en œuvre et la concrétisation des réformes du programme, en mettant l'accent sur les projets ayant débuté entre avril 2015 et décembre 2016.

Les conclusions de la phase I sont fondées sur les sources de données probantes suivantes :

- un examen des données administratives;
- un sondage réalisé auprès des participants aux projets ayant une durée d'une seule année (n=358 réponses; taux de réponse de 44 %);
- une revue d'environ 500 documents (par exemple des demandes de financement, des rapports d'évaluation des projets soumis, des rapports d'activités et des rapports sommaires de clôture de projets) associés à 48 projets dont la mise en œuvre a commencé entre avril 2015 et décembre 2016. Les documents examinés étaient les plus récents disponibles lorsque le travail d'évaluation a été effectué (par exemple des rapports d'activité produits pendant l'exercice 2016 à 2017);
- des entrevues avec 35 informateurs clés issus de quatre groupes : (1) des employeurs de participants au programme; (2) des représentants de projets d'une seule année et de projets pluriannuels; (3) des représentants de Service Canada; (4) des représentants de l'administration centrale d'Emploi et Développement social Canada.

La méthode de triangulation a été utilisée lorsque possible pour valider les données probantes recueillies de différentes sources. Des détails supplémentaires sur les processus de collecte de données, les méthodes de suivi des résultats et les limitations rencontrées se trouvent dans l'annexe B.

La façon dont les différentes activités et séries d'activités du programme ont influencé les résultats sur le marché du travail des participants, à moyen et long terme, sera examinée dans le cadre de la phase II de l'évaluation. Cela sera fait en liant les données administratives du module d'information sur les participants du Fonds d'intégration, à des données du programme de l'assurance-emploi et à des données sur l'impôt sur le revenu de l'Agence du revenu du Canada.

Au cours de la phase II, il sera également possible d'examiner les résultats des participants au moyen d'une analyse comparative entre les sexes plus, qui n'a pas pu être réalisée pendant la phase I. En effet, les résultats des participants étaient agrégés et n'ont pas pu être examinés en tenant compte du sexe ou d'autres caractéristiques (par

exemple l’âge, le niveau d’études, l’appartenance à une minorité visible ou l’ascendance autochtone).

Enfin, la phase II permettra de se pencher plus en profondeur sur les expériences qu’ont connues les employeurs dans le cadre du programme. La phase II devrait prendre fin en mars 2020.

3. Principales constatations

3.1 Pertinence du programme

Le programme répond aux besoins des personnes handicapées et continue de combler une lacune en matière de services d'aide à l'emploi pour celles qui ne sont pas admissibles aux prestations d'assurance-emploi ou aux mesures de soutien à la formation offertes en vertu de la partie II de la *Loi sur l'assurance-emploi* (ou qui ne peuvent accéder à de tels services). Des données indiquent également qu'il existe un besoin constant de sensibiliser les employeurs à l'égard de la contribution potentielle des personnes handicapées, et confirment que des incitatifs financiers peuvent être nécessaires pour encourager les employeurs à embaucher davantage de personnes handicapées.

Les objectifs du Fonds d'intégration pour les personnes handicapées continuent d'être pertinents et de refléter les besoins des personnes handicapées

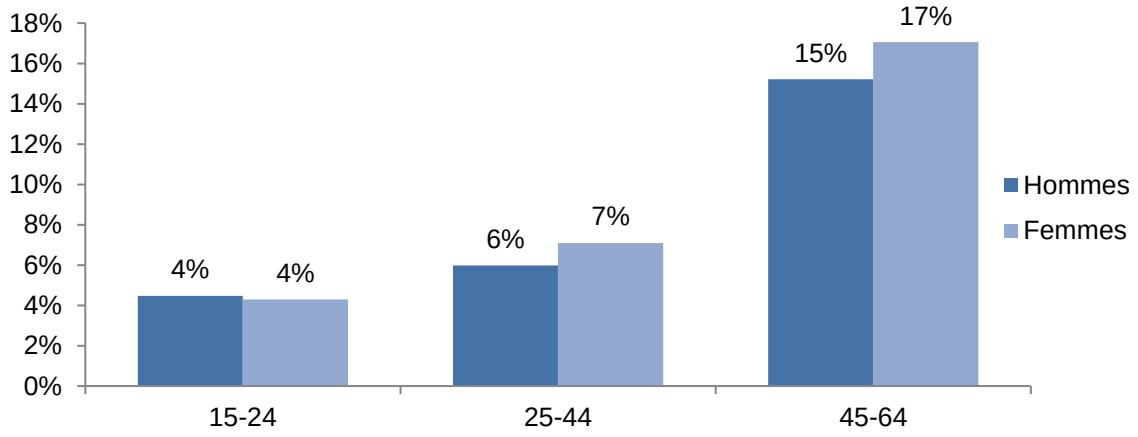
Des données probantes tirées de la revue des documents de projets et de publications portant sur les résultats sur le marché du travail des personnes handicapées confirment le besoin de surmonter des obstacles et de relever des défis qui empêchent les personnes handicapées d'obtenir et de conserver un emploi ou un travail autonome.

- **Des écarts importants peuvent être observés entre les résultats en matière d'emploi des personnes handicapées et ceux des personnes qui n'ont pas de handicap**: par exemple, selon l'Enquête nationale auprès des ménages de 2011 et l'Enquête canadienne sur l'incapacité de 2012[43], en 2011, 49 % des Canadiens handicapés âgés de 25 à 64 ans occupaient un emploi, comparativement à 79 % des personnes non handicapées. Chez les Canadiens handicapés âgés de 25 à 64 ans, le taux de chômage était de 11 % et le taux de participation de 55 %, contre respectivement 6 % et 84 % pour les Canadiens non handicapés[44].

[43] Sources de données les plus récentes disponibles (lors de la préparation de ce rapport). Il faut noter que l'Enquête sur la population active de Statistique Canada fournit des indicateurs à jour sur le marché du travail, mais ne compile pas de données sur l'état de personne handicapée des répondants.
[44] L'Enquête canadienne sur l'incapacité ayant été effectuée sur la base d'un échantillon de répondants de l'Enquête nationale auprès des ménages, les questions liées à l'emploi ont été examinées sur la base des données sur l'emploi recueillies en mai 2011 dans le cadre de cette dernière enquête. Pour de plus amples renseignements, consulter Turcotte, Martin (2014).

- **Les inégalités que les personnes handicapées doivent affronter sur le marché du travail représentent un coût d'opportunité important qui est susceptible d'augmenter dans le contexte d'une population vieillissante :** selon les plus récentes estimations disponibles (lors de la préparation de ce rapport), environ 411 600 Canadiens handicapés âgés de 15 à 64 ans n'occupent pas un emploi bien qu'ils soient aptes à travailler[45]. Cette question est susceptible de devenir de plus en plus préoccupante compte tenu du vieillissement de la population, une tendance qui souligne déjà le besoin d'utiliser pleinement le bassin de talents du pays[46]. En outre, la part de la population active représentée par les travailleurs plus âgés devrait augmenter. Comme la prévalence des handicaps augmente en fonction de l'âge (voir la Figure 1 ci-après), la part de Canadiens handicapés faisant partie de la population active aura également tendance à augmenter. Enfin, un nombre croissant de femmes seront susceptibles d'avoir un handicap.

Figure 1 : Prévalence des handicaps chez les Canadiens âgés de 15 à 64 ans, par groupe d'âge et par sexe



Source : Enquête canadienne sur l'incapacité de 2012 (données les plus récentes disponibles lors de la préparation de ce rapport)

[45] Près de la moitié de ces personnes sont des diplômés de niveau postsecondaire. Pour de plus amples renseignements, consulter Till et al. (2015).

[46] D'après les récentes projections démographiques de Statistique Canada, le ratio de la population en âge de travailler pour chaque personne âgée de 65 ans et plus pourrait diminuer de moitié environ au cours des cinquante prochaines années. Pour de plus amples renseignements, consulter Statistique Canada, 19 février 2016, La démographie canadienne en un coup d'œil, seconde édition, Catalogue nº 91-003-X.

- **Malgré le fait que les jeunes soient moins susceptibles d'avoir un handicap, ceux qui se trouvent dans une telle situation sont davantage susceptibles de voir leur état de santé influencer négativement leurs résultats en matière d'emploi.** La prévalence des handicaps est inférieure chez les jeunes, mais ceux qui ont un handicap sont davantage susceptibles d'avoir une déficience mentale ou psychologique, ce qui augmente pour eux la probabilité de devoir affronter des obstacles ou des défis en matière d'emploi qui sont liés à leur handicap. En effet, selon l'Enquête nationale auprès des ménages de 2011 et l'Enquête canadienne sur l'incapacité de 2012, les personnes ayant une déficience mentale ou psychologique sont beaucoup moins susceptibles d'avoir un emploi que les personnes atteintes d'autres types de handicaps, même en tenant compte de la gravité et d'autres facteurs[47].

- **La majorité des Canadiens ayant un handicap grave ou très grave sont des adultes en âge de travailler.** Selon l'Enquête canadienne sur l'incapacité de 2012, près de 16 % des personnes âgées de 65 ans et plus, soit 685 400 personnes, avaient un handicap grave ou très grave. En comparaison, près de 5 % des Canadiens âgés de 15 à 64 ans avaient un handicap grave ou très grave, ce qui représentait 1 147 000 personnes, dont 814 000 personnes âgées de 45 à 64 ans. Comme l'indique le graphique présenté à la page suivante (Figure 2), la gravité du handicap a une incidence importante sur la probabilité d'obtenir un emploi[48].

Des résultats de l'évaluation indiquent qu'il est nécessaire d'effectuer des efforts constants pour sensibiliser les employeurs à l'égard de la contribution potentielle des personnes handicapées

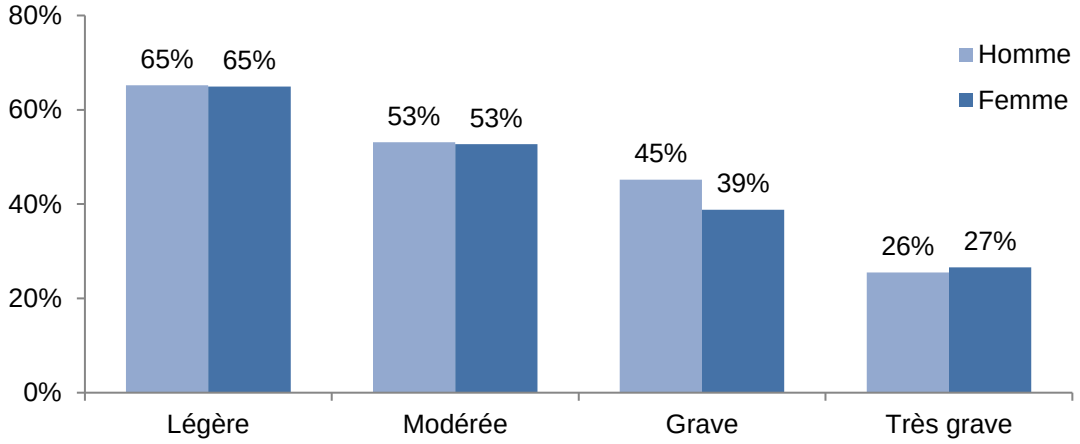
Des données probantes recueillies au cours d'entrevues auprès d'informateurs clés et de la revue de documents de projets indiquent qu'il y a un besoin constant de sensibiliser les employeurs quant à l'importance de traiter les personnes handicapées de manière équitable et de ne pas sous-estimer leur potentiel et leur capacité à obtenir un bon rendement au travail.

---

[47] Les possibilités de trouver un emploi étaient de 43 % pour les personnes ayant une déficience mentale ou psychologique et de 53 % pour celles n'ayant signalé aucun trouble lié à leur santé mentale ou psychologique. Pour de plus amples renseignements, consulter Turcotte, Martin (2014).

[48] Si l'on tient compte d'autres facteurs (par exemple le sexe, l'âge, le niveau d'études, l'auto-identification de l'ascendance autochtone, la province de résidence et la situation dans le ménage), les différences de taux d'emploi sont inférieures, mais pas complètement éliminées. Pour de plus amples renseignements, consulter Turcotte, Martin (2014).

Figure 2 : Taux d'emploi normalisé selon l'âge chez les Canadiens âgés de 15 à 64 ans, selon la gravité du handicap[49] et le sexe



Source : Enquête canadienne sur l'incapacité de 2012 (données les plus récentes disponibles lors de la préparation de ce rapport)

En outre, des données tirées de documents de projets ont indiqué que les activités du programme pouvaient aider les employeurs à diversifier leur main-d'œuvre ou à répondre à certaines pénuries de main-d'œuvre. Par exemple, un certain nombre de projets conçus et mis en œuvre par des associations de l'industrie ont été identifiés lors de la revue des documents. Ces projets visaient à répondre à des besoins en main-d'œuvre des partenaires d'affaires de ces associations en combinant des subventions salariales et des activités de sensibilisation des employeurs, ou encore par l'intermédiaire de projets autonomes de sensibilisation des employeurs.

Des incitatifs financiers peuvent s'avérer nécessaires pour que les employeurs embauchent des participants[50]

Un certain nombre d'employeurs interrogés pendant l'évaluation ont indiqué que les personnes handicapées embauchées dans le cadre d'ententes de subventions salariales avaient dépassé les attentes et avaient été embauchées sur une base régulière après la fin des subventions salariales. Ces employeurs ont indiqué qu'ils n'auraient probablement

[49] Pour de plus amples renseignements sur la méthode utilisée pour évaluer la gravité des handicaps, consulter l'Enquête canadienne sur l'incapacité, 2012 : Guide des concepts et méthodes, https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/89-654-x/89-654-x2014001-fra.htm

[50] Conformément aux conclusions des évaluations précédentes du programme.

pas embauché les travailleurs concernés si ces derniers n'avaient pas d'abord participé au programme.

D'autres données probantes tirées de la revue des documents et des entrevues avec les informateurs clés ont révélé que les employeurs s'attendent à recevoir des subventions salariales de la part des organismes qui travaillent avec les personnes handicapées. Des personnes clés interrogées ont également indiqué que les employeurs avaient tendance à être plus réceptifs aux activités de sensibilisation des employeurs lorsque ces dernières s'accompagnent de subventions salariales. Cependant, il est important de noter que les données probantes montrent également que les incitatifs financiers (par exemple, des subventions salariales et du soutien aux mesures d'adaptation en milieu de travail) ne garantissent pas toujours que les participants obtiendront un emploi par l'entremise du programme, ou que ceux qui réussissent à obtenir un emploi seront éventuellement embauchés de façon régulière par leur employeur hôte.

À ce sujet, il a également été signalé que les employeurs étaient parfois préoccupés par l'ampleur du travail administratif requis ou encore par le fait que recevoir des subventions salariales ne serait pas autorisé par le syndicat de leurs employés, par leur siège social ou en vertu des politiques de ressources humaines de leur entreprise. Enfin, lors d'entrevues auprès d'informateurs clés, il a été souligné que les employeurs préféraient parfois embaucher des participants directement, sans demander de subvention, car ils considéraient cela comme une opportunité de contribuer à une cause ou à leur collectivité. En raison de limitations dans les données disponibles, il n'a toutefois pas été possible de déterminer à quelle fréquence ce genre de situation se produisait.

Le Fonds d'intégration continue de combler des lacunes laissées par d'autres programmes d'emploi pour les personnes handicapées

De nombreux programmes provinciaux, territoriaux et fédéraux visent à augmenter la participation des personnes handicapées au marché du travail. Certains de ces programmes peuvent se chevaucher, se compléter ou se substituer l'un à l'autre, mais des lacunes persistent[51].

[51] L'évaluation sommative du Fonds d'intégration réalisée en 2014 comprenait une analyse exhaustive des possibles chevauchements et de la complémentarité entre le Fonds d'intégration et d'autres programmes du marché du travail d'Emploi et Développement social Canada auxquels peuvent participer des personnes handicapées, tels que les ententes sur le marché du travail visant les personnes handicapées (conclues avec les provinces et territoires), la Stratégie de formation pour les compétences et l'emploi destinée aux Autochtones ou le volet Connexion compétences de la Stratégie emploi jeunesse.

C'est particulièrement vrai pour les chercheurs d'emploi handicapés qui ne sont pas admissibles aux prestations d'assurance-emploi ou à d'autres mesures de soutien financées en vertu de la partie II de la *Loi sur l'assurance-emploi*. Certains peuvent d'ailleurs se trouver dans des zones rurales ou éloignées où les mesures de soutien et les services offerts par l'entremise du Fonds d'intégration sont les seuls disponibles pour les personnes handicapées. Il est important de noter que le Fonds d'intégration est le seul programme consacré à l'emploi des personnes handicapées qui est mis en œuvre au niveau fédéral. Par conséquent, il joue un rôle clé dans le soutien des initiatives de portée nationale entreprises dans ce domaine.

En outre, des informateurs clés interrogés ont indiqué que les personnes handicapées étaient plus susceptibles d'être employées à temps partiel, ce qui peut les rendre potentiellement vulnérables en cas de réduction des effectifs au sein d'une organisation. Cela peut aussi nuire à leur capacité de devenir admissibles aux prestations d'assurance-emploi. Bien que le nombre d'heures travaillées par les participants employés ne soit pas comptabilisé dans le cadre du programme, l'enquête menée auprès des participants aux projets d'une seule année qui a été réalisée pendant l'évaluation a révélé que la plupart des répondants (64 %) qui travaillaient au moment du sondage occupaient un emploi à temps partiel (habituellement moins de 30 heures par semaine)[52].

Enfin, comme cela a été souligné par quelques informateurs clés, contrairement à ce qui est fait dans d'autres programmes d'emploi pour les personnes handicapées, aucune évaluation médicale officielle n'est nécessaire pour être admissible aux services et aux mesures de soutien du Fonds d'intégration[53]. Cela permet aux éventuels participants d'éviter d'avoir à passer par un processus qui peut être long, lourd et même coûteux.

Le programme continue de s'inscrire dans les priorités, les rôles et les responsabilités d'Emploi et Développement social Canada et du gouvernement fédéral

Le programme est conforme aux priorités et aux orientations stratégiques du gouvernement du Canada. Cela se reflète dans le financement constant du programme,

---

[52] Pour en savoir plus, consulter TNS Canadian Facts Ltd. (2017), Sondage auprès des participants réalisé dans le cadre de l'évaluation du Fonds d'intégration pour les personnes handicapées – Phase I, préparé pour Emploi et Développement social Canada.

[53] Pour être admissibles au programme, les participants doivent s'identifier comme ayant un handicap physique ou mental permanent qui limite leur capacité à réaliser des activités quotidiennes. Ce handicap peut être lié à la vue, à l'audition, à la mobilité, à la flexibilité, à la dextérité, à la douleur, à l'apprentissage, au développement, à la mémoire ainsi qu'à des troubles mentaux ou psychologiques.

dans le récent dépôt de la nouvelle loi fédérale sur l'accessibilité[54] et dans l'engagement du gouvernement à l'égard de l'élimination des obstacles à l'emploi pour les groupes sous-représentés sur le marché du travail, notamment les personnes handicapées.

Plus précisément, le programme s'inscrit dans les efforts réalisés par le gouvernement du Canada pour « éliminer les obstacles systémiques et garantir l'égalité des chances à toutes les personnes handicapées du Canada »[55] et pour « accroître les occasions d'emploi et les résultats en matière d'emploi pour les personnes handicapées »[56], comme il est indiqué dans les budgets de 2016 et de 2017.

Les objectifs du Fonds d'intégration reflètent également la mission d'Emploi et Développement social Canada qui « est de bâtir un Canada plus fort et plus inclusif, d'aider les Canadiens et les Canadiennes à faire les bons choix afin que leur vie soit productive et gratifiante, et d'améliorer leur qualité de vie. »[57]

Le programme concorde également avec un certain nombre de responsabilités du Ministère, par exemple :

- élaborer des politiques qui font en sorte que les Canadiens puissent mettre à profit leurs talents, leurs compétences et leurs ressources pour participer à des activités d'apprentissage, au marché du travail et aux activités de leur collectivité;
- favoriser la croissance inclusive en offrant des possibilités et de l'aide aux Canadiens qui ont des besoins spéciaux comme les Autochtones, les personnes handicapées, les sans-abri et les nouveaux immigrants[58].

Enfin, Emploi et Développement social Canada est en mesure de mettre en œuvre le programme compte tenu de son rôle de premier plan dans la prestation des programmes et des services qui profitent aux Canadiens tout au long de leur vie. Les programmes et les services en question comprennent les mesures de soutien aux travailleurs sans

[54] Pour en savoir plus, consulter le document d'information d'Emploi et Développement social Canada : Présentation du projet de *Loi canadienne sur l'accessibilité* – Mobilisation. https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/nouvelles/2018/06/document-dinformation--presentation-du-projet-de-loi-canadienne-sur-laccessibilite--mobilisation.html
[55] Gouvernement du Canada, Le budget de 2016 : Assurer la croissance de la classe moyenne. https://www.budget.gc.ca/2016/docs/plan/toc-tdm-fr.html
[56] Gouvernement du Canada, Le budget de 2017 : Bâtir une classe moyenne forte. https://www.budget.gc.ca/2017/docs/plan/toc-tdm-fr.html
[57] Emploi et Développement social Canada (2017-2018), Plan ministériel. https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/ministere/rapports/plan-ministeriel/2018.html
[58] Emploi et Développement social Canada (2017-2018), Plan ministériel. https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/ministere/rapports/plan-ministeriel/2018.html

emploi qui ne sont pas admissibles aux prestations d'assurance-emploi ou qui sont habituellement sous-représentés au sein de la population active.

Il serait possible d'accroître la portée du programme

Le Fonds d'intégration a servi environ 4 300 clients par an, en moyenne, de l'exercice 2012 à 2013 à l'exercice 2016 à 2017. En comparaison, en 2012 (estimations les plus récentes disponibles lors de la préparation de ce rapport), environ 103 300 Canadiens âgés de 15 à 64 ans avaient un handicap et n'avaient jamais travaillé ou n'avaient pas travaillé au cours des cinq années précédentes malgré leur aptitude au travail[59]. Ces personnes auraient peut-être pu bénéficier du programme[60].

Pendant les entrevues réalisées avec des informateurs clés, il a également été signalé qu'on pourrait améliorer le niveau de connaissance et de compréhension des employeurs à l'égard du programme en général et de son fonctionnement et, plus globalement, à l'égard des ressources disponibles pour aider à intégrer les personnes handicapées au milieu de travail[61]. Il y aurait donc possibilité d'accroître le rayonnement du programme et la visibilité de ce dernier auprès des fournisseurs de services et des clients potentiels. À ce sujet, il est important de noter que les évaluations sommatives du Fonds d'intégration réalisées en 2008 et en 2014 ont conclu à l'absence d'une approche systématique de promotion du programme auprès des clients et des fournisseurs de services[62].

Enfin, les personnes handicapées peuvent décider de ne pas intégrer le marché du travail malgré le fait qu'elles connaissent l'existence de mesures de soutien et de services d'aide

[59] Pour de plus amples renseignements, consulter Till et al. (2015). L'évaluation n'a pas permis d'obtenir des renseignements plus approfondis sur ce segment de population spécifique (par exemple la répartition par groupe d'âge, le type et la gravité du handicap, l'état civil, les conditions de vie ou le niveau de scolarité).
[60] Le nombre total de clients potentiels du programme n'a pas pu être déterminé avec précision en raison de limitations relatives aux données. Plus précisément, un nombre indéterminé de demandeurs d'emploi handicapés peuvent avoir travaillé dans les cinq années précédentes sans avoir accumuler assez d'heures travaillées pour être admissibles aux programmes de l'assurance-emploi; ils doivent donc être considérés comme des clients potentiels du Fonds d'intégration. Par ailleurs, un nombre inconnu de chercheurs d'emploi handicapés qui ne sont pas admissibles à l'assurance-emploi peuvent être admissibles à des services d'aide à l'emploi par l'intermédiaire d'autres programmes fédéraux (outre le Fonds d'intégration) ou de programmes mis en œuvre au niveau provincial ou territorial et à propos desquels l'on ne dispose que de données limitées.
[61] Pour en savoir plus, consulter Emploi et Développement social Canada (2017), Résumé des constatations des informateurs clés à l'appui de l'évaluation du Fonds d'intégration pour les personnes handicapées – Phase I.
[62] Selon un informateur clé régional de Service Canada, le manque de renseignements sur les autres programmes destinés aux personnes handicapées qui sont mis en œuvre au niveau provincial ou territorial peut également compliquer la tâche des demandeurs (fournisseurs de services), laquelle consiste, dans un premier temps, à identifier des lacunes en matière de services, puis, dans un second temps, à concevoir des projets qui comblent ces lacunes sans qu'il n'y ait de chevauchement avec les services déjà disponibles.

à l'emploi comme ceux qui sont fournis par l'entremise du Fonds d'intégration. Cela peut s'expliquer par divers facteurs identifiés dans des études existantes et confirmés par la présente évaluation. En voici quelques-uns :

- le fait de s'attendre à obtenir des revenus d'emploi qui ne sont pas assez élevés pour compenser une perte de prestations d'aide sociale, incluant des mesures de soutien connexes telles qu'un régime d'assurance-médicaments ou de l'aide au logement;
- l'incapacité à faire la navette entre le lieu de travail et le domicile;
- le manque d'accès à des services de garde d'enfants abordables;
- les responsabilités familiales;
- l'idée selon laquelle il n'y a pas d'emplois disponibles[63].

[63] Ces facteurs ont tous été identifiés au moins une fois lors de la revue des documents, des entrevues réalisées avec des informateurs clés ou du sondage réalisé auprès des participants aux projets ayant une durée d'une seule année.

3.2 Performance du programme

Les données recueillies indiquent que des progrès sont réalisés vers l'atteinte des résultats directs du programme. Le pourcentage de participants qui occupaient un emploi, étaient travailleurs autonomes ou ont effectué un retour aux études (jusqu'à douze mois suivant leur dernière intervention) a augmenté progressivement, passant de 42 % pour l'exercice 2012 à 2013 à 55 % pour l'exercice 2016 à 2017. Des défis persistants ou des obstacles rencontrés par les personnes handicapées continuent d'empêcher près de la moitié des participants de trouver un emploi ou de devenir travailleur autonome par le biais du Fonds d'intégration. Enfin, des renseignements limités sont recueillis à propos des expériences vécues par les employeurs dans le cadre du programme, du niveau de satisfaction de ces derniers, ainsi que des progrès réalisés par l'entremise d'activités de sensibilisation des employeurs.

Divers bienfaits pour les personnes handicapées peuvent découler de la participation au programme

Les données probantes recueillies au cours de l'évaluation confirment que, dans le cadre du programme, des progrès sont réalisés pour ce qui est d'aider les participants à accéder à des renseignements sur le marché du travail, à développer des compétences nécessaires pour chercher et trouver un emploi, à acquérir de l'expérience de travail, à obtenir des mesures d'adaptation des lieux de travail ou encore à participer à des activités d'aide au travail autonome. Les données probantes indiquent également que le programme peut comporter les avantages suivants pour les participants ou leur famille :

- le développement de compétences sociales, organisationnelles et administratives et d'aptitudes en matière de communication au travail, de préparation aux entrevues, de résolution de problèmes, ainsi que de gestion du temps, de l'anxiété et du stress;
- l'amélioration du bien-être général, de l'attitude, du comportement et de la motivation;
- le renforcement de l'estime de soi, de la fierté, de la confiance en soi et de la valorisation personnelle;
- le développement de la conscience de soi et de la compréhension de ses propres points forts, de ses faiblesses et de ses intérêts professionnels;
- l'augmentation des possibilités de réseautage;
- la diminution de l'isolement social et du sentiment de stigmatisation;
- l'acquisition ou le développement de compétences techniques dans des domaines tels que le service à la clientèle, l'entretien général, la logistique, l'aménagement paysager et la tenue de livres.

Le taux de réussite global du programme a augmenté progressivement au cours des cinq dernières années

Comme il est indiqué dans le tableau 1, le pourcentage de participants qui, après avoir participé au programme, occupaient un emploi ou avaient un travail autonome, ou étaient retournés aux études, a augmenté progressivement entre 2012 et 2017, pour atteindre 55 % pour l'exercice 2016 à 2017, comparativement à 42 % pour l'exercice 2012 à 2013[64]. En moyenne, au cours de cette même période, environ 4 316 personnes handicapées ont été inscrites au programme. Environ 41 % d'entre elles (1 791 personnes) occupaient un emploi ou étaient travailleurs autonomes, et 6 % (253 personnes) sont retournés aux études.

Ces progrès peuvent découler de plusieurs facteurs susceptibles d'influencer les possibilités de se trouver un emploi, comme l'évolution de la situation économique et les types de compétences qui sont en demande sur le marché du travail.

Par ailleurs, les exigences en matière de suivi des résultats ont été modifiées dans le cadre de la réforme du programme[65]. Avant l'exercice 2014 à 2015, les résultats des participants étaient évalués au plus tard 24 semaines après la dernière participation au programme. Depuis la mise en œuvre des réformes, les mises à jour des résultats du programme ont eu lieu comme suit :

- pour les projets pluriannuels, six mois et douze mois après la dernière participation au programme, dans les délais prévus par l'entente;
- pour les projets d'une seule année, jusqu'à douze semaines après la dernière participation au programme, et jusqu'à 60 jours après la date de fin du projet.

Un sondage réalisé dans le cadre de la présente évaluation a permis d'obtenir des résultats plus récents sur la situation des participants aux projets dont la durée était d'une seule année. Ce sondage a révélé qu'environ 42 % de ces participants occupaient un emploi ou étaient travailleurs autonomes, six mois et douze mois après la participation au programme. Ce nombre est très proche de celui qui figure au tableau 1 (pour l'exercice 2015 à 2016). D'après les résultats du sondage, et à la date du sondage, les femmes

[64] À partir de l'exercice financier 2015 à 2016, il est prévu dans les directives opérationnelles du programme que les projets doivent atteindre un taux de réussite d'au moins 60 %.
[65] Consulter la section 3.6 pour en savoir plus sur les méthodes et les indicateurs qui sont utilisés pour mesurer la performance du programme.

participantes étaient plus susceptibles d'avoir trouvé un emploi (47 %) que les hommes (38 %)[66].

Tableau 1 : Résultats des clients du Fonds d'intégration, exercices financiers de 2012-2013 à 2016-2017

Résultats par exercice financier	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017	Moyenne sur cinq ans
Clients qui occupaient un emploi ou étaient travailleurs autonomes	1 563 (37 %)	1 879 (37 %)	1 455 (42 %)	1 950 (43 %)	2 108 (48 %)	1 791 (41 %)
Clients qui sont retournés aux études	219 (5 %)	290 (6 %)	192 (6 %)	286 (6 %)	280 (7 %)	253 (6 %)
Clients qui n'ont pas occupé d'emploi, ne sont pas devenus travailleurs autonomes et ne sont pas retournés aux études	2 440 (58 %)	2 843 (57 %)	1 826 (53 %)	2 273 (50 %)	1 978 (45 %)	2 272 (53 %)
Nombre total de clients servis	4 222 (100 %)	5 012 (100 %)	3 473 (100 %)	4 509 (100 %)	4 366 (100 %)	4 316 (100 %)

Source des données : Mesure du rendement, analyse et rapports, Système commun pour les subventions et les contributions – Module des clients et Module des renseignements sur les participants, 22 juin 2017

Remarque : Ces résultats n'incluent pas ceux des participants aux initiatives annoncées dans le budget CommunityWorks/Worktopia et Prêts, disponibles et capables.

Par ailleurs, les résultats du sondage indiquent que le pourcentage de participants qui effectuent un retour aux études augmente en fonction du temps écoulé depuis leur participation au programme, et que les données du tableau 1 pourraient sous-évaluer ce

[66] Cet écart était significatif à un niveau de confiance de 90 %. Pour en savoir plus, consulter TNS Canadian Facts Ltd. (2017), *loc. cit*.

pourcentage[67]. En ce qui concerne le niveau d'études atteint (renseignement qui n'était pas recueilli au moyen des formulaires de renseignements sur les participants), les répondants au sondage ont donné les réponses qui figurent dans le tableau 2 ci-après.

Tableau 2 : Répartition des répondants inscrits à un programme d'études, selon le niveau d'inscription et le sexe

Niveau d'inscription	Hommes	Femmes	Total
Études secondaires ou l'équivalent	16 (46 %)	3 (16 %)	19 (35 %)
Collège communautaire	8 (23 %)	9 (47 %)	17 (32 %)
Université	8 (23 %)	5 (26 %)	13 (24 %)
Autre	3 (9 %)	2 (11 %)	5 (9 %)
Total	35 (100 %)	19 (100 %)	54 (100 %)

Source des données : TNS Canadian Facts Ltd. (2017), Sondage auprès des participants réalisé dans le cadre de l'évaluation du Fonds d'intégration pour les personnes handicapées – phase I, préparé pour Emploi et Développement social Canada.

D'après les chiffres indiqués dans le tableau ci-dessus, les hommes étaient plus susceptibles que les femmes de s'inscrire à des études de niveau secondaire ou de niveau équivalent (46 % contre 16 %, respectivement). Quant à elles, les femmes étaient plus susceptibles que les hommes d'être inscrites à un collège communautaire (47 % contre 23 %, respectivement). Il est important de noter que seuls 54 répondants au sondage ont indiqué qu'ils étaient inscrits dans un établissement d'enseignement, ce qui constitue un échantillon restreint. Par conséquent, cette analyse comparative doit être interprétée avec prudence.

[67] Le pourcentage de participants ayant effectué un retour aux études (15 % en moyenne) était considérablement plus élevé (à un seuil de signification de 90 %) chez les répondants ayant terminé le programme plus de douze mois auparavant (20 %) que chez les répondants ayant terminé le programme entre six et douze mois auparavant (12 %). Pour en savoir plus, consulter TNS Canadian Facts Ltd. (2017), *loc. cit*.

La population cible du programme est composée principalement de personnes qui sont au départ très éloignées du marché du travail et qui peuvent faire face à une variété d'obstacles en matière d'emploi

Des éléments probants indiquent que le cheminement des participants au sein du programme ne suit pas une trajectoire type. Cette constatation concorde avec le fait que les personnes handicapées constituent un segment de la population particulièrement diversifié. Certaines de ces personnes peuvent avoir de multiples handicaps qui restreignent fortement l'ensemble de leurs activités quotidiennes, tandis que d'autres ont un seul handicap dont les répercussions sont plus modérées. Les personnes handicapées atteignent également des niveaux de scolarité variés, ce qui peut avoir des impacts importants sur leurs résultats en matière d'emploi[68].

Qui plus est, le programme comble des lacunes dans des secteurs où les services aux personnes handicapées sont limités ou inexistants. Le programme est d'ailleurs offert dans différentes régions du Canada, où la situation économique et les conditions du marché du travail peuvent varier de façon importante. Enfin, le Fonds d'intégration peut faire office de solution de dernier recours pour les personnes handicapées qui ne sont admissibles ni aux prestations d'assurance-emploi ni aux programmes d'emploi offerts en vertu de la partie II de la *Loi sur l'assurance-emploi*.[69] Cela signifie que la plupart des participants au programme sont susceptibles de n'avoir jamais travaillé au Canada, de ne pas avoir accumulé suffisamment d'heures de travail pour être admissibles au programme de l'assurance-emploi, ou encore d'avoir quitté le marché du travail depuis au moins cinq ans.

Par conséquent, parmi les clients du programme, on pourrait trouver des personnes qui doivent surmonter des obstacles plus importants et qui sont plus vulnérables sur le marché du travail que les personnes non handicapées ou les personnes handicapées qui entretiennent des liens plus forts avec le marché du travail. Au besoin, les personnes faisant partie du dernier groupe pourraient avoir droit à des prestations d'assurance-emploi et être admissibles à d'autres mesures de soutien et services d'aide à l'emploi offerts par le gouvernement fédéral ou par un gouvernement provincial ou territorial.

---

[68] Pour en savoir plus, consulter par exemple Turcotte, Martin (2014).

[69] Un participant potentiel, s'il est admissible à l'assurance-emploi, peut, dans des circonstances exceptionnelles (par exemple lorsqu'il n'existe aucun programme comparable à sa disposition dans une zone géographique donnée), être autorisé à participer à des activités du Fonds d'intégration.

De nombreux participants obtiennent des résultats favorables, tandis que d'autres peuvent continuent de se heurter à des obstacles ou à des défis qui compliquent l'obtention ou le maintien d'un emploi.

Les résultats d'environ la moitié des participants sont positifs, c'est à dire qu'ils ont obtenu un emploi ou ont entrepris des études de niveau supérieur après leur participation au programme. Or, environ la moitié des participants n'atteignent pas cet objectif,[70] une situation qui peut être due à divers facteurs. Le facteur le plus fréquemment identifié au cours de l'évaluation correspond aux problèmes de santé physique ou mentale qui surviennent en cours de programme, par exemple une blessure, une maladie ou une rechute qui exige une hospitalisation de courte durée, ou encore des troubles d'anxiété sociale ou des problèmes épisodiques de dépression ou de toxicomanie. Le manque de motivation ou d'engagement de la part des participants a également été évoqué à une ou plusieurs occasions dans les documents de projets examinés[71].

Par ailleurs, les résultats de la revue des documents révèlent que les participants peuvent être qualifiés pour un nombre restreint d'emplois seulement; une situation qui peut découler d'une conjoncture économique difficile au niveau local ou régional, ou encore du fait que les participants ont des capacités, des compétences ou des intérêts professionnels limités, ou n'ont pas les niveaux de scolarité ou d'expérience professionnelle requis. Des participants peuvent également ne pas être capables de réaliser des tâches exigeantes sur le plan physique, ce qui peut réduire encore davantage leurs possibilités d' emploi[72].

Enfin, les participants peuvent ne pas trouver d'emploi ou être dans l'incapacité d'en conserver un, par l'entremise du programme, pour des raisons semblables à celles qui peuvent décourager, dès le départ, les personnes handicapées et sans emploi à tenter d'intégrer le marché du travail. Parmi les raisons invoquées, notons l'absence de services de garde d'enfants abordables, des difficultés à se rendre au travail et à en revenir

[70] Par exemple, environ la moitié des participants de l'exercice 2016 à 2017 (45 %) n'ont pas occupé d'emploi, n'étaient pas travailleurs autonomes et n'ont pas effectué un retour aux études après le programme.
[71] Pour en savoir plus, consulter Emploi et Développement social Canada (2017), Revue des documents réalisée dans le cadre de l'évaluation du Fonds d'intégration pour les personnes handicapées – Phase I; Résumé des constatations des informateurs clés à l'appui de l'évaluation du Fonds d'intégration pour les personnes handicapées – Phase I.
[72] Pour en savoir plus, consulter Emploi et Développement social Canada (2017), Revue des documents réalisée dans le cadre de l'évaluation du Fonds d'intégration pour les personnes handicapées – Phase I.

(transports adaptés inexistants ou trop dispendieux) ou encore l'impossibilité d'obtenir des revenus d'emploi supérieurs aux prestations d'aide sociale disponibles[73].

Dans l'ensemble, ces conclusions concordent avec des conclusions tirées de l'Enquête canadienne sur l'incapacité de 2012, des évaluations précédentes du programme ainsi que de l'évaluation du Programme canadien pour l'épargne-invalidité[74]. Ces conclusions ont également été confirmées par les résultats du sondage mené dans le cadre de la présente évaluation. Environ 29 % des répondants à ce sondage ont indiqué ne pas avoir travaillé après avoir participé au programme, notamment pour les raisons suivantes:[75]

- une maladie ou un handicap pour 24 % d'entre eux;
- la conviction qu'aucun travail n'était disponible pour 13 % d'entre eux;
- d'autres responsabilités personnelles ou familiales pour 7 % d'entre eux[76];
- la difficulté ou l'impossibilité de trouver un emploi pour 7 % d'entre eux;
- un choix personnel ou un manque de motivation pour 6 % d'entre eux.

Les participants peuvent trouver du travail auprès d'employeurs qui n'ont pas nécessairement reçu de subventions salariales dans le cadre du programme.

Parmi les répondants au sondage ayant occupé un emploi par l'entremise de subventions salariales, environ 39 % occupaient toujours un emploi au moment où ils ont répondu au sondage. Parmi ces répondants, environ 36 % (soit 14 % de tous les répondants ayant occupé un emploi par l'entremise de subventions salariales) travaillaient pour le même employeur, entre six et 18 mois après la fin des subventions. Les 64 % restants (ou 25 % de tous les répondants ayant occupé un emploi par l'entremise de subventions salariales) travaillaient pour un autre employeur que celui qui les avait embauchées dans le cadre

[73] Si cette situation peut varier d'une juridiction à l'autre, les personnes handicapées peuvent être obligées de renoncer à ces prestations dans leur intégralité dès qu'elles trouvent un emploi, et ce, même si leur handicap les empêche de travailler à temps plein. Pour en savoir plus, consulter Emploi et Développement social Canada (2017), Résumé des constatations des informateurs clés à l'appui de l'évaluation du Fonds d'intégration pour les personnes handicapées – Phase I.

[74] Pour en savoir plus, consulter Emploi et Développement social Canada (2014), Évaluation de la Subvention canadienne pour l'épargne-invalidité et du Bon canadien pour l'épargne-invalidité de 2008-2009 à 2011-2012 : Phase I. http://publications.gc.ca/collections/collection_2015/edsc-esdc/Em20-25-2015-fra.pdf

[75] Il est important de noter également que les réponses au sondage ont été obtenues entre six et 18 mois après la fin de la dernière participation au programme des répondants, et que le sondage était destiné seulement à une cohorte précise de participants à des projets dont la durée était d'une seule année. À ce titre, les résultats ne rendent pas nécessairement compte de l'expérience de tous les participants au programme. Pour en savoir plus, consulter TNS Canadian Facts Ltd. (2017), Sondage auprès des participants réalisé dans le cadre de l'évaluation du Fonds d'intégration pour les personnes handicapées – phase I, préparé pour Emploi et Développement social Canada.

[76] Ce point ne comprend pas la garde de ses propres enfants, un élément mentionné par une personne seulement.

d'une entente de subvention salariale[77]. Il est important de noter que les données recueillies par le programme au moyen des formulaires de renseignements sur les participants ne permettent pas de vérifier si les participants qui ont trouvé un emploi travaillent pour l'employeur auquel ils étaient liés dans le cadre d'une entente de subvention salariale, ou s'ils travaillent pour un autre employeur.

Enfin, à l'occasion des entrevues avec les informateurs clés, on a signalé que les participants à des activités pour lesquelles des subventions salariales sont versées ne souhaitaient pas nécessairement conserver le poste qu'ils avaient obtenu au départ par l'entremise du programme, s'ils pouvaient trouver une meilleure occasion d'emploi ailleurs. Des employeurs qui ont été interrogés à titre d'informateurs clés ont fourni des réponses semblables. Certains ont également signalé qu'ils avaient congédié certains participants en raison de leur comportement agressif, après qu'ils aient cessé de se présenter au travail et étaient impossibles à joindre. D'autres participants ont simplement décidé de quitter leur emploi, car ils estimaient ne pas pouvoir offrir le rendement attendu ou supporter le stress du milieu de travail et l'anxiété qui en découlait[78].

Des données additionnelles sont requises pour évaluer pleinement la façon dont la participation au programme influence les résultats des participants, à moyen et long terme, sur le marché du travail.

La majorité des informateurs clés qui ont discuté de ce point ont indiqué que le programme avait un effet positif sur les occasions d'emploi offertes aux personnes handicapées[79]. Toutefois, les renseignements relatifs à la performance et les données probantes recueillies au cours de la revue des documents ne sont pas suffisamment solides pour permettre de conclure que les activités du programme résultent en une augmentation des occasions d'emploi offertes aux personnes handicapées en général ou en une augmentation du nombre de personnes handicapées qui sont intégrées au marché du travail[80].

---

[77] TNS Canadian Facts Ltd. (2017), Sondage auprès des participants réalisé dans le cadre de l'évaluation du Fonds d'intégration pour les personnes handicapées – Phase I, préparé pour Emploi et Développement social Canada.
[78] Pour en savoir plus, consulter Emploi et Développement social Canada (2017), Résumé des constatations des informateurs clés à l'appui de l'évaluation du Fonds d'intégration pour les personnes handicapées – Phase I.
[79] Pour en savoir plus, consulter Emploi et Développement social Canada (2017), *loc. cit*.
[80] Ces objectifs correspondent à un résultat intermédiaire du programme, ainsi qu'à son résultat final.

Des éléments probants supplémentaires sont également nécessaires pour évaluer dans quelle mesure les changements découlant de la réforme du programme[81] ont contribué à améliorer les résultats des participants en matière d'emploi à moyen et à long terme. Nous examinerons de plus près ces éléments au cours de la phase II[82].

Par ailleurs, il est important de noter que les répondants au sondage qui ont occupé un poste rémunéré à un moment après leur participation au programme ont répondu de façon mitigée à la question portant sur leurs possibilités d'obtenir un emploi si elles n'avaient pas participé au programme. Par exemple, 28 % de ces personnes ont laissé entendre qu'elles auraient probablement trouvé un emploi sans avoir participé au programme, alors qu'environ un quart (22 %) d'entre elles ont indiqué qu'elles n'en auraient probablement pas trouvé[83].

Les conclusions qui précèdent indiquent que divers facteurs autres que les activités du programme peuvent influencer les possibilités de réussite des participants sur le marché du travail. Nous examinerons cet aspect de façon plus approfondie à la phase II de l'évaluation.

Des investissements importants sont effectués afin de conscientiser les employeurs quant à la contribution précieuse que peuvent apporter les personnes handicapées

Trois projets nationaux autonomes de sensibilisation des employeurs ont été financés dans le cadre du programme au cours de l'exercice 2015 à 2016. Ces projets ont obtenu des fonds combinés pour un montant d'environ 3 M$, dont une partie a été dépensée sur

[81] Ces modifications comprennent la suppression des activités relevant de la catégorie de l'« expérience de travail » et l'augmentation du recours aux activités relevant de la catégorie des « subventions salariales ». Pour en savoir plus, consulter la section 3.3.

[82] Plus précisément, nous allons lier les données du module d'information sur les participants au Fonds d'intégration, celles du programme d'assurance-emploi et celles de l'impôt sur le revenu de l'Agence du revenu du Canada. Ces données nous permettront de comparer les résultats des participants ayant pris part à différentes activités ou séries d'activités dans le cadre du programme, avant et après la réforme, tout en tenant compte d'autres facteurs (par exemple la région et le niveau d'études).

[83] Pour en savoir plus, consulter TNS Canadian Facts Ltd. (2017), Sondage auprès des participants réalisé dans le cadre de l'évaluation du Fonds d'intégration pour les personnes handicapées – phase I, préparé pour Emploi et Développement social Canada.

plusieurs années[84]. Par ailleurs, des activités de sensibilisation des employeurs ont été réalisées par l'intermédiaire d'autres projets, généralement en lien avec des subventions salariales ou dans le cadre de l'initiative Prêts, disponibles et capables[85].

Or, les données recueillies sur les activités de sensibilisation des employeurs sont restreintes et sont généralement composées d'indicateurs tels que le nombre d'activités réalisées ou le nombre d'employeurs joints pendant le processus. Bien qu'ils soient pertinents, ces renseignements sont insuffisants pour évaluer les impacts réels de ces activités, non seulement en ce qui concerne la sensibilisation et la compréhension, mais également en ce qui concerne les changements apportés aux politiques et aux pratiques de gestion des ressources humaines des employeurs. Il serait judicieux, par exemple, de mesurer les impacts des activités de sensibilisation des employeurs en fonction du nombre de personnes handicapées qui ont été embauchées par les employeurs qui ont reçu du matériel de sensibilisation ou après que des intervenants du programme aient communiqué avec eux.

Enfin, lorsqu'on leur a demandé de préciser la façon dont leur expérience avec le programme a modifié leur perception des personnes handicapées, les employeurs interrogés à titre d'informateurs clés ont fourni des réponses variées. Certains estiment que les personnes handicapées sont tout aussi compétentes que les personnes non handicapées[86], tandis que d'autres préfèrent attendre d'avoir accumulé plus d'expérience dans le cadre du programme avant de se prononcer. Enfin, certains employeurs ont indiqué qu'ils envisageaient de renouveler leur participation au programme, mais de préférence avec des participants qui n'ont pas certains types de handicaps en particulier.

---

[84] Incluant les contributions accordées au projet de sensibilisation des employeurs du secteur du camionnage, administré par l'organisation Camionnage RH Canada (1 199 590 $); au projet *National Inclusive Employment Initiative : Education & Policy change in small-medium businesses* [Initiative nationale pour l'emploi inclusif : éducation et changement de politique dans les petites et les moyennes entreprises], administré par la Société canadienne de la trisomie 21 (208 281 $); et au projet Trousse d'outils pour la sensibilisation des employeurs, administré par la CDBC Restigouche (1 706 599 $), pour un total de 3 114 470 $.

[85] En date de décembre 2017, les montants demandés par l'organisation responsable du projet Prêts, disponibles et capables étaient répartis comme suit : 177 395 $ en coûts administratifs, 380 587 $ en frais de déplacement, 507 258 $ en salaires, 2 882 601 $ en coûts liés au soutien des participants (mesures d'aide relatives aux handicaps) et 10 912 759 $ en coûts de projet. Ces derniers coûts comprennent des transferts aux organisations provinciales et territoriales de l'Association canadienne pour l'intégration communautaire et de l'Alliance canadienne des troubles du spectre autistique, les dépenses du directeur national ainsi que des frais relatifs à la promotion du projet, à la création du site Web, à la recherche, à l'évaluation, à la comptabilité, aux forums pour employeurs et aux événements de sensibilisation, etc. Source : Mesure du rendement, analyse et rapports, mars 2018.

[86] Selon ces mêmes employeurs, les personnes handicapées qui ont été embauchées dans le cadre d'ententes de subventions salariales ont conservé leur emploi après l'arrêt des subventions.

Certaines mesures pourraient contribuer à améliorer les résultats des participants et la performance du programme

Environ 29 % des répondants au sondage[87] n'ont pas trouvé d'emploi au terme de leur participation au programme. On leur a demandé d'indiquer quelles mesures d'aide, d'adaptation ou de soutien auraient pu les aider à trouver un emploi. Parmi ces répondants[88] :

- près de la moitié (45 %) des répondants ont indiqué qu'il serait utile d'élaborer un système permettant de mettre en relation les participants avec des employeurs qui souhaitent embaucher des personnes handicapées, par l'intermédiaire d'offres d'emploi à l'intention des personnes handicapées et de présentations aux employeurs. Ce point corrobore des conclusions de la plus récente évaluation du programme d'information sur l'apprentissage et le marché du travail d'Emploi et Développement social Canada[89];

- environ un tiers (35 %) des répondants ont indiqué qu'il serait utile de prévoir davantage d'activités de formations et des interventions de plus longue durée, ce qui a également été mentionné par un petit nombre d'informateurs clés. À ce sujet, quelques informateurs clés ont également précisé que les ententes de financement devraient être plus longues (par exemple, trois ans) et que le délai de traitement devrait être plus court;

- environ un cinquième (18 %) des répondants ont indiqué qu'il serait utile d'organiser des services d'aide et de soutien pour la recherche d'emploi (par exemple en compagnie d'un conseiller ou d'un responsable du recrutement). Bien que ce type d'aide puisse être offert dans le cadre des services améliorés d'aide à l'emploi, les participants n'y ont pas toujours accès, puisque les bénéficiaires du financement ont des ressources limitées;

- environ 12 % des répondants ont indiqué que plus de fonds étaient nécessaires, en particulier en ce qui concerne les mesures d'adaptation du milieu de travail. Cela

[87] Le sondage a joint uniquement des participants aux projets ayant une durée d'une seule année.
[88] Pour en savoir plus, consulter TNS Canadian Facts Ltd. (2017), Sondage auprès des participants réalisé dans le cadre de l'évaluation du Fonds d'intégration pour les personnes handicapées – phase I, préparé pour Emploi et Développement social Canada.
[89] Pour en savoir plus, consulter Emploi et Développement social Canada (2017), Évaluation de l'information sur l'apprentissage et le marché du travail diffusée par Emploi et Développement social Canada selon une approche Web consolidée. https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/ministere/rapports/evaluations/information-apprentissage-travail-approche-web.html

concorde avec les réponses d'un petit nombre d'informateurs clés qui ont indiqué que les organisations financées dans le cadre du programme devaient parfois établir des partenariats avec d'autres organismes qui ont accès à des ressources ou à des fonds supplémentaires, pour garantir la prise en charge de l'ensemble des besoins des participants.

La revue des documents, l'une des sources de données probantes utilisées pendant la présente évaluation, n'a pas permis de déterminer dans quelle mesure les participants au programme ont bénéficié de mesures de soutien pour l'aménagement du lieu de travail en fonction de leurs besoins. Des informations obtenues lors d'entrevues auprès d'informateurs clés indiquent que la disponibilité de ces mesures de soutien n'est pas bien connue des employeurs.

Des représentants de Service Canada interrogés ont également mentionné que l'encadrement en milieu de travail et d'autres formes de soutien psychosocial pourraient aider les participants à conserver leur emploi, ou à demeurer motivés s'ils ne parviennent pas à en trouver un. Cela pourrait être tout particulièrement utile pour les personnes qui ont une déficience mentale ou des troubles psychologiques. Il a également été noté que les représentants de Service Canada ne savent pas toujours clairement s'il est possible de fournir de telles mesures de soutien par l'intermédiaire du Fonds d'intégration.

Enfin, quelques informateurs parmi les représentants de projets, le personnel régional de Service Canada et le personnel de l'administration centrale d'Emploi et Développement social Canada ont proposé des options à considérer. Ces options permettraient de renforcer les efforts déployés dans le domaine de la sensibilisation des employeurs ou de simplifier et d'accélérer la recherche d'emploi des participants. Voici certaines de ces suggestions :

- une stratégie nationale de sensibilisation des employeurs de vaste portée, qui prendrait en compte tous les types de handicaps et serait mise en œuvre par le gouvernement fédéral en collaboration avec les intervenants clés;
- des ateliers et de la formation sur les handicaps pour certains types d'employeurs ou de lieux de travail.

3.3 Mise en œuvre des réformes

Depuis la mise en œuvre des réformes, un plus grand nombre de participants acquièrent de l'expérience de travail au sein de petites et moyennes entreprises. La proportion de jeunes parmi les participants est également en augmentation. Or, l'évaluation n'a fait ressortir aucun élément qui démontre que davantage de possibilités de formation axées sur la demande sont offertes dans le cadre du programme réformé, ni que celui-ci répond mieux aux besoins du marché du travail. En outre, les résultats de l'évaluation indiquent que les employeurs ne sont généralement pas impliqués dans la conception des projets et contribuent principalement à leur mise en œuvre en prenant en charge une partie du salaire des participants et en fournissant à ces derniers de la formation et de la supervision en milieu de travail. Enfin, des données additionnelles sont nécessaires pour évaluer la mesure dans laquelle l'innovation sociale a contribué à optimiser l'impact des dépenses effectuées par le gouvernement fédéral dans le cadre du programme.

Des progrès ont été réalisés en ce qui concerne l'objectif d'amener tous les participants à acquérir de l'expérience de travail ou à obtenir de l'aide pour devenir travailleur autonome dans le cadre du programme

Comme il est indiqué dans le tableau 3, les subventions salariales représentent une part plus importante des interventions effectuées au cours de l'exercice 2016 à 2017 (37 %), comparativement à l'exercice 2015 à 2016, au cours duquel les subventions salariales représentaient 25 % de toutes les interventions effectuées dans le cadre du programme. Lorsqu'on y ajoute les activités d'aide travail autonome, lesquelles peuvent également représenter la composante obligatoire d'expérience de travail du plan d'action des participants, ces pourcentages atteignent 29 % pour l'exercice 2015 à 2016 et 41 % pour l'exercice 2016 à 2017.

À la suite de la mise en œuvre des réformes du programme, le nombre de participants bénéficiant de services améliorés d'aide à l'emploi est toutefois demeuré supérieur au nombre total de subventions salariales versées et d'activités d'aide au travail autonome qui ont été entreprises[90]. En raison de limitations dans les données disponibles, il n'a pas été possible de vérifier si des variables précises pourraient permettre d'expliquer les

[90] Au cours de l'exercice 2016 à 2017, 2 704 participants ont bénéficié de services améliorés d'aide à l'emploi, tandis que seulement 2 293 participants (soit 411 de moins) ont obtenu de l'expérience de travail par le biais de subventions salariales ou de l'aide pour devenir travailleur autonome. Cet écart était toutefois moins élevé que celui qui est observé pour l'exercice précédent (2014 à 2015). Au cours de ce dernier exercice, 2 948 participants ont bénéficié de services améliorés d'aide à l'emploi, alors que seulement 1 464 participants (soit 1 484 de moins) ont obtenu de l'expérience de travail par le biais de subventions salariales ou bien de l'aide pour devenir travailleur autonome.

raisons pour lesquelles des participants bénéficient de services améliorés d'aide à l'emploi sans acquérir, par la suite, de l'expérience de travail au moyen de subventions salariales ou sans participer à des activités d'aide au travail autonome[91].

Tableau 3 : Nombre total d'interventions effectuées dans le cadre du Fonds d'intégration, exercices financiers de 2012-2013 à 2016-2017

Type d'intervention	Exercice financier				
	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017
Subventions salariales	318	717	933	1 238	2 074
Aide au travail autonome	306	208	267	226	219
Services améliorés d'aide à l'emploi	2 833	4 125	1 823	2 948	2 704
Compétences pour l'emploi	643	615	278	480	610
Expérience de travail	405	318	394	114	-
Services[92]	29	11	2	1	-
Activités de développement[93]	47	2	3	-	-
Totaux	4 581	5 996	3 700	5 007	5 607

Source des données : Mesure du rendement, analyse et rapports, 22 juin 2017
Remarque : Ces données n'incluent pas les interventions reportées des exercices précédents (uniquement celles qui ont débuté au cours de l'exercice de référence).

Remarque : Ces résultats n'incluent pas ceux des participants aux initiatives annoncées dans le budget CommunityWorks/Worktopia et Prêts, disponibles et capables.

[91] Étant donné que les participants peuvent prendre part à plus d'une activité dans le cadre du programme, le nombre total d'interventions effectuées (détaillé dans le tableau 3) est supérieur au nombre total de clients servis au cours des exercices financiers correspondants (présenté dans le tableau 1).
[92] Initiatives entreprises par Service Canada en vue d'améliorer l'accessibilité et la qualité des services rendus aux personnes handicapées, au moyen d'interactions régulières, du partage de renseignements et de discussions avec les représentants d'organisations non gouvernementales qui se consacrent aux besoins des personnes handicapées et aux questions relatives à l'incapacité (ces activités ne sont plus soutenues par l'entremise du Fonds d'intégration depuis avril 2015).
[93] Autres activités qui ne sont plus soutenues dans le cadre du Fonds d'intégration depuis avril 2015.

Enfin, des renseignements recueillis au cours d'entrevues réalisées avec des informateurs clés, parmi les représentants de projets financés et les membres du personnel régional de Service Canada, ont indiqué que des participants pouvaient décrocher un emploi sans l'aide de subventions salariales. Dans ce type de situation, les participants concernés seraient tout de même considérés comme des participants ayant obtenu un résultat favorable, et ce, à la fois à titre de participants ayant accru leur employabilité et de participants qui occupaient un emploi ou étaient devenus travailleurs autonomes[94]. L'évaluation n'a toutefois pas permis de définir la fréquence à laquelle ces situations étaient observées, en raison du caractère limité des données disponibles[95].

Il est important de noter qu'avant la réforme du programme, les participants pouvaient également acquérir de l'expérience de travail subventionnée dans le cadre d'activités relevant d'une catégorie nommée « expérience de travail ». Contrairement aux postes occupés par les participants aux activités de la catégorie des « subventions salariales », les postes occupés par les participants aux activités de la catégorie de l'« expérience de travail » devaient s'ajouter aux activités courantes de l'employeur, et non en faire partie. Par ailleurs, dans le cadre de ces activités, on ne s'attendait pas nécessairement à ce que l'employeur garde le participant à titre d'employé après la fin de la subvention.

Enfin, les participants aux activités de la catégorie de l'« expérience de travail » étaient également rémunérés, mais leurs salaires étaient entièrement subventionnés par Emploi et Développement social Canada. En comparaison, les salaires des participants aux activités de la catégorie des « subventions salariales » sont seulement subventionnés en partie par le Ministère. Ainsi, tous les employeurs qui embauchent des personnes handicapées dans le cadre du programme doivent désormais contribuer financièrement aux salaires qui leur sont versés.

Un plus grand nombre de participants acquiert de l'expérience de travail au sein de petites ou moyennes entreprises

En raison de limitations dans les données disponibles, la proportion exacte des activités pour lesquelles des subventions salariales ont été versées ayant eu cours au sein de petites et moyennes entreprises n'a pas pu être déterminée. Or, la grande majorité des

[94] Emploi et Développement social Canada (2017), Revue des documents réalisée dans le cadre de l'évaluation du Fonds d'intégration pour les personnes handicapées – Phase I.

[95] Les résultats des participants et le nombre d'interventions auxquels ces derniers ont pris part sont rapportées séparément et disponibles seulement sous forme agrégée. Ainsi, les résultats des participants ne sont pas ventilés par projet ou par type d'intervention (ou de combinaison d'interventions). En général, il serait opportun de mieux comprendre les liens qui existent entre les résultats des participants et les interventions auxquelles ces derniers ont pris part.

informateurs clés qui ont discuté de la question ont indiqué que les entreprises de cette catégorie représentaient la majorité des employeurs au Canada et que, par conséquent, nous pouvons déduire que le nombre de personnes handicapées qui acquièrent de l'expérience de travail au sein de petites et moyennes entreprises augmente dès lors que le nombre de participants acquérant de l'expérience de travail par le biais de subventions salariales augmente.

La proportion de jeunes parmi les participants au programme a augmenté après la mise en œuvre des réformes

Les données administratives du programme indiquent que la proportion de jeunes âgés de 15 à 30 ans parmi les participants est largement supérieure à 25 % et que cette proportion a augmenté progressivement entre les exercices 2014 à 2015 (43 %) et 2016 à 2017 (environ 52 %)[96].

Selon les informateurs clés régionaux de Service Canada qui ont discuté de la question de la participation accrue des jeunes, cette augmentation découle principalement du fait que l'objectif visant à intégrer davantage de jeunes aux cohortes de participants a été communiqué aux organisations financées dans le cadre du programme.

Enfin, cette augmentation peut également s'expliquer en partie par le fait que les participants au projet CommunityWorks/Worktopia [97], l'une des deux initiatives annoncées dans le budget et mises en œuvre parallèlement à la réforme du programme, étaient tous des jeunes âgés de 15 à 30 ans[98].

Les résultats de l'évaluation n'indiquent pas que les réformes qui ont été mises en œuvre ont facilité le recours à des solutions de formation axée sur la demande

Depuis la réforme du programme, les activités de développement de compétences pour l'emploi (c'est à dire des programmes de formation de courte durée) peuvent durer au

[96]Incluant les participants de l'initiative CommunityWorks/Worktopia et excluant ceux de l'initiative Prêts, disponibles et capables. Source des données : Mesure du rendement, analyse et rapports, 15 juin 2017.
[97] Un total de 264 personnes ont participé à cette initiative; leurs résultats ont été comptabilisés dans l'exercice 2016 à 2017. Source des données : Mesure du rendement, analyse et rapports, mars 2018.
[98] L'initiative CommunityWorks/Worktopia est un programme de formation pré-emploi destiné aux adolescents et aux jeunes adultes âgés de 15 à 29 ans ayant des troubles du spectre de l'autisme. Ce programme d'accompagnement professionnel par les pairs facilite l'inclusion sociale et la participation au sein de la collectivité, tout en aidant les participants à développer des compétences nécessaires à la vie courante et à l'emploi au moyen de formations préparatoires et d'expériences de bénévolat. Pour en savoir plus, consulter Emploi et Développement social Canada (2017), Revue des documents réalisée dans le cadre de l'évaluation du Fonds d'intégration pour les personnes handicapées – Phase I.

maximum six mois ou 26 semaines. La majorité des informateurs clés régionaux de Service Canada interrogés ont indiqué que cette durée était insuffisante pour permettre aux participants de consolider les compétences acquises ou de développer les compétences spécialisées qui sont en demande sur le marché du travail. La réduction de la durée maximale de ces activités a été appliquée dans le contexte de la réforme du programme. Cependant, les motifs à la base de ce changement, et sa concordance avec l'objectif d'offrir davantage de solutions de formation axées sur la demande aux participants, n'ont pas pu être identifiés de façon formelle.

Dans l'ensemble, au sein de l'échantillon de projets qui a été constitué pour la revue des documents, quelques projets ont été conçus pour fournir aux participants des formations répondant à des besoins précis sur le marché du travail. L'un de ces projets comprenait des activités de développement de compétences pour l'emploi et a permis à un groupe de jeunes handicapés vivant dans des communautés des Premières Nations de suivre le programme de formation de conducteur d'équipement lourd. Ces personnes ont par la suite été embauchées par leur conseil de bande dans le cadre d'ententes de subventions salariales afin de réaliser des travaux qui, autrement, auraient été sous-traités à des personnes vivant à l'extérieur de leur communauté.

Dans les autres cas examinés, le contenu des services améliorés d'aide à l'emploi a été adapté afin de préparer les participants à occuper des emplois dans des secteurs précis, pour lesquels il y avait une demande de main-d'œuvre au niveau régional (par exemple les secteurs de la transformation du bois, du jardinage ou des services de traiteur). Toutefois, ces mêmes projets auraient également pu voir le jour avant la réforme du programme, et aucun élément probant ne permet de conclure que de tels projets étaient mis en œuvre plus fréquemment depuis la réforme du programme. Enfin, selon les documents de ces projets, ce ne sont pas tous les participants qui ont trouvé un emploi dans l'un des secteurs ciblés, et ce, pour des raisons diverses, notamment en raison de l'inadéquation entre les compétences et les postes à combler et un manque d'intérêt de la part de certains participants.

Lorsqu'on leur a demandé en quoi leur projet répondait à une demande de main-d'œuvre dans certaines industries en particulier, la majorité des représentants de projets

interrogés ont nommé les secteurs de la vente au détail et de l'accueil[99]. Un petit nombre d'informateurs clés de ce groupe ont indiqué qu'ils avaient pris des mesures afin de créer de nouvelles opportunités d'emploi pour les participants dans les secteurs des technologies de l'information, des services bancaires, des énergies propres et de l'efficacité énergétique. Cependant, aucun d'entre eux n'a confirmé que ces initiatives avaient débouché sur des occasions d'emploi concrètes pour les participants.

Des données indiquent que certains employeurs sont impliqués dans la conception de projets, et que cet aspect du programme pourrait être renforcé

Quelques documents de projets examinés dans le cadre de l'évaluation avaient à trait à des initiatives conçues et mises en œuvre par des organisations représentant des employeurs (des associations de l'industrie) et dont l'objectif était de combler des pénuries de main-d'œuvre précises, ou encore d'aider les employeurs d'un secteur précis à diversifier leur personnel. Il s'agissait de projets autonomes de sensibilisation des employeurs ainsi que d'un projet combinant des activités de sensibilisation et des subventions salariales. Pendant l'un de ces projets, l'organisation financée a également mis à l'essai un outil d'auto-évaluation relatif aux handicaps en milieu de travail pour un secteur professionnel poste précis et a mobilisé trois employeurs qui ont agi à titre de « champions » de l'initiative[100].

Voici d'autres exemples de la participation d'employeurs à certaines activités ou initiatives de projets qui ont été relevés au cours de l'évaluation :

- la création d'un réseau d'« ambassadeurs » chargés de représenter les petites et moyennes entreprises locales ayant démontré de l'intérêt quant à l'embauche de personnes handicapées qualifiées;
- une campagne de « reconnaissance des employeurs » conçue pour démontrer la valeur des relations d'emploi créées par l'entremise du programme;

[99] Données recueillies par le biais du nouveau formulaire de renseignements sur les participants, lequel est utilisé depuis l'exercice 2015 à 2016. Ces données confirment que les postes les plus communément occupés par les participants aux activités pour lesquelles des subventions salariales sont versées sont des postes de premier échelon au sein de l'industrie des services, selon les catégories prévues dans la classification nationale des professions – Système de classification des industries de l'Amérique du Nord. Nous ne disposons pas de données comparables pour les années précédant la mise en œuvre des réformes. Pour en savoir plus, consulter Emploi et Développement social Canada (2017), Revue des documents réalisée dans le cadre de l'évaluation du Fonds d'intégration pour les personnes handicapées – Phase I.

[100] Emploi et Développement social Canada (2017), Revue des documents réalisée dans le cadre de l'évaluation du Fonds d'intégration pour les personnes handicapées – Phase I.

- des discussions sur les attentes des employeurs qui ont été réalisées avec un groupe d'employeurs locaux dans le contexte de services améliorés d'aide à l'emploi[101].

Depuis que le programme a été réformé, la grande majorité des projets comprenant des subventions salariales sont versées ne sont ni conçus ni mis en œuvre par des employeurs cherchant à répondre à des besoins précis sur le marché du travail; ils sont plutôt conçus et mis en œuvre par des coordonnateurs communautaires qui servent d'intermédiaires entre plusieurs participants et employeurs. Tous les projets, à l'exception des projets autonomes de sensibilisation des employeurs, doivent maintenant comprendre au moins huit participants[102], un critère que les employeurs estiment très difficile ou même impossible à satisfaire, en particulier pour les petites et moyennes entreprises[103].

Or, il a été noté que le fait de permettre à des employeurs de concevoir et de mettre en œuvre des projets autonomes de subventions salariales regroupant moins de huit participants ne serait pas efficient, en raison du fardeau administratif et des frais généraux occasionnés pour les demandeurs de fonds et pour Emploi et Développement social Canada, dont le personnel régional chargé de la prestation de services a diminué au fil des ans.

Les partenariats entre les organisations financées dans le cadre du programme et les employeurs sont généralement créés ou officialisés après l'approbation du financement des projets

Selon les directives opérationnelles du programme, les demandeurs doivent fournir, avec leur demande de financement, des documents provenant de leurs partenaires de projets, comme une liste d'employeurs potentiels pour les participants et à qui des subventions salariales seront versées. Or, la majorité des demandes de financement examinées dans le cadre de l'évaluation ne font mention d'aucun employeur réel ou potentiel ni de partenaires d'affaires. En outre, aucun employeur interrogé à titre d'informateur clé n'a indiqué avoir pris part à la conception d'un projet financé dans le cadre du programme.

Ces observations concordent avec des renseignements fournis par des informateurs clés d'Emploi et Développement social Canada et de Service Canada, à l'effet que, même si les demandeurs peuvent avoir des discussions informelles avec des employeurs

[101] Emploi et Développement social Canada (2017), *loc. cit.*
[102] Avant les réformes, les projets autonomes de subventions salariales pouvaient comprendre un seul participant.
[103] Emploi et Développement social Canada (2017), Résumé des constatations des informateurs clés à l'appui de l'évaluation du Fonds d'intégration pour les personnes handicapées – Phase I.

potentiels avant de présenter une demande de financement, ces premières étapes n'entraînent pas nécessairement la création de partenariats formels.

Les résultats de l'évaluation indiquent que les relations d'emploi créées par l'intermédiaire de subventions salariales, dans le cadre du Fonds d'intégration, sont généralement le fruit d'initiatives des organisations financées dans le cadre du programme et des efforts de recherche d'emploi déployés par les participants, en collaboration avec le personnel des projets, et ce, une fois que le Ministère a approuvé le financement de ces projets. Les contributions des employeurs à la mise en œuvre des projets consistent donc généralement à assumer une part du salaire des participants et à fournir de la formation et la supervision en milieu de travail à ces derniers [104].

Les efforts se poursuivent pendant la mise en œuvre des projets pour s'assurer que les besoins des employeurs sont satisfaits

Les entrevues réalisées avec des représentants de projets et des observations effectuées au cours de la revue des documents de projets indiquent qu'au cours de la mise en œuvre des projets, les organisations financées peuvent organiser des activités de suivi, par exemple des visites des lieux de travail, afin de s'assurer que les participants reçoivent l'aide et la formation dont ils ont besoin, de discuter des problèmes éventuels et d'offrir, au besoin, un encadrement complémentaire. La majorité des employeurs interrogés lors de l'évaluation ont confirmé ce point. Ils ont indiqué que les organisations financées dans le cadre du programme se rendaient utiles lors de la mise en œuvre des projets en aidant les participants à acquérir ou à développer des compétences requises pour s'adapter au milieu de travail, ou encore en déployant des efforts pour veiller à ce que les postes attribués aux participants correspondent bien à leur profil.

Un employeur interrogé a indiqué que l'organisation financée dans le cadre du programme avait entièrement pris en charge la sélection des participants pour qui des subventions salariales avaient été versées, tandis qu'un autre employeur a indiqué qu'on lui avait offert l'occasion de rencontrer des participants potentiels avant de décider de les embaucher (lors d'une activité « portes ouvertes » organisée par une organisation financée dans le cadre du programme)[105].

---

[104] Emploi et Développement social Canada (2017), Revue des documents réalisée dans le cadre de l'évaluation du Fonds d'intégration pour les personnes handicapées – Phase I; Résumé des constatations des informateurs clés à l'appui de l'évaluation du Fonds d'intégration pour les personnes handicapées – Phase I.
[105] Emploi et Développement social Canada (2017), Résumé des constatations des informateurs clés à l'appui de l'évaluation du Fonds d'intégration pour les personnes handicapées – Phase I.

La plupart des employeurs interrogés dans le cadre de l'évaluation ont indiqué que les participants étaient adéquatement préparés avant leur entrée en fonction. Ils ont toutefois indiqué que le niveau de préparation pouvait varier d'un participant à l'autre ou qu'il serait possible « d'en faire un peu plus » pour veiller à ce que les participants connaissent les attentes des employeurs et ce qui est attendu d'eux dans le milieu de travail[106].

Dans l'ensemble, seul un employeur a indiqué que les personnes embauchées dans le cadre d'ententes de subventions salariales étaient incapables d'accomplir des tâches très simples. Cet informateur clé a d'ailleurs indiqué que, si on l'avait consulté au préalable, il aurait été possible d'identifier les besoins de ces participants en matière d'éducation et de formation préalablement à leur entrée en poste, ce qui aurait pu augmenter leurs chances de conserver l'emploi obtenu au terme de leur participation au programme[107].

La majeure partie des informateurs clés des bureaux régionaux de Service Canada, ainsi que quelques informateurs clés du siège social d'Emploi et Développement social Canada, ont indiqué que le programme était plus flexible avant les réformes de 2015 et permettait de mettre davantage l'accent sur la préparation à l'emploi ainsi que sur le développement de compétences transférables et de compétences « douces »[108]. Certains informateurs clés ont également noté que les activités relevant de la catégorie de l'« expérience de travail »[109] constituaient un bon moyen de préparer certains participants à intégrer le marché du travail, notamment car elles aidaient à mieux évaluer les besoins des participants en ce qui concerne le développement des compétences et l'aménagement des lieux de travail, une tâche qui peut s'avérer plus difficile en raison des délais restreints qui sont appliqués depuis la réforme du programme.

La phase II de l'évaluation permettra de déterminer si la participation aux activités relevant de la catégorie des « subventions salariales » découche sur de meilleures résultats sur le marché du travail que les activités relevant de la catégorie de l'« expérience de travail » – lesquelles ne sont plus soutenues dans le cadre du Fonds d'intégration – et, le cas échéant, dans quelle mesure. À ce sujet, un informateur clé

[106] Emploi et Développement social Canada (2017), *loc. cit.*
[107] L'employeur n'a pas retenu ces participants. Pour en savoir plus, consulter Emploi et Développement social Canada (2017), *loc. cit*.
[108] Emploi et Développement social Canada (2017), *loc. cit.*
[109] Avant avril 2015, de l'expérience de travail subventionnée pouvait également être acquise par les participants au moyen d'activités relevant de la catégorie de l'« expérience de travail » (qui ne sont plus admissibles au financement). Contrairement aux postes occupés par les participants aux activités relevant de la catégorie des « subventions salariales », les postes occupés par les participants aux activités de la catégorie de l'« expérience de travail » étaient créés uniquement pour les fins du programme et il n'était pas attendu que l'employeur hôte maintienne le participant en poste au terme de la subvention. Pour de plus amples renseignements, consulter les lignes directrices opérationnelles de mars 2008 du programme.

d'Emploi et Développement social Canada a également fait remarquer que les activités relevant de la catégorie d l'« expérience de travail » étaient associées à un plus grand risque que les employeurs « profitent » des travailleurs handicapées, tandis que l'accent qui est maintenant mis sur les activités relevant de la catégorie des « subventions salariales » pourrait encourager les organisations financées dans le cadre du programme à sélectionner des participants qui sont, au départ, davantage prêts à occuper un emploi[110].

Des données additionnelles sont nécessaires pour évaluer la mesure dans laquelle l'innovation sociale a contribué à optimiser l'impact des dépenses effectuées dans le cadre du programme

Le Fonds d'intégration encourage le recours à l'innovation sociale (plus précisément à l'entreprise sociale, aux partenariats sociaux ou à la rémunération au rendement) afin d'optimiser l'impact des dépenses du gouvernement fédéral[111].

La revue des documents a permis d'identifier quelques projets pour lesquels les organisations financées ont eu recours à un modèle d'innovation sociale. Dans la plupart des cas, il s'agissait d'une entreprise sociale générant des revenus en fournissant des services liés à l'intégration des personnes handicapées en milieu de travail. Ces services sont fournis aux employeurs selon le principe de rémunération à l'acte. Il peut s'agir de services d'évaluation des besoins en matière d'adaptation des lieux de travail ou encore de services de soutien à l'élaboration et à la mise en œuvre de politiques et de pratiques inclusives en matière de ressources humaines.

Dans le cas d'un autre projet, l'organisation financée a opté pour un modèle de rémunération au rendement, dans le cadre duquel une portion du financement ministériel accordé au projet était conditionnelle à l'atteinte de résultats prédéterminés. Plus précisément, une somme de 108 000 $, soit environ 5 % des coûts totaux du projet, serait versée à l'organisation au rythme de 1 500 $ par participant ayant réussi à devenir travailleur autonome.

Il n'a toutefois pas été possible d'évaluer dans quelle mesure le recours à ces modèles d'innovation sociale a aidé à optimiser l'impact des dépenses effectuées dans le cadre du Fonds d'intégration. Ces composantes étaient soit déjà en place lorsque les projets ont commencé, ou n'étaient pas, au moment de l'évaluation, à un stade suffisamment

[110] Emploi et Développement social Canada (2017), *loc. cit.*
[111] Pour en savoir plus, consulter la section 1.2.

avancé pour avoir produit des résultats concrets[112]. Il est également important de noter qu'il n'a pas été possible de définir la valeur des ressources générées par l'entremise des entreprises sociales administrées par les organisations financées dans le cadre du programme, en raison de limitations dans les données disponibles.

Les quelques informateurs clés des bureaux régionaux de Service Canada et d'Emploi et Développement social Canada qui ont abordé la question lors d'entrevues ont confirmé les observations qui précèdent dans l'ensemble. Certains d'entre eux ont précisé, en outre, que le concept d'innovation sociale n'avait pas été défini d'une façon claire et concise dans l'appel de propositions du programme[113] et que cette situation a provoqué des problèmes administratifs, tant à l'étape de l'évaluation que du suivi des projets. Il a d'ailleurs été nécessaire d'élaborer une échelle de cotation de l'innovation sociale pour soutenir la mise en œuvre du programme[114].

Enfin, l'un de ces informateurs clés a mentionné que le recours à l'innovation sociale dans le contexte du programme n'était pas promu et se produisait souvent de façon fortuite.

[112] Pour en savoir plus, consulter Emploi et Développement social Canada (2017), Revue des documents réalisée dans le cadre de l'évaluation du Fonds d'intégration pour les personnes handicapées – Phase I.
[113] En 2015, le Ministère a réalisé une analyse complète des projets d'innovation sociale et est parvenu à des conclusions semblables. Il a par exemple été conclu que, pour le Fonds d'intégration, il était nécessaire de fournir aux demandeurs de meilleures définitions, des ressources et des exemples de stratégies ou de projets innovants sur le plan social. Les auteurs de l'étude ont également conclu à la nécessité de renforcer la cohérence entre les différentes façons d'appliquer les modèles d'innovation sociale dans le cadre des prochains appels de propositions des programmes de subventions et de contributions du Ministère. Pour en savoir plus, consulter Emploi et Développement social Canada, Inventaire des projets d'innovation sociale à Emploi et Développement social Canada, janvier 2016.
[114] Les demandeurs qui conçoivent des projets ne peuvent pas consulter cette échelle.

3.4 Les initiatives Prêts, disponibles et capables et CommunityWorks/Worktopia

Des enjeux relatifs à la collaboration entre partenaires ainsi que des difficultés dans le recrutement des participants ont été rencontrés lors de la mise en œuvre de l'initiative Prêts, disponibles et capables. Dans le cas du projet CommunityWorks/Worktopia, de nombreux participants initiaux n'ont pas complété le projet. Pour favoriser l'atteinte des objectifs de ces deux projets, il a été nécessaire d'effectuer des changements dans leurs stratégies de mise en œuvre respectives.

Lors de la réalisation des travaux d'évaluation, seulement des résultats préliminaires étaient disponibles pour les initiatives Prêts, disponibles et capables et CommunityWorks/Worktopia. Or, des défis rencontrés dans la mise en œuvre de ces deux projets ont pu être identifiés au moyen de la revue des documents de projet et d'entrevues auprès d'informateurs clés. En outre, l'Université de la Colombie-Britannique a préparé deux rapports d'évaluation de l'initiative Prêts, disponibles et capables, pour le compte de l'organisation en charge du projet. Certaines des observations énoncées dans la présente section sont tirées de ces deux rapports, qui incluent un rapport d'évaluation formative et un rapport d'étape.

L'initiative Prêts, disponibles et capables

L'initiative Prêts, disponibles et capables est une stratégie nationale mise en œuvre par l'Association canadienne pour l'intégration communautaire, en partenariat avec l'Alliance canadienne des troubles du spectre autistique. Elle a pour objectif d'accroître la participation au marché du travail des personnes ayant une déficience intellectuelle ou des troubles du spectre de l'autisme. À l'appui de cet objectif, les responsables de l'initiative cherchent à stimuler la demande de travailleurs ayant des troubles du développement et collaborent avec des fournisseurs de services d'emploi afin de mettre en place des outils efficaces de jumelage d'emplois et de travailleurs.

Plus précisément, des interventions semblables aux activités de sensibilisation des employeurs sont organisées dans le cadre du projet. Des démarches sont également effectuées auprès d'employeurs spécifiques pour leur fournir des renseignements et les encourager à s'engager concrètement à embaucher des personnes handicapées. Une série de mesures d'aide à l'emploi peuvent également être fournies aux participants, comme de l'encadrement en milieu de travail, de la formation de courte durée, des évaluations des lieux de travail, des modifications et des mesures d'adaptation visant à assurer l'accessibilité des lieux de travail, des technologies adaptatives, des outils, de l'équipement et des services d'auxiliaire ou d'interprétation en langage gestuel.

Contrairement à ce qui est fait relativement aux autres projets soutenus dans le cadre du Fonds d'intégration, des renseignements détaillés sur les participants de l'initiative Prêts,

disponibles et capables ne sont pas recueillis par Emploi et Développement social Canada. Ce processus est normalement effectué au moyen des formulaires de renseignements sur les participants, qui permettent également de vérifier l'admissibilité des participants au programme. Or, les résultats des participants à l'initiative Prêts, disponibles et capables sont déclarés par l'organisation en charge du projet, sous forme agrégée (par exemple le nombre total de participants qui ont trouvé un emploi), et ne sont pas validés par le Ministère.

Dans le cadre de l'initiative Prêts, disponibles et capables, il a été nécessaire de composer avec des enjeux relatifs à l'offre

Dans certains cas, des emplois ont été créés en collaboration avec des employeurs, mais il n'a pas été possible de les pourvoir, en raison d'enjeux relatifs à l'offre de travailleurs. Si les causes de cette situation n'ont pas pu être identifiées de façon précise, les informateurs clés interrogés par l'Université de la Colombie-Britannique (lors de groupes de discussion) estimaient qu'elles découlaient davantage de problèmes structurels que d'une absence de travailleurs potentiels. Ces problèmes comprenaient notamment un manque de collaboration de la part des organismes tiers d'aide à l'emploi[115].

Dans un rapport d'étape préparé par l'Université de la Colombie-Britannique, il est indiqué que la création de postes de coordonnateurs des relations avec les personnes autistes a permis de réaliser des progrès dans le recrutement de participants. Le rôle de ces coordonnateurs était de repérer des chercheurs d'emploi ayant des troubles du spectre de l'autisme, mais n'ayant pas une déficience intellectuelle concomitante[116].

Selon le rapport d'étape, il est peu probable que ces personnes soient admissibles aux services traditionnellement offerts aux personnes qui ont une déficience intellectuelle ou qui sont atteintes à la fois de troubles du spectre de l'autisme et d'une déficience intellectuelle; elles possèdent toutefois, en général, des compétences et des atouts professionnels supérieurs à ceux exigés pour les postes auxquels l'on peut traditionnellement accéder par l'entremise de services d'emploi destinés aux personnes ayant une déficience intellectuelle. Il est d'ailleurs indiqué dans le rapport que cette situation crée une rupture entre les opportunités et les capacités, ce qui peut entraîner,

[115] Centre for Inclusion and Citizenship, Université de la Colombie-Britannique (2015), Rapport de l'évaluation formative de 2015 de l'initiative Prêts, disponibles et capables
[116] Centre for Inclusion and Citizenship, Université de la Colombie-Britannique (2016), Rapport d'étape de l'évaluation de 2016 de l'initiative Prêts, disponibles et capables – résumé des constatations de novembre 2016

pour ces personnes, un manque d'occasions d'atteindre son plein potentiel sur le plan de l'emploi[117].

Des progrès ont été réalisés dans la résolution des défis rencontrés lors de la mise en œuvre du projet

Dans le rapport de l'évaluation formative de l'initiative Prêts, disponibles et capables, il est fait mention de tensions entre, d'une part, les partenaires du projet nationaux, provinciaux et territoriaux, et, d'autre part, les organismes d'aide à l'emploi tiers. Ces tensions ont, semble-t-il, créé un environnement de nature compétitive et qui constituait un frein à la collaboration[118].

Selon un rapport d'étape préparé par l'Université de la Colombie-Britannique, des progrès importants ont été réalisés à cet égard, en particulier entre l'équipe nationale de l'initiative Prêts, disponibles et capables et les partenaires provinciaux et territoriaux du projet. Or, il est indiqué dans ce rapport que des problèmes de collaboration subsistent, notamment entre le personnel de l'initiative et celui des organismes tiers d'aide à l'emploi qui bénéficient d'un appui au niveau local.

Ces obstacles vont de l'absence de fournisseurs de services dans certaines régions à ce qui a été décrit par des informateurs clés comme des « divergences philosophiques » entre la stratégie de l'initiative et celle des fournisseurs de services traditionnels[119]. Plus précisément, les premiers mettent l'accent sur l'aide à l'obtention d'un emploi, tandis que les seconds s'intéressent davantage à la formation et à la préparation pour le marché du travail.

Enfin, il a également été signalé dans les groupes de discussion que des participants ont fait part de préoccupations concernant le fait que les rôles et les responsabilités des

[117] Centre for Inclusion and Citizenship, Université de la Colombie-Britannique (2016), *loc. cit.*
[118] Ce point a été souligné par les informateurs clés interrogés lors des groupes de discussion qui ont été organisés par l'Université de la Colombie-Britannique. Pour en savoir plus, consulter le Centre for Inclusion and Citizenship, Université de la Colombie-Britannique (2015), Rapport de l'évaluation formative de l'initiative Prêts, disponibles et capables, décembre 2015 (Annexe 3 – rapport sur les rétroactions recueillies lors des groupes de discussion réunissant les membres du personnel de direction de l'initiative, 2 juillet 2015)
[119] Centre for Inclusion and Citizenship, Université de la Colombie-Britannique (2015; 2016), Rapport de l'évaluation formative de 2015 de l'initiative; rapport d'étape de l'évaluation de l'initiative – résumé des constatations, novembre 2016

multiples organisations partenaires de l'initiative Prêts, disponibles et capables ne sont pas définis de façon claire[120].

La majorité des participants à l'initiative Prêts, disponibles et capables trouvent du travail dans des secteurs où l'emploi assisté est traditionnellement présent

Selon le rapport d'étape préparé par l'Université de la Colombie-Britannique, des augmentations importantes d'opportunités d'emploi pour les participants ont été observées dans des secteurs où les personnes ayant une déficience intellectuelle ne travaillent pas habituellement. En revanche, il est également indiqué que la mobilisation des secteurs « non traditionnels » (et des « rôles non traditionnels » au sein de secteurs traditionnels) demeure un travail compliqué et de longue haleine, qui exige un investissement en temps important, pour des résultats relativement limités[121]. Ces obstacles ont été accentués par des problèmes de disponibilité de chercheurs d'emploi dans des provinces ou des territoires de l'ensemble Canada[122].

Enfin, la revue des documents du projet a permis de constater que l'accent a été placé sur des employeurs présents à l'échelle nationale pour le placement professionnel des participants à l'initiative Prêts, disponibles et capables. Selon quelques représentants de projets interrogés en tant qu'informateurs clés, en général, les grandes entreprises ont tendance à se montrer plus ouvertes à l'embauche de personnes handicapées, car elles possèdent plus de ressources que les plus petits employeurs. Par conséquent, elles peuvent déjà disposer de politiques en matière de ressources humaines qui facilitent l'intégration de ces personnes dans le milieu de travail. D'autres représentants de projets interrogés ont toutefois précisé que les petites et moyennes entreprises avaient tendance à avoir des processus d'embauche plus simples et flexibles, ce qui simplifierait la conclusion d'ententes de subventions salariales, lesquelles ne concernent pas les participants de l'initiative Prêts, disponibles et capables.

---

[120] Centre for Inclusion and Citizenship, Université de la Colombie-Britannique (2015), Rapport de l'évaluation formative de l'initiative Prêts, disponibles et capables, décembre 2015 (Annexe 3 – Rapport sur les rétroactions recueillies lors des groupes de discussion réunissant les membres du personnel de direction de l'initiative, 2 juillet 2015)

[121] Pour en savoir plus, consulter le Centre for Inclusion and Citizenship, Université de la Colombie-Britannique (2016), Rapport d'étape de l'évaluation de l'initiative Prêts, disponibles et capables, 7 novembre 2016.

[122] Centre for Inclusion and Citizenship, Université de la Colombie-Britannique (2016), *loc. cit.*

L'initiative CommunityWorks/Worktopia

L'initiative CommunityWorks/Worktopia est mise en œuvre par la Sinneave Family Foundation, en partenariat avec Autism Speaks Canada. L'initiative met l'accent sur l'amélioration de la préparation à l'emploi et le développement des compétences chez les personnes ayant des troubles du spectre de l'autisme, en particulier les adolescents et les jeunes adultes. Ce projet, intitulé initialement « CommunityWorks », a évolué et comprend à présent deux volets qui sont regroupés au sein de l'initiative Worktopia. Plus précisément :

- le premier volet comprend deux programmes intitulés « CommunityWorks » et « SchoolWorks ». Le premier est un programme de pré-emploi soutenu par des pairs, à l'intention des adolescents et des jeunes âgés de 15 à 21 ans qui sont atteints de troubles du spectre de l'autisme et suivent des études de niveau secondaire. Le second programme offre des formations en compétences sociales et professionnelles aux membres de ce même groupe, en complément du programme scolaire existant, en ajoutant des éléments qui sont propres aux besoins d'apprentissage des personnes ayant des troubles du spectre de l'autisme;

- le second volet est constitué d'un programme intitulé « EmploymentWorks », dans le cadre duquel des formations de préparation à l'emploi sont offertes à des personnes âgées de 15 à 29 ans ayant des troubles du spectre de l'autisme et qui ne sont plus aux études. Ces personnes cherchent à développer les compétences essentielles dont elles ont besoin pour trouver un emploi rémunéré, durable et valorisant.

L'un des objectifs de l'initiative Worktopia est de permettre à des personnes ayant des troubles du spectre de l'autisme, ainsi qu'à leurs pairs mentors, de participer à des travaux bénévoles dans leur collectivité. Ces expériences les aident à développer leurs compétences professionnelles, à apprendre à résoudre des problèmes et à socialiser. Enfin, le projet CommunityWorks/Worktopia a également pour objectif de renforcer les capacités des systèmes de services d'aide à l'emploi des collectivités pour permettre de bâtir des ponts solides entre, d'une part, les employeurs des secteurs des petites et moyennes entreprises et des grandes entreprises et, d'autre part, les personnes ayant des troubles du spectre de l'autisme[123].

[123] Emploi et Développement social Canada (2017), Revue des documents réalisée dans le cadre de l'évaluation du Fonds d'intégration pour les personnes handicapées – Phase I.

Le programme CommunityWorks/Worktopia réussit à aider les participants à développer leurs compétences, à améliorer leur employabilité et/ou à retourner aux études, mais les liens avec les employeurs pourraient être améliorés

Selon des données récentes fournies par l'entremise du programme, 264 participants ont bénéficié de ce projet. Parmi eux, 34 (13 %) ont trouvé un emploi et 63 (24 %) sont retournés aux études[124].

La revue des documents de projet permet de conclure que certains participants n'ont pas terminé le programme, car ils ont trouvé un emploi rémunéré par leurs propres moyens, pas nécessairement à la suite de leur participation à l'initiative CommunityWorks/Worktopia. À ce sujet, il est également noté dans les documents du projet que, en ce qui concerne la mise en relation des participants avec des employeurs potentiels et la recherche d'un emploi, il existe probablement un écart entre les attentes des participants et la façon dont le programme peut réellement les aider.

Le nombre de demandes reçues de la part de participants potentiels était supérieur au nombre de places disponibles, mais les taux d'achèvement ont varié d'un site à l'autre

Selon les documents du projet, la Sinneave Family Foundation (organisation financée dans le cadre du programme) a décidé de veiller à ce que tous les jeunes qui s'inscrivent au volet EmploymentWorks du programme disposent d'un moyen de transport autonome et possèdent de bonnes capacités langagières, à certains sites où les taux d'achèvement étaient particulièrement faibles[125]. Ces mesures mettent en évidence certains obstacles que les participants doivent affronter. La Sinneave Family Foundation a également étudié la possibilité d'offrir des mesures de soutien suivant la participation à l'initiative CommunityWorks/Worktopia, ce qui n'était pas prévu à l'origine[126].

En résumé, les deux initiatives annoncées dans le budget se sont heurtées à des défis qui ont exigé des modifications importantes en matière de prestation de services. Au moment de la présente évaluation, les renseignements et les données disponibles étaient toutefois trop limités pour déterminer dans quelle mesure ces changements ont permis d'améliorer les résultats des participants.

---

[124] Source : Mesure du rendement, analyse et rapports, mars 2018.
[125] Emploi et Développement social Canada (2017), Revue des documents réalisée dans le cadre de l'évaluation du Fonds d'intégration pour les personnes handicapées – Phase I.
[126] Emploi et Développement social Canada (2017), *loc. cit.*

3.5 Coûts du programme

Les coûts moyens par client du Fonds d'intégration pour les personnes handicapées sont comparables aux coûts moyens par client de deux autres programmes d'emploi fédéraux destinés à des groupes désavantagés sur le marché du travail.

Une analyse limitée des coûts du programme a été réalisée pour la phase I. Comme il est indiqué dans le tableau 4, le coût moyen par client servi du Fonds d'intégration pour les personnes handicapées se compare avantageusement au coût moyen par client servi de deux autres programmes d'emploi fédéraux à l'intention de groupes désavantagés sur le marché du travail.

Par exemple, entre l'exercice 2012 à 2013 et l'exercice 2016 à 2017, le coût moyen par client servi du Fonds d'intégration s'élevait à 6 961 $. Ce coût est inférieur au coût moyen par client servi de la Stratégie de formation pour les compétences et l'emploi destinée aux Autochtones (SFCEA) (7 389 $) et à celui du volet Connexion compétences de la Stratégie emploi jeunesse (8 149 $)[127].

Tableau 4 : Coûts par client servi, exercices financiers de 2012-2013 à 2016-2017

	Exercice financier					Moyenne sur cinq ans
Programme	**2012-2013**	**2013-2014**	**2014-2015**	**2015-2016**	**2016-2017**	
Fonds d'intégration	6 077 $	5 579 $	9 557 $	6 063 $	7 530 $	6 961 $
Connexion compétences	8 502 $	8 279 $	7 706 $	7 863 $	8 394 $	8 149 $
SFCEA	7 701 $	7 328 $	7 161 $	6 865 $	7 892 $	7 389 $

Sources des données : Direction générale du dirigeant principal des finances; Mesure du rendement, analyse et rapports, Emploi et Développement social Canada, juillet 2017

Comme il est indiqué dans le tableau 5, en moyenne, entre l'exercice 2012 à 2013 et l'exercice 2016 à 2017, le coût par client du Fonds d'intégration ayant obtenu un résultat

[127] Bien que semblable sur certains points, la Stratégie de formation pour les compétences et l'emploi destinée aux Autochtones comprend du soutien financier visant à renforcer la capacité des organisations autochtones et met davantage l'accent sur les mesures d'aide pour la garde de personnes à charge. Par conséquent, cette analyse comparative doit être interprétée avec prudence.

favorable (c'est à dire par client qui occupait un emploi, était travailleur autonome ou avait effectué un retour aux études) était de 14 687 $. Ce coût est nettement plus élevé que le coût moyen par client qui occupait un emploi ou avait effectué un retour aux études après avoir participé à la Stratégie de formation pour les compétences et l'emploi destinée aux Autochtones (12 886 $) ou au volet Connexion compétences (11 719 $).

Tableau 5 : Coûts par client ayant obtenu un résultat favorable, exercices financiers de 2012-2013 à 2016-2017

	Exercice financier					Moyenne sur cinq ans
Programme	**2012-2013**	**2013-2014**	**2014-2015**	**2015-2016**	**2016-2017**	
Fonds d'intégration	14 397 $	12 891 $	20 152 $	12 225 $	13 767 $	14 687 $
Connexion compétences	12 768 $	10 701 $	10 532 $	10 102 $	14 490 $	11 719 $
SFCEA	14 918 $	13 325 $	11 462 $	11 327 $	13 396 $	12 886 $

Sources des données : Direction générale du dirigeant principal des finances; Mesure du rendement, analyse et rapports, Emploi et Développement social Canada, juillet 2017

Il est important de noter que les montants indiqués dans les tableaux 4 et 5 comprennent seulement les contributions ministérielles aux coûts des projets. Toutefois, nous n'avons pas tenu compte des contributions aux initiatives Prêts, disponibles et capables et CommunityWorks/Worktopia. En raison de leurs différences en matière de conception, ces deux initiatives ne sont pas comparables aux autres projets du Fonds d'intégration.

Tableau 6 : Coûts d'exploitation et de gestion du Fonds d'intégration

Exercice financier	**2015-2016**	**2016-2017**
Coûts d'exploitation et de gestion	4 853 883 $	5 070 951 $
Dépenses du programme (subventions et contributions)	34 826 882 $	41 232 527 $
Coûts d'exploitation et de gestion, en pourcentage des dépenses du programme	13,9 %	12,3 %

Sources des données : Direction générale du dirigeant principal des finances; Mesure du rendement, analyse et rapports, Emploi et Développement social Canada, juillet 2017

Remarque : Ces données sont disponibles uniquement pour les exercices 2015 à 2016 et 2016 à 2017.

Enfin, il n'a pas été possible de vérifier si les coûts de fonctionnement et de gestion du Fonds d'intégration (présentés en détail dans le tableau 6) sont conformes aux normes du Ministère en matière de programmes de subventions et de contributions.

3.6 Stratégie de mesure du rendement et qualité des données administratives

Davantage de renseignements pourraient être recueillis relativement à l'implication des employeurs dans les activités du programme et quant aux progrès réalisés en matière de sensibilisation des employeurs. Les progrès effectués par le biais d'activités d'aide au travail autonome, de même que l'impact des interventions sur les compétences et l'employabilité des participants, devraient également faire l'objet d'une évaluation plus approfondie. Les données administratives se sont révélées être de bonne qualité, tout en comportant des lacunes minimes.

Les données administratives se sont révélées être de bonne qualité, mais des lacunes ont été observées relativement à la mise à jour des coordonnées des participants et aux renseignements sur les employeurs en général

L'évaluation sommative du Fonds d'intégration pour les personnes handicapées de 2014 a révélé un manque d'uniformité dans la façon de consigner les numéros de projets dans le Système commun pour les subventions et les contributions. Dans le cadre de la présente évaluation, en examinant les données recueillies avant le 1er avril 2015, on a constaté que des dates de fin d'activités étaient toujours manquantes ou contestables, et que certains dossiers d'activités étaient consignés en double. Or, de tels problèmes n'ont pas été observés dans les données recueillies après avril 2015.

Il serait possible d'améliorer les champs des coordonnées des participants. On y a trouvé des coordonnées désuètes, inexactes ou incomplètes. En particulier, le sondage auquel des participants ont répondu a permis de constater qu'une grande partie des adresses postales, des numéros de téléphone et des adresses de courriel n'étaient plus valides, et qu'aucune adresse de courriel n'était disponible pour environ la moitié des participants[128].

[128] Les constatations concernant les coordonnées des participants reposent sur l'échantillon constitué pour le sondage. Il s'agit de personnes qui, au moment de la réalisation du sondage, avaient pris part à des projets d'une durée d'une seule année. Pour en savoir plus, consulter TNS Canadian Facts Ltd. (2017), Sondage auprès des participants réalisé dans le cadre de l'évaluation du Fonds d'intégration pour les personnes handicapées – Phase I, préparé pour Emploi et Développement social Canada.

De même, les coordonnées des employeurs et des renseignements sur leurs expériences au sein du programme pourraient être recueillis de façon plus systématique. Depuis la réforme du programme, presque tous les employeurs embauchant des participants par l'intermédiaire d'ententes de subventions salariales utilisent les services d'un coordonnateur communautaire, et ne concluent pas ces ententes directement avec le Ministère. Par conséquent, les coordonnées des employeurs sont désormais rarement recueillies directement par Emploi et Développement social Canada[129]. L'accès à ces renseignements permettrait de simplifier la collecte de données réalisée à des fins d'évaluation et de la mesure du rendement, y compris en ce qui a trait à la rétroaction des employeurs ayant embauché des participants dans le cadre d'ententes de subventions salariales ou ayant reçu du soutien pour des mesures d'adaptation en milieu de travail.

Des changements dans les résultats sur le marché du travail des participants qui ont terminé le programme pourraient être reflétés plus fidèlement dans les données recueillies à des fins d'évaluation de la performance

D'après les directives opérationnelles du programme, pour les projets d'une seule année, les résultats des participants peuvent être mis à jour jusqu'à douze semaines après la fin de leur dernière participation au programme. De même, aucune mise à jour ne peut être apportée plus de 60 jours après la date de fin du projet. Par conséquent, la situation d'un participant qui trouverait un emploi ou deviendrait travailleur autonome seulement après la fin de cette période (par exemple quatre mois après avoir complété le programme) ne serait pas reflétée de façon adéquate dans les données relatives à la performance du programme.

Par ailleurs, il est indiqué dans les directives opérationnelles du programme que les résultats peuvent être mis à jour seulement si le participant était initialement sans emploi ou si sa situation initiale était inconnue. Par conséquent, dès qu'un participant occupe un emploi, devient travailleur autonome ou a effectué un retour aux études, sa situation sur le marché du travail ne peut être mise à jour dans les données administratives du programme, et ce, même si la situation de ce participant évolue au cours de la période pendant laquelle les résultats des autres participants continuent d'être suivis.

Enfin, la revue des documents de projets régionaux et nationaux permet de conclure que les résultats des participants peuvent varier de façon considérable d'un projet à l'autre.

---

[129] Il s'agit de cas exceptionnels seulement, lorsqu'un employeur qui embauche au moins huit personnes handicapées conçoit et administre un projet autonome de subventions salariales.

Nous avons également constaté que les résultats des participants aux petits projets d'une durée d'une seule année sont souvent semblables à ceux des participants à certains projets pluriannuels, voire meilleurs. Nous n'avons pas pu identifier les causes de cette tendance.

Des données additionnelles sont nécessaires pour évaluer les progrès réalisés par les participants aux activités d'aide au travail autonome

Les nombres de participants qui ont occupé un emploi et de participants qui sont devenus travailleurs autonomes après avoir participé au programme sont consignés dans une seule et même catégorie et ne peuvent être désagrégés. Par ailleurs, les documents de projets comprenant des activités d'aide au travail autonome qui ont été examinés dans le cadre de l'évaluation n'indiquent pas si les participants ont commencé à mettre en œuvre leur plan d'affaires et, le cas échéant, si leur projet d'entreprise a été couronné de succès.

L'impact des interventions du programme sur les compétences et l'employabilité des participants devrait être mieux évalué

À des fins de mesure du rendement, l'employabilité d'un participant est considérée comme étant améliorée dès qu'un participant a terminé une activité du programme, ou s'il ne termine pas sa première activité du programme parce qu'il a déjà trouvé un emploi[130]. Par conséquent, dès qu'un participant a bénéficié de services améliorés d'aide à l'emploi, il est considéré comme ayant amélioré son employabilité, et ce, qu'il parvienne ou non, par la suite, à décrocher un emploi ou à devenir travailleur autonome, notamment par l'entremise du programme[131].

Une organisation financée dans le cadre du programme a indiqué que les personnes handicapées pouvaient se trouver dans des situations exceptionnelles qui ne peuvent pas nécessairement être reflétées dans les catégories utilisées à des fins de mesure du rendement dans le cadre du programme. Cette organisation a souligné le besoin de créer

[130] Selon les directives opérationnelles du programme de mai 2015 et février 2017.

[131] Comme il est indiqué dans le tableau 3, pour l'exercice 2016 à 2017, le nombre de participants ayant bénéficié des services améliorés d'aide à l'emploi (2 704 personnes) était supérieur au nombre combiné de participants ayant pris part à des activités pour lesquelles des subventions salariales ont été versées ou à des activités d'aide au travail autonome (2 293 personnes). Ce nombre est également supérieur au nombre de participants qui ont occupé un emploi ou ont été travailleurs autonomes au cours de ce même exercice (2 108 personnes), comme il est indiqué dans le tableau 1.

une base de données plus complète, qui permettrait de suivre efficacement les transitions des participants entre les activités et leur parcours au sein du programme[132].

Des éléments clés de la réforme du programme n'ont pas été pris en compte dans la stratégie de mesure du rendement

Pour renforcer la mesure du rendement du programme et tenir compte des réformes apportées à ce dernier, le Ministère a créé un nouveau formulaire de renseignements sur les participants au cours de l'exercice 2016 à 2017. Ce nouveau formulaire comprend notamment un champ concernant la taille des organisations (à savoir leur statut de petite ou moyenne entreprise) qui embauchent des participants par l'entremise d'ententes de subventions salariales.

Toutefois, il demeure impossible de vérifier si les participants ont conservé ou non leur emploi après la fin des subventions. Un tel indicateur aiderait à évaluer dans quelle mesure le programme répond aux besoins des employeurs et dans quelle mesure les activités pour lesquelles des subventions salariales sont versées aident les personnes handicapées à saisir des occasions d'emploi traditionnelles et valorisantes et à trouver un poste permanent[133].

Dans l'ensemble, les relations d'emploi créées par l'entremise du programme sont abordées au cas par cas dans les documents des projets, principalement lorsque des exemples de réussite et de leçons apprises sont présentés dans les rapports d'activité préparés par les organisations financées dans le cadre du programme. Enfin, un indicateur de succès des activités de sensibilisation des employeurs, soit le « nombre d'employeurs confirmant avoir un niveau de sensibilisation accru », a été défini dans la nouvelle stratégie de mesure du rendement. Or, aucune donnée sur le rendement n'était recueillie à l'appui de cet indicateur.

Les participants au projet Prêts, disponibles et capables semblent obtenir de solides résultats, et il pourrait être judicieux de suivre ces résultats de plus près

Lorsque le travail d'évaluation a été réalisé, le plus récent rapport d'activité préparé par l'Association canadienne pour l'intégration communautaire indiquait qu'un total de 1 447 débouchés d'emploi, dont 301 opportunités d'emploi de moins de 15 heures par semaine, avaient été générés dans le cadre de l'initiative Prêts, disponibles et capables. Ce rapport

[132] Il peut toutefois s'avérer difficile, voire impossible, pour le Ministère de suivre la situation des participants sur le marché du travail après un certain temps, notamment car leurs coordonnées peuvent devenir obsolètes.
[133] Tel qu'il est prévu selon les directives opérationnelles du programme de 2015 et de 2017.

d'activité indiquait également qu'environ 95% des individus ayant trouvé un emploi dans le cadre de l'initiative avaient conservé celui-ci.[134]

Ces résultats sont rapportés sous forme agrégée par l'organisation en charge du projet et ne sont pas validés par Emploi et Développement social Canada. En comparaison, le Ministère recueille des données détaillées sur chaque participant, au moyen de formulaires de renseignements sur les participants, et ce, pour tous les projets financés à l'exception des projets autonomes de sensibilisation des employeurs, lesquels ne comptent pas de participants. Ce processus permet notamment de confirmer l'admissibilité des participants et constitue une source clé de données sur la performance du programme.

[134] Ces résultats étaient les plus récents disponibles au moment des travaux d'évaluation. Ils sont tirés d'un rapport d'activité préparé par l'organisation en mai 2017, relativement au dernier trimestre de l'exercice 2016 à 2017. Selon des données plus récentes fournies par le programme (en septembre 2018), 1 945 débouchés d'emploi ont été générés dans le cadre de l'initiative, dont 363 opportunités d'emploi de moins de 15 heures par semaine.

4. Recommandations

Des recommandations découlant des principaux constats effectués dans le cadre de l'évaluation sont présentées ci-dessous.

1. Continuer de conscientiser les employeurs quant à la précieuse contribution que peuvent apporter les personnes handicapées et aux diverses mesures de soutien disponibles pour faciliter leur embauche et leur intégration en milieu de travail[135].

2. Examiner la possibilité de prolonger la disponibilité des mesures de soutien et les suivis auprès des participants[136].

3. Clarifier davantage le concept d'innovation sociale et la façon dont il doit être appliqué dans le contexte du programme, et établir des critères précis aux fins d'évaluation et de suivi[137].

4. Harmoniser davantage le modèle logique du programme avec les réformes et les nouvelles orientations stratégiques du programme, et continuer d'améliorer les indicateurs utilisés à des fins de mesure du rendement[138].

---

[135] La nécessité d'effectuer des efforts continus dans ce domaine a été signalée dans le cadre des deux évaluations précédentes du programme et confirmée par des données recueillies de diverses sources dans le cadre de la présente évaluation (c'est à dire la revue des documents de projets, les entrevues auprès d'informateurs clés et le sondage auprès des participants aux projets dont la durée était d'une seule année).
[136] Recommandation fondée sur des renseignements obtenus auprès d'informateurs clés et sur les résultats du sondage auprès des participants aux projets dont la durée était d'une seule année.
[137] Recommandation fondée sur des renseignements obtenus auprès d'informateurs clés et sur les résultats de la revue des documents.
[138] Recommandation fondée sur les résultats de la revue des documents de projets et sur des renseignements obtenus auprès d'informateurs clés.

Annexe A – Questions couvertes par la phase I de l'évaluation

Enjeu ou question	Indicateurs	Entrevues auprès d'informateurs clés				Revue des documents	Évaluation des données	Analyse restreinte des coûts	Sondage
		Employeurs	Représentants de projets financés dans le cadre du Fonds d'intégration pour les personnes handicapées	Employés des bureaux régionaux de Service Canada	Gestion du programme par l'administration centrale				
A. PERTINENCE									
Pertinence – Nécessité de maintenir le programme									
1. Dans quelle mesure le Fonds d'intégration répond-il aux besoins concrets des participants au programme, ainsi qu'à ceux des employeurs? Dans quelle mesure ces besoins précis persistent-ils?	1.1 Besoins des participants perçus comme étant satisfaits 1.2 Besoins des employeurs perçus comme étant satisfaits 1.3 Données probantes documentées sur les besoins du programme (annonces du gouvernement) et de la demande (par exemple, des données statistiques concernant les résultats des personnes handicapées sur le marché du travail par rapport à la population non handicapée)	✔	✔	✔	✔	✔			

Pertinence – conformité aux priorités du gouvernement									
2. Dans quelle mesure les objectifs du Fonds d'intégration correspondent-ils aux résultats stratégiques d'Emploi et Développement social Canada et, plus largement, aux priorités et aux orientations stratégiques du gouvernement fédéral?	2.1 Perceptions des informateurs clés sur l'adéquation des programmes du Fonds d'intégration par rapport aux priorités du gouvernement 2.2 Données probantes documentées des liens entre, d'une part, les activités et les objectifs du Fonds d'intégration et, d'autre part, les résultats stratégiques d'Emploi et Développement social Canada et les orientations stratégiques du gouvernement fédéral				✓	✓			
Pertinence – conformité avec les rôles et responsabilités du gouvernement fédéral									
3. Dans quelle mesure le Fonds d'intégration demeure-t-il conforme aux rôles et aux responsabilités du Ministère et du gouvernement fédéral?	3.1 Perceptions des informateurs clés 3.2 Données probantes documentées extraites des annonces du gouvernement				✓	✓			
4. Quelle est la portée du Fonds d'intégration?	4.1 Nombre réel de personnes ou d'organismes servis, divisé par le nombre potentiel de personnes ou d'organismes servis					✓	✓		

B. PERFORMANCE									
Conception, prestation, mise en œuvre et efficacité du programme et des politiques									
5. A-t-on réalisé des progrès en vue d'atteindre les objectifs clés du programme du Fonds d'intégration?	Perceptions des informateurs clés et données probantes documentées des progrès réalisés dans les domaines ci-après : 5.1 (Résultat direct 1) Les personnes handicapées ont acquis des renseignements sur le marché du travail, des compétences et une expérience de travail, ou elles bénéficient de mesures d'adaptation en milieu de travail. 5.2 (Résultat direct 2) Les employeurs sont mieux sensibilisés aux capacités et aux disponibilités des personnes handicapées. 5.3 (Résultat intermédiaire 1) Les personnes handicapées trouvent un emploi ou deviennent des travailleurs autonomes ou effectuent un retour aux études. 5.4 (Résultat intermédiaire 2) Les personnes handicapées ont accès à des occasions d'emploi plus nombreuses. 5.5 (Résultat final) Les personnes handicapées sont intégrées au marché du travail.	✔	✔	✔	✔	✔			

6. Quelle est la qualité des données administratives associées aux projets du Fonds d'intégration?	6.1 Qualité et disponibilité des données du Fonds d'intégration, par type d'activité, par année et par projet 6.2 Cohérence de la répartition des activités par rapport aux nouvelles orientations du programme				✔	✔			
7. Dans quelle mesure le programme réformé du Fonds d'intégration, y compris les initiatives Prêts, disponibles et capables et CommunityWorks, sont-ils mis en œuvre comme prévu (accent sur les réformes)?	Perceptions des informateurs clés et données probantes documentées des points ci-après : 7.1 Le programme offre des solutions de formation axées sur la demande. 7.2 Le programme semble s'adapter plus facilement aux besoins du marché du travail. 7.3 Un plus grand nombre de personnes handicapées (y compris des jeunes) acquièrent une expérience de travail dans des petites et moyennes entreprises. 7.4 Les employeurs participent à la conception et à la mise en œuvre des projets. 7.5 Les organisations communautaires participent à la conception et à la mise en œuvre des projets. 7.6 Les employeurs sont sensibilisés aux contributions précieuses des personnes handicapées.	✔	✔	✔	✔	✔			

	7.7 Les dépenses du gouvernement fédéral sont optimisées par le recours à des entreprises sociales.[139] 7.8 La stratégie de mesure du rendement tient compte des réformes clés.								
Performance : Efficience et économie									
8. Le programme est-il mis en œuvre de manière efficiente?	8.1 Coût moyen par participant au Fonds d'intégration 8.2 Coût moyen par participant ayant trouvé un emploi 8.3 Comparaison du coût par participant au Fonds d'intégration à celui du volet Connexion compétences et de la Stratégie de formation pour les compétences et l'emploi destinée aux Autochtones 8.4 Les coûts d'exploitation et de gestion, en pourcentage des dépenses annuelles totales du Fonds d'intégration, sont conformes aux normes relatives aux subventions et aux contributions d'Emploi et Développement social Canada.					✔	✔	✔	

[139] En ce qui concerne les trois modèles d'innovation sociale mis en œuvre dans le cadre du programme réformé, les membres du groupe de travail ont manifesté leur intérêt quant à l'examen des entreprises sociales.

À l'appui des activités de suivi des programmes ministériels									
9. Quels sont les résultats des participants au Fonds d'intégration après la participation au programme?	9.1 Nombre de clients ayant trouvé un emploi six mois après la participation au programme 9.2 Nombre de clients ayant trouvé un emploi douze mois après la participation au programme 9.3 Nombre de clients ayant effectué un retour aux études six mois après la participation au programme 9.4 Nombre de clients ayant effectué un retour aux études douze mois après la participation au programme						✔		✔

Annexe B – Études techniques réalisées pour la phase I de l'évaluation

TNS Canadian Facts Ltd. (2017), Rapport de l'examen des données administratives réalisé dans le cadre de l'évaluation du Fonds d'intégration pour les personnes handicapées – Phase I, préparé pour Emploi et Développement social Canada (document non publié, consultable sur demande).

Ce document fournit des renseignements sur l'examen des données administratives du Fonds d'intégration pour les personnes handicapées, lequel a été réalisé pour orienter la mise en œuvre du sondage et des activités d'évaluation déjà entreprises ou prévues pour la phase II. Alors que les données administratives du programme ont été jugées de bonne qualité[140], l'évaluation n'a pas permis, à ce stade, d'évaluer certains résultats du programme et de certaines réformes, en raison du caractère limité des données sur la performance du programme et des indicateurs de rendement à l'appui, ainsi qu'en raison de l'impossibilité d'accéder aux données de l'Agence du revenu du Canada pendant la phase I.

TNS Canadian Facts Ltd. (2017), Sondage auprès des participants réalisé dans le cadre de l'évaluation du Fonds d'intégration pour les personnes handicapées – Phase I, préparé pour Emploi et Développement social Canada (document non publié, consultable sur demande).

Ce rapport regroupe les conclusions d'un sondage réalisé auprès des personnes qui ont participé au Fonds d'intégration entre le 1er avril 2015 et le 30 septembre 2016 (période de référence de l'étude). Afin de recueillir des renseignements plus détaillés sur la performance des participants dans le cadre de projets d'une seule année, les organisateurs ont réalisé un court sondage, en ligne et par téléphone, entre janvier et avril 2017. Ils ont également mesuré l'activité de base sur le marché du travail en étudiant les résultats des activités des participants en fonction de deux indicateurs : 1) les clients qui ont trouvé un emploi et 2) ceux qui sont retournés aux études, six ou douze mois après leur participation au programme. Le sondage a été réalisé auprès de 358 personnes et le taux de réponse a été de 44,4 %, selon la formule de calcul du taux de réponse d'Emploi et Développement social Canada. Les conclusions du sondage peuvent être utilisées pour illustrer l'expérience des participants au programme de façon générale, mais elles ne doivent pas être utilisées pour tirer des conclusions sur l'expérience des participants en Colombie-Britannique ou au Québec ni sur celle des participants dont la dernière participation concerne un projet pluriannuel, car ils n'ont pas été pris en compte dans l'échantillon des participants.

[140] Les coordonnées des participants constituent le seul élément des données administratives du Fonds d'intégration dont la qualité gagnerait à être améliorée.

Emploi et Développement social Canada (2017), Revue des documents réalisée dans le cadre de l'évaluation du Fonds d'intégration pour les personnes handicapées – Phase I (document non publié, consultable sur demande)

Une revue des documents a été réalisée afin de répondre à des questions liées à la pertinence, à la conception, à l'exécution et à la mise en œuvre anticipée du Fonds d'intégration, ainsi qu'aux progrès réalisés en vue de produire les résultats attendus du programme. Cette revue des documents porte sur un échantillon stratifié aléatoire de 48 projets remontant à l'exercice 2015 à 2016. En termes de proportions, l'échantillon est représentatif de tous les projets du Fonds d'intégration en ce qui concerne la représentation par province ou territoire et par type de projet (d'une seule année ou pluriannuel). Au total, environ 500 documents de projet ont été examinés. Il s'agissait, notamment, de demandes de fonds, de rapports d'évaluation, de rapports d'activité et de rapports sommaires de clôture. La revue des documents a également porté sur les points suivants :

- les modalités du Fonds d'intégration et les directives opérationnelles du programme de mars 2008, de mai 2015 et de février 2017;
- la stratégie de mesure du rendement du Fonds d'intégration la plus récemment approuvée, les évaluations précédentes du programme et d'autres documents stratégiques;
- des discours du Trône, des discours concernant le budget, des rapports ministériels sur le rendement et des rapports sur les plans et les priorités préparés par Emploi et Développement social Canada, ainsi que des publications pertinentes de Statistique Canada et d'universités.

Les limites de la revue des documents ont trait à l'impossibilité d'examiner l'ensemble des 126 projets du Fonds d'intégration mis en œuvre au cours de l'exercice 2015 à 2016, à la qualité inégale des documents de projet fournis par les organisations financées dans le cadre du programme, au manque de données administratives permettant d'évaluer les résultats du programme ainsi qu'au fait que la source de données de Statistique Canada la plus récente disponible lors de la préparation de ce rapport, à l'égard des résultats des personnes handicapées sur le marché du travail, était l'Enquête canadienne sur l'incapacité de 2012. De même, les résultats disponibles en ce qui concerne les projets pluriannuels étaient des données préliminaires. Enfin, il n'a pas été possible d'évaluer la portée du programme de façon précise, en raison de l'étendue relativement vaste de ses objectifs, de la présence d'un grand nombre d'organisations qui pourraient être financées dans le cadre du programme, et de l'existence de nombreuses autres initiatives fédérales, provinciales, territoriales ou autochtones œuvrant en faveur des personnes handicapées.

Emploi et Développement social Canada (2017), Synthèse des conclusions tirées des entrevues menées auprès d'informateurs clés dans le cadre de l'évaluation du Fonds d'intégration pour les personnes handicapées – Phase I (document non publié, consultable sur demande)

Ce document comprend le résumé des constatations au terme des 35 entrevues réalisées auprès des informateurs clés. Ces informateurs clés sont des employeurs des

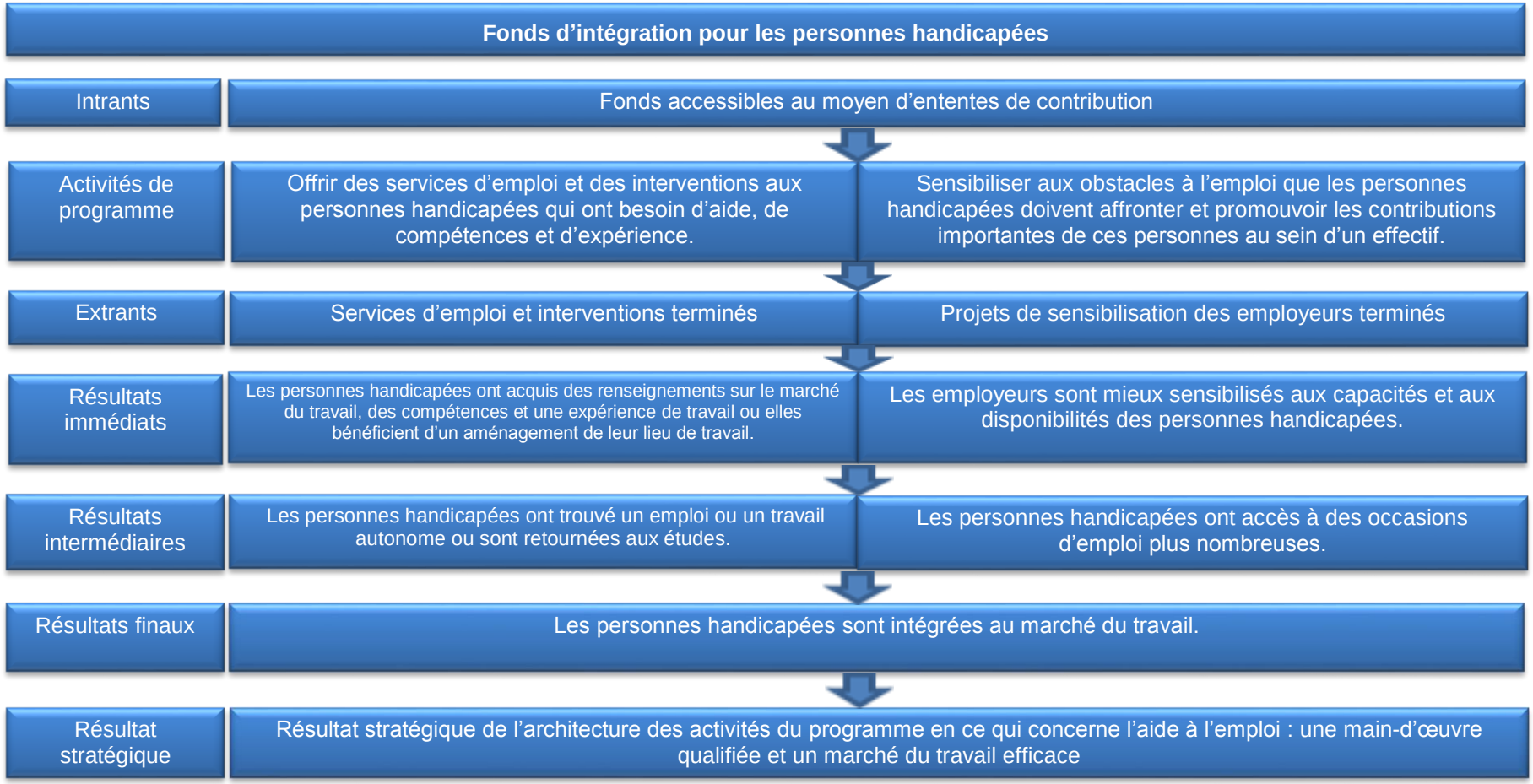
participants (8), des représentants de projets pluriannuels ou d'une seule année (14), des membres du personnel de Service Canada (9) et des membres du personnel de l'administration centrale d'Emploi et Développement social Canada (4). Les informateurs ont été sélectionnés en raison de leur expérience, de leur niveau élevé de connaissance du programme et de leur capacité de discuter des réformes du programme, des progrès réalisés en vue de produire les résultats attendus du programme et de la mise en œuvre des projets.

La majorité des entrevues se sont déroulées entre avril et mai 2017; elles ont été conçues pour durer environ de 30 à 40 minutes. Le défi posé par les entrevues avec les informateurs clés était que chaque groupe était susceptible d'avoir un avis subjectif en raison de son intérêt à l'égard du programme. Cette difficulté a été atténuée par l'ajout de quatre groupes dont l'apport au programme était variable et par l'utilisation de questions d'approfondissement.

Les constatations qualitatives résultant des entrevues réalisées auprès des informateurs clés représentent les points de vue éclairés de ces personnes. Dans certains cas exceptionnels, les auteurs du résumé ont présenté des constatations critiques formulées par un ou deux informateurs clés très bien informés. Néanmoins, dans l'ensemble, les constatations reposent principalement sur des tendances évoquées par plusieurs personnes, et les constatations sont pondérées au moyen des éléments suivants :

- « **Tous/presque tous »** – les constatations reflètent les points de vue et les opinions d'au moins 90 % des informateurs clés dans le groupe.
- **« Une grande majorité/la plupart »** – les constatations reflètent les points de vue et les opinions d'au moins 75 %, mais de moins de 90 % des informateurs dans le groupe.
- « **La majorité »** – les constatations reflètent les points de vue et les opinions d'au moins 51 %, mais de moins de 75 % des informateurs clés dans le groupe.
- **« La moitié »** – les constatations reflètent les points de vue et les opinions de 50 % des informateurs clés dans le groupe.
- **« Certains »** – les constatations reflètent les points de vue et les opinions d'au moins 25 %, mais de moins de 50 % des informateurs clés dans le groupe.
- **« Quelques-uns »** – les constatations traduisent les points de vue et les opinions d'au moins deux répondants, mais de moins de 25 % des informateurs clés dans le groupe.

Annexe C – Modèle logique du Fonds d'intégration, 2016



Source : Emploi et Développement social Canada, 2016, Stratégie de mesure du rendement