



**PLAN D'ACTION À L'ÉGARD
DES PERSONNES HANDICAPÉES**

2009-2010

MINISTÈRE DE L'EMPLOI ET DE LA SOLIDARITÉ SOCIALE

Coordination et rédaction

Direction des politiques de main-d'œuvre
Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale

Édition

Direction des communications
Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale

Ce document sera également accessible en médias adaptés.

Il peut être consulté sur le site Internet du Ministère à l'adresse www.mess.gouv.qc.ca.

© Gouvernement du Québec

Dépôt légal - Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2009

Dépôt légal - Bibliothèque et Archives Canada, 2009

ISBN 978-2-550-56700-4 (version imprimée)

ISBN 978-2-550-56701-1 (PDF)

ISSN 1920-4264 (version imprimée)

ISSN 1920-4272 (PDF)



100%

Imprimé sur du papier contenant 100 % de fibres recyclées postconsommation, certifié Eco-Logo, Procédé sans chlore et fabriqué à partir d'énergie biogaz.



TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION.....	1
PORTRAIT DU MINISTÈRE DE L'EMPLOI ET DE LA SOLIDARITÉ SOCIALE ET DE SES SECTEURS D'ACTIVITÉ.....	3
ENJEUX, RÉALISATIONS ET ENGAGEMENTS DU MINISTÈRE	
1. L'accessibilité des lieux de service et des lieux de travail	6
2. L'approvisionnement en biens et en services	6
3. L'accessibilité des moyens de communication	7
4. La gestion des ressources humaines	9
5. L'adaptation de l'offre de service et les mesures d'accommodement	10
6. Les plaintes à l'intention du Ministère et leur traitement	12
7. Les autres initiatives	13
8. Le soutien aux initiatives en matière de formation et d'emploi de la Commission des partenaires du marché du travail	14
LES ENGAGEMENTS DU MINISTÈRE AU REGARD DE LA STRATÉGIE NATIONALE POUR L'INTÉGRATION ET LE MAINTIEN EN EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPÉES.....	16
LES ENGAGEMENTS DU MINISTÈRE AU REGARD DE LA POLITIQUE À PART ENTIÈRE : POUR UN VÉRITABLE EXERCICE DU DROIT À L'ÉGALITÉ.....	21



INTRODUCTION

La Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale prévoit que chaque ministère ou organisme public qui emploie au moins 50 personnes adopte et rende public annuellement un plan d'action visant à accroître l'accessibilité des services aux personnes handicapées dans les secteurs d'activité relevant de ses attributions.

La période couverte par le Plan d'action à l'égard des personnes handicapées 2009-2010 du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale correspond à son année financière, soit du 1^{er} avril 2009 au 31 mars 2010.

Ce plan d'action présente les efforts réalisés au cours de l'année précédente en vue de réduire les obstacles que peut comporter pour les personnes handicapées l'offre de service du Ministère ainsi que les mesures envisagées pour la prochaine année afin de réduire ou lever ces obstacles. À ces efforts s'ajoutent également les mesures prises par la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT) afin de rendre son offre de service plus accessible aux personnes handicapées.

Également, le Plan d'action à l'égard des personnes handicapées 2009-2010 présente l'état de réalisation des engagements du Ministère dans le cadre de la Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées. Il répond ainsi à l'une des prescriptions de la Stratégie voulant que les ministères et organismes publics concernés utilisent leur plan d'action respectif pour rendre compte annuellement des actions qu'ils mènent dans le cadre de la Stratégie.

Par la publication de son plan d'action 2009-2010, le Ministère prend l'engagement de poursuivre la mise en œuvre des mesures qui a été amorcée en vue d'accroître l'accessibilité de ses services aux personnes handicapées. Il entend également mener de nouvelles actions qui réduiront ou permettront de lever les obstacles ou les contraintes à cette accessibilité.



PORTRAIT DU MINISTÈRE DE L'EMPLOI ET DE LA SOLIDARITÉ SOCIALE ET DE SES SECTEURS D'ACTIVITÉ

MISSION

Le Ministère participe à la prospérité économique du Québec et au développement social en :

- contribuant à l'équilibre du marché du travail;
- soutenant le développement et la pleine utilisation des ressources humaines;
- luttant contre la pauvreté et l'exclusion sociale;
- soutenant la concertation en matière d'action communautaire et bénévole.


ORGANISATION ADMINISTRATIVE

Les services directs à la population en matière d'emploi et de solidarité sociale sont assurés par Emploi-Québec, une unité ayant conclu avec le ministre une convention de performance et d'imputabilité. Emploi- Québec est présente sur l'ensemble du territoire du Québec par l'intermédiaire d'un réseau constitué de 17 directions régionales et de 144 centres locaux d'emploi (CLE). De plus, elle dispose de deux points de service du Centre de communication avec la clientèle, situés en Gaspésie et en Mauricie, du Centre d'assistance au placement, également établi en Mauricie, ainsi que du Centre administratif de la certification des travailleurs dans les métiers réglementés hors construction, qui se trouve dans la région du Centre-du-Québec. Le Centre de recouvrement, une unité qui a également conclu avec le ministre une convention de performance et d'imputabilité, est responsable de recouvrer les sommes versées en trop dans le cadre des programmes administrés par le Ministère.

La prestation des services rattachés au Régime québécois d'assurance parentale est assurée par trois points de service situés respectivement à Rouyn-Noranda, Sainte-Anne-des-Monts et Québec.

Enfin, le Ministère coordonne les travaux gouvernementaux en matière d'action communautaire et bénévole par l'intermédiaire du Secrétariat à l'action communautaire autonome et aux initiatives sociales.

Pour réaliser sa mission, le Ministère compte également sur trois directions générales qui proposent les orientations ministérielles ou soutiennent les unités opérationnelles : la Direction générale des politiques et de l'analyse stratégique, la Direction générale des services à la gestion et la Direction générale des affaires gouvernementales et des relations avec les citoyens et les citoyennes. Cette dernière assume notamment la responsabilité du traitement des dossiers de révision et de représentation au Tribunal administratif du Québec par l'entremise de quatre bureaux régionaux, de huit bureaux locaux et d'un service de révision médicale et socioprofessionnelle. Son Bureau des renseignements et plaintes offre ses services à toute la population québécoise.



À la mission du Ministère s'ajoutent les fonctions de la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT) qui, en vertu de la Loi sur le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale et sur la Commission des partenaires du marché du travail, sont de participer à l'élaboration des politiques et des mesures gouvernementales dans les domaines de la main-d'œuvre et de l'emploi. Ces fonctions amènent la CPMT à participer à la prise de décision relative à la mise en œuvre et à la gestion des mesures et des programmes relevant du ministre dans ces domaines, notamment quant à la programmation, aux plans d'action et aux opérations connexes.

De plus, en vertu de l'entente de février 2008 signée avec le ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale, la CPMT assure la gestion des ressources et des activités liées à l'administration de la Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre, du Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre, de l'intervention sectorielle et du développement des compétences en milieu de travail.

CLIENTÈLES

Le Ministère offre ses services aux clientèles suivantes :

- l'ensemble des personnes constituant la main-d'œuvre en emploi et sans emploi;
- les personnes et les familles qui n'ont pas de ressources suffisantes pour subvenir à leurs besoins;
- les entreprises;
- les nouveaux parents;
- les organismes communautaires.


OFFRE DE SERVICE

Le Ministère offre des services en matière :

- d'emploi;
- de solidarité sociale;
- de soutien financier aux nouveaux parents;
- d'action communautaire et d'action bénévole.

Les services d'emploi offerts à la population et aux entreprises sont des services dits universels. Il s'agit des services d'accueil et d'évaluation de l'employabilité ainsi que des services d'information sur le marché du travail et de placement. Des services spécialisés sont aussi offerts aux personnes à la recherche d'un emploi et, plus particulièrement, à celles qui courent un risque de chômage prolongé ou de perte d'emploi. Des services spécifiques s'adressent aussi aux entreprises : il s'agit de les aider à pourvoir leurs postes vacants et à améliorer la gestion de leurs ressources humaines de même que la qualification et les compétences de leur personnel.

Les services de solidarité sociale comprennent le versement d'une aide financière aux personnes qui ne peuvent subvenir seules à leurs besoins. Les prestataires peuvent aussi compter sur un soutien et un accompagnement personnalisés. Le Ministère coordonne également l'action gouvernementale en matière de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale.



Les services de soutien aux nouveaux parents consistent à verser des prestations aux travailleuses et aux travailleurs qui se prévalent d'un congé de maternité, d'un congé de paternité, d'un congé parental ou d'un congé d'adoption.

Par ailleurs, le Ministère assure la coordination des orientations gouvernementales relatives à l'action communautaire et bénévole, ainsi que celle du soutien financier aux organismes communautaires.

PARTENAIRES

Le Ministère est en interaction avec divers partenaires nationaux et régionaux, ceux de la Commission des partenaires du milieu du travail (CPMT), c'est-à-dire les conseils régionaux des partenaires du marché du travail, les comités sectoriels de main-d'œuvre, les comités d'intégration et de maintien en emploi, les comités consultatifs et les collectivités locales. Il travaille également en étroite collaboration avec de nombreux organismes communautaires actifs notamment dans les secteurs de l'emploi, de la lutte contre la pauvreté et de la défense collective des droits. Ses principaux partenaires gouvernementaux comprennent le ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles, le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport, le ministère du Développement économique, de l'Innovation et de l'Exportation, le ministère de la Santé et des Services sociaux, le ministère du Travail et la Régie des rentes du Québec. Dans le cadre du Régime québécois d'assurance parentale (RQAP), le Ministère collabore étroitement avec le Conseil de gestion de l'assurance parentale pour assurer pleinement son rôle de mandataire de l'administration du Régime.

Par ailleurs, à titre de Centre interministériel de services partagés, le Ministère a poursuivi la mise en œuvre d'ententes et la négociation de nouvelles ententes en matière de soutien administratif. Des ententes de service spécifiques, notamment en matière de technologies de l'information, de ressources humaines et de communications, ont été signées.

ENJEUX, RÉALISATIONS ET ENGAGEMENTS DU MINISTÈRE

1. L'ACCESSIBILITÉ DES LIEUX DE SERVICE ET DES LIEUX DE TRAVAIL

En 2007, le Ministère a entrepris des travaux visant à rendre les lieux de service et les lieux de travail plus sécuritaires et plus accessibles pour les personnes handicapées. En vue de la planification des travaux à réaliser, les balises suivantes ont alors été retenues :

- s'assurer qu'il y ait au moins un CLE accessible par région;
- prévoir un deuxième CLE accessible pour les régions occupant un grand territoire;
- privilégier les CLE à fort achalandage;
- privilégier les CLE situés à des carrefours stratégiques.

Depuis 2007, 25 lieux de service ou de travail ont subi divers aménagements servant à les rendre plus accessibles. L'intervention la plus fréquente demeure l'installation d'ouvre-portes mécanisés.

En 2008-2009, des travaux comportant des aménagements servant à rendre accessibles les lieux de service ou de travail ont été effectués dans 13 bâtiments.

Pour l'année 2009-2010, neuf projets de déménagement ou d'aménagement sont planifiés. Certains de ces projets sont en réalisation, alors que d'autres débiteront en cours d'année.

2. L'APPROVISIONNEMENT EN BIENS ET EN SERVICES

Pour les ministères, l'une des exigences de la Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale est de tenir compte, en vue de l'achat ou de la location de biens et de services, de leur accessibilité aux personnes handicapées.

Au cours des prochaines années, le Ministère prévoit encourager l'achat de biens et de services adaptés pour ses différentes directions. Préalablement, il importe que des listes de fournisseurs de produits adaptés soient rendues disponibles.

Pour répondre à cette volonté, également exprimée par d'autres ministères et organismes, un représentant de l'Office des personnes handicapées du Québec (OPHQ) a présenté au Forum des gestionnaires en ressources matérielles du gouvernement du Québec les prescriptions de la Loi relatives à l'achat de biens et de services adaptés et à l'approvisionnement connexe. À l'issue de cette rencontre, il a été demandé à l'OPHQ de transmettre au Forum une liste des fournisseurs de biens et de services adaptés.

Dès que le Ministère disposera d'outils permettant de dresser l'inventaire des biens et services adaptés et la liste des fournisseurs, la Direction des opérations financières et contractuelles sera en mesure de faire la promotion de ces produits et services auprès de sa clientèle lorsque des demandes d'acquisition lui seront adressées.

3. L'ACCESSIBILITÉ DES MOYENS DE COMMUNICATION

Les publications ministérielles

Le Ministère produit en médias adaptés des documents ministériels d'information générale sur les principaux programmes qu'il offre, ainsi que l'ensemble des documents s'adressant spécifiquement aux personnes handicapées. Ces documents sont produits dans la plupart des formats suivants : braille, CD E-text, CD Daisy, CD Wave, cassettes audio, gros caractères, MP3 et langue des signes québécoise (LSQ).

Les documents dans certains formats tels que les gros caractères et le format audio peuvent être directement téléchargés à partir du site Internet du Ministère. Pour obtenir un document dans un autre type de format, il faut en faire la demande au service à la clientèle du Bureau des renseignements et plaintes par téléphone, par courriel ou en remplissant en ligne le formulaire disponible sur le site Internet du Ministère.

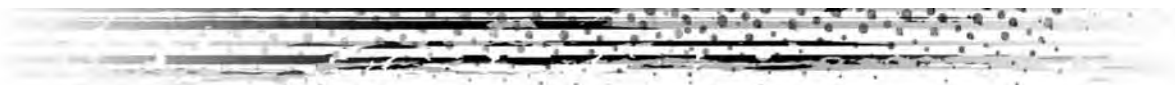
Documents produits en médias adaptés en 2008-2009

- Le Pacte pour l'emploi – Le Québec de toutes ses forces
- Pour l'égalité en emploi – Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées
- Pour l'égalité en emploi – La Stratégie en un coup d'œil
- Plan d'action 2008-2009 du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale pour accroître l'accessibilité des services aux personnes handicapées
- L'aide aux personnes et aux familles – Renseignements généraux
- Régime québécois d'assurance parentale (brochure)
- Programme de subventions aux entreprises adaptées – Guide de présentation

De plus, le Ministère s'est doté d'une politique ministérielle sur les communications adaptées. Cette politique indique notamment les catégories de documents qui doivent systématiquement être produits en médias adaptés.

Sites Internet dont le Ministère est responsable

- Portail ministériel (mess.gouv.qc.ca)
- Portail d'Emploi-Québec (emploiquebec.net)
- Régime québécois d'assurance parentale (rqap.gouv.qc.ca)
- Commission des partenaires du marché du travail (cpmt.gouv.qc.ca)
- Conseil de gestion de l'assurance parentale (cgap.gouv.qc.ca)
- Bénévolat au Québec (benevolat.gouv.qc.ca)
- Placement étudiant (emploietudiant.qc.ca)
- Centre d'étude sur la pauvreté et l'exclusion (cepe.gouv.qc.ca)
- Centre d'étude sur l'emploi et la technologie (cetech.gouv.qc.ca)
- Comité consultatif de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale (cclp.gouv.qc.ca)
- Comité Entraide Secteur public et parapublic (entraide.gouv.qc.ca)

- 
- Pacte pour l'emploi (pacte-emploi.gouv.qc.ca)
 - Site régional d'Emploi-Québec en Estrie (emploi Quebec estrie.net)
 - Site régional d'Emploi-Québec en Mauricie (emploi Quebec mauricie.net)

La plupart de ces sites Internet sont conformes au niveau 1 de la Web Accessibility Initiative (WAI). À plus long terme, l'objectif du Ministère est de rendre ces différents sites conformes aux projets de standards du gouvernement du Québec sur les ressources informationnelles (SGQRI), notamment Accessibilité d'un site Web (SGQRI 008-01), Accessibilité d'un document téléchargeable (SGQRI 008-02) et Accessibilité du multimédia dans un site Web (SGQRI 008-03)¹. Lorsque le secrétariat du Conseil du trésor aura adopté ces différents standards, toutes les refontes des sites Internet, intranet et extranet sous la responsabilité du Ministère devront être conformes aux nouvelles normes gouvernementales.

La refonte du portail ministériel et du portail d'Emploi-Québec permettra de les rendre conformes aux normes gouvernementales. Des travaux de planification de ces refontes se sont déroulés en 2008-2009.

Au cours de l'année 2008-2009, les réalisations suivantes ont été menées à terme :

- le site du Centre d'étude sur la pauvreté et l'exclusion est désormais conforme au niveau 3 de la WAI;
- la promotion des guides de rédaction et d'intégration visant à rendre les sites accessibles a été effectuée auprès des équipes concernées;
- des séances de formation des techniciens sur l'accessibilité Web ont été tenues.

Au cours de l'année 2009-2010, les travaux visant à rendre accessible le site informationnel du Régime québécois d'assurance parentale seront menés à terme.

Quant à la refonte du portail ministériel, la planification amorcée se poursuivra tout au long de l'année. De plus, une version actualisée du site Internet d'Emploi-Québec, plus accessible, sera mise en ligne.

Les sites intranet du Ministère

Plus de 60 sites constituent l'intranet ministériel. La responsabilité et la maintenance de ces sites sont réparties entre les différentes unités administratives du Ministère. Les actions du Ministère en matière d'accessibilité de ces sites devront se dérouler selon un ordre de priorité établi en fonction des clientèles, de l'achalandage et des ressources disponibles.

En 2009-2010, un projet de refonte du portail intranet du Ministère sera développé et présenté aux autorités. Ce projet permettra notamment de rendre ce portail conforme aux normes gouvernementales d'accessibilité.

1. Les différents standards mentionnés prenaient la forme de projets au moment de la rédaction de ce plan d'action. Ils entreront en vigueur lorsque le Conseil du trésor les aura adoptés.

4. LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

Le Ministère, comme l'ensemble des ministères et organismes publics comptant plus de 50 salariés, doit respecter les engagements gouvernementaux en matière de gestion de la diversité. Deux cibles précises visent à augmenter la représentation des personnes handicapées :

- atteindre un taux d'embauche de 25 % d'employées et d'employés permanents qui se définissent comme membres d'une communauté culturelle, anglophone ou autochtone, ou comme personnes handicapées;
- compter au moins 2 % de personnes handicapées dans l'effectif régulier.

Pour l'année 2007-2008, le taux d'embauche de personnes des groupes visés était de 23 % au Ministère, dont 2 % de personnes handicapées. En ce qui concerne la représentation de la diversité, les personnes handicapées représentaient 1,6 % de l'effectif régulier du Ministère.

Par ailleurs, en 2003, le Ministère s'est doté d'une politique ministérielle sur l'accessibilité et l'adaptation du milieu de travail pour les membres du personnel vivant avec une incapacité. Cette politique favorise l'utilisation de plans d'intervention pour les personnes vivant avec des incapacités de façon à repérer les obstacles organisationnels et matériels liés à leur emploi et à mettre en œuvre les moyens de les écarter, le cas échéant. Elle balise également les accommodements raisonnables possibles visant à adapter les règles, les pratiques, les exigences d'emploi et les lieux de travail. Enfin, cette politique propose aux gestionnaires une démarche d'intégration en emploi des personnes vivant avec une incapacité.

Enfin, dans le cadre des services-conseils offerts aux gestionnaires du Ministère, la Direction des ressources humaines (DRH) les informe sur les classes d'emploi pour lesquelles on trouve des personnes handicapées qualifiées, qui se voient accorder la même priorité que les autres groupes cibles lorsqu'un poste permanent ou occasionnel vacant est à pourvoir.

Pour l'année 2009-2010, deux projets distincts seront entrepris dans le but d'optimiser les pratiques de gestion de la diversité.

Des travaux seront menés sur le site intranet de la DRH en vue de créer une section distincte, Embauche et intégration de personnes handicapées. L'objectif de ces travaux est de regrouper sur une page unique toutes les références utiles en matière de gestion des ressources humaines qui concernent les personnes handicapées.

Aussi, la DRH prévoit rédiger un document d'accueil des personnes handicapées à l'intention des gestionnaires. Les travaux en ce sens débiteront au cours de 2009.

5. L'ADAPTATION DE L'OFFRE DE SERVICE ET LES MESURES D'ACCOMMODEMENT

Les services d'emploi

L'ensemble des services d'emploi offerts par Emploi-Québec est accessible à toute personne handicapée, si les services répondent aux besoins de la personne et si cette dernière correspond aux critères d'admissibilité. À cet égard, certaines mesures d'accommodement prises au fil des ans font désormais partie intégrante des mesures d'emploi.

Afin d'offrir aux personnes handicapées un accès égal à ses mesures d'emploi, Emploi-Québec paie le coût des accommodements requis pour permettre leur participation, jusqu'à concurrence d'un montant annuel de 10 000 \$ par personne. Les dépenses pouvant être couvertes par cette mesure d'accommodement sont :

- des services d'interprétation;
- l'adaptation de moyens de communication;
- l'adaptation du poste de travail;
- des travaux pour rendre les lieux accessibles;
- tout autre type d'accommodement dont la nécessité est démontrée pour rendre possible la participation d'une personne handicapée à une mesure d'emploi.


Par ailleurs, lorsqu'une personne sourde ou malentendante se présente dans un CLE et n'est pas en mesure de communiquer avec le personnel, les services d'interprétation nécessaires sont payés par Emploi-Québec.

Certaines mesures d'emploi comportent différents accommodements visant à mieux répondre aux besoins exprimés par des personnes handicapées.

Dans l'éventail des mesures d'emploi sous la responsabilité d'Emploi-Québec, deux mesures s'adressent exclusivement aux personnes handicapées nécessitant des accommodements plus substantiels pour occuper un emploi et s'y maintenir. Le Contrat d'intégration au travail permet ainsi de compenser financièrement les accommodements à long terme rendus nécessaires pour intégrer et maintenir une personne handicapée en emploi dans un milieu de travail standard (exigences de productivité, encadrement, poste et lieu de travail). À cette mesure s'ajoute le Programme de subventions aux entreprises adaptées consistant à créer des emplois de qualité adaptés aux besoins des personnes handicapées qui, bien qu'elles puissent être productives, ne peuvent être compétitives dans une entreprise standard.

Pour l'année 2008-2009, 8 187 personnes handicapées bénéficiaient d'un Contrat d'intégration au travail ou du Programme de subventions aux entreprises adaptées.

Depuis 2007, Emploi-Québec a entrepris l'analyse de chacune de ses mesures dans le but d'assurer que leur cadre normatif ne comportait aucun écueil susceptible de compromettre leur accessibilité pour les personnes handicapées. Jusqu'à ce jour, six mesures d'emploi ont été analysées et des accommodements ou, le cas échéant, des ajustements ont été effectués ou précisés dans tous les cas. À titre d'exemple, la mesure Subventions salariales permet dorénavant une durée prolongée de participation pour les personnes handicapées. Aussi, la mesure de formation de la main-d'œuvre permet aux personnes handicapées de suivre une formation à un rythme moins soutenu que l'horaire de temps complet exigé des participantes et des participants.



Pour l'année 2009-2010, Emploi-Québec effectuera l'analyse de la mesure Projet de préparation à l'emploi, à laquelle participent annuellement plus de 10 000 personnes, dont plus de 600 personnes handicapées. Cette analyse permettra de découvrir si le cadre normatif comporte des éléments pouvant compromettre l'accès à cette mesure pour les personnes handicapées et, le cas échéant, proposera des accommodements pour remédier à la situation.

Les services de solidarité sociale

La Loi sur l'aide aux personnes et aux familles a introduit, le 1^{er} janvier 2007, deux programmes d'aide financière de dernier recours : le Programme d'aide sociale et le Programme de solidarité sociale. Alors que le Programme d'aide sociale vise à accorder une aide financière de dernier recours aux personnes qui ne présentent pas de contraintes sévères à l'emploi, l'aide accordée aux personnes présentant des contraintes sévères à l'emploi fait l'objet d'un programme distinct : le Programme de solidarité sociale.


La création de ce programme permet d'adapter l'offre de service du Ministère aux personnes ayant des limitations importantes à l'emploi, notamment en soutenant l'innovation en matière d'aide et d'accompagnement, en matière d'emploi ou en faveur d'une autre forme de contribution active. La création du Programme de solidarité sociale améliore également l'aide financière accordée et adapte les règles de l'aide de dernier recours à ces personnes, en particulier en ce qui a trait :

- à la possession ou l'accumulation d'actifs;
- au carnet de réclamation;
- au remboursement des frais de transport adapté ou régulier pour des raisons médicales ou pour bénéficier d'activités thérapeutiques.

Dans la foulée de la Loi sur l'aide aux personnes et aux familles, des programmes d'aide et d'accompagnement social (PAAS) ont été instaurés : Devenir, Interagir et Réussir. Les PAAS visent à offrir un soutien et un accompagnement personnalisé prioritairement aux personnes prestataires de l'un des programmes d'aide financière de dernier recours qui ne sont pas prêtes à intégrer le marché du travail à court terme. Ces programmes leur permettent de s'engager dans une démarche en vue de prendre une part plus active à la société, pour participer à une mesure d'emploi, entreprendre une recherche d'emploi ou intégrer un programme de formation.

Le programme Devenir s'adresse à des personnes qui, à l'intérieur de douze mois d'activités supervisées, pourraient être prêtes à participer à une mesure d'emploi ou à occuper un emploi. Le programme Interagir vise essentiellement les personnes plus éloignées du marché du travail et ne comporte pas de délai maximal de participation, bien qu'une progression des compétences et des habiletés sociales de la participante ou du participant soit attendue. En janvier 2009, les personnes ayant des contraintes sévères à l'emploi reconnues à l'aide financière de dernier recours représentaient 22 % des participants et des participantes du programme Devenir et 77 % de ceux du programme Interagir.

Le programme Réussir, qui s'adresse exclusivement à des prestataires du Programme de solidarité sociale ayant des contraintes sévères à l'emploi, a pour but de leur faciliter l'accès à la formation professionnelle ou à la formation postsecondaire. Il a été mis sur pied pour répondre aux besoins formulés par des personnes handicapées qui étaient engagées dans une démarche de formation et qui ne pouvaient respecter le rythme habituellement exigé pour avoir droit au Programme de prêts et bourses du ministère de



l'Éducation, du Loisir et du Sport. Les participantes et les participants au programme Réussir conservent leur droit à une aide financière du Programme de solidarité sociale en supplément du revenu qu'elles obtiendront du Programme de prêts et bourses. En janvier 2009, 141 personnes participaient au programme Réussir.

Pour lever les obstacles potentiels à la participation des personnes handicapées aux PAAS, les participantes et participants peuvent bénéficier d'accommodements, au même titre que les personnes qui participent à une mesure d'emploi. Emploi-Québec peut ainsi assumer, jusqu'à concurrence de 10 000 \$ annuellement par personne, les coûts des services d'interprétation et d'adaptation des moyens de communication ou du poste de travail, ainsi que les coûts nécessaires pour rendre les lieux accessibles.

Au cours de l'année 2009-2010, Emploi-Québec révisera l'ensemble du Manuel d'interprétation normative. Ce manuel est l'outil de référence utilisé par les agentes et agents d'aide financière dans l'application des normes du Programme d'aide sociale et du Programme de solidarité sociale. Plusieurs ajustements et précisions viseront précisément à mieux les informer des dispositions relatives aux personnes handicapées et se traduiront par une application plus uniforme des normes en vigueur.

Cette révision intégrera également le cadre normatif des PAAS au Manuel d'interprétation normative des programmes d'aide financière de dernier recours, ce qui rendra leur administration plus efficace.

6. LES PLAINTES À L'INTENTION DU MINISTÈRE ET LEUR TRAITEMENT

Le Bureau des renseignements et plaintes (BRP) est désigné par le ministre pour exercer des fonctions d'information sur toute matière visée par la Loi sur l'aide aux personnes et aux familles ainsi que pour traiter les plaintes qui lui sont adressées. Les demandes reçues par le BRP sont traitées avec célérité et les plaintes doivent faire l'objet d'une vérification et d'une analyse, à moins qu'elles soient manifestement non fondées.

Les personnes portant plainte sont informées du résultat de la vérification effectuée, de même que des modalités de recours, s'il en est.

Dans le processus de traitement des plaintes, aucune donnée n'est recueillie en vue de catégoriser les plaignants et les plaignantes selon certaines caractéristiques. Le processus en place ne permet donc pas de recenser le nombre de personnes ayant porté plainte en fonction de leur sexe, de leur âge ou de la présence d'une limitation. D'ailleurs, la collecte de tels renseignements en vue de réaliser une catégorisation de la clientèle desservie ne serait pas conforme aux prescriptions de la Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et à la protection des renseignements personnels.

Cependant, la nature des plaintes portées contre le Ministère permet de repérer les difficultés éprouvées par des personnes ayant une limitation physique. Ainsi, pour l'année 2008-2009, six plaintes ont été adressées au BRP en raison d'une difficulté d'accès aux lieux de service du Ministère. Les motifs des plaintes ont été l'absence d'ascenseur, des réparations effectuées à l'unique ascenseur disponible ainsi que des difficultés d'accès aux lieux en raison du déneigement déficient ou de travaux effectués à proximité des bâtiments.

Le BRP a résolu ces six dossiers de plaintes en fournissant des explications.

Par ailleurs, lorsque des plaintes concernent l'accessibilité à des lieux de service, le BRP informe systématiquement les gestionnaires responsables des problèmes éprouvés par les personnes ayant porté plainte.

Le Bureau des renseignements et plaintes révisé actuellement la structure d'information de gestion relative aux plaintes. Cette révision prévoit notamment que toutes les plaintes relatives à l'accessibilité aux services du Ministère pourront être signalées comme telles, de même que celles portant sur les programmes et mesures d'intégration en emploi pour les personnes handicapées.

Cette révision, qui entrera en vigueur au courant de 2009, fournira une information plus substantielle sur les plaintes déposées au Ministère par des personnes handicapées.

7. LES AUTRES INITIATIVES

La recherche et l'évaluation de programmes


Dans le cadre de l'Entente sur la participation des personnes handicapées au marché du travail signée en avril 2004 entre le gouvernement fédéral et le gouvernement du Québec, et à la suite des résultats des évaluations issues de l'entente précédente sur l'aide à l'employabilité des personnes handicapées, un cadre d'évaluation a été élaboré conjointement par le Ministère et le ministère de la Santé et des Services sociaux, puis a été présenté au groupe de travail des représentants-experts en évaluation Canada-Québec.

Ce cadre d'évaluation porte sur l'évaluation du cheminement des personnes handicapées dans les divers programmes, mesures et services offerts par l'OPHQ, le ministère de la Santé et des Services sociaux et le Ministère, au regard du développement de leur employabilité et de leur intégration au marché du travail. À terme, cette évaluation documentera le cheminement des personnes handicapées dans les différents programmes, mesures et services concernés et permettra notamment de déceler les obstacles ainsi que les facteurs facilitant les transitions au sein d'une même organisation et entre les différentes organisations.

En 2008-2009, plusieurs étapes juridiques et administratives ont été accomplies en vue du transfert des bases de données visées de l'OPHQ vers le Ministère.

L'année 2009-2010 sera principalement consacrée à constituer une base de données globale qui contiendra les renseignements relatifs aux personnes handicapées ayant participé aux mesures, programmes et services de l'OPHQ et du Ministère entre 1998 et 2008. Cette année permettra également de traiter les données de façon à en extraire des renseignements pertinents sur le cheminement des personnes handicapées entre les différents programmes, mesures et services des deux organisations. Une étude de trajectoire des personnes handicapées ayant reçu des services sera aussi entreprise par le Ministère.

Le Ministère mène également des travaux d'évaluation des programmes d'aide et d'accompagnement social. Au cours de l'année 2008-2009, une première étape d'évaluation a été franchie avec la production du rapport s'appuyant sur un premier sondage auprès des participants et des participantes au programme Devenir. Dans cette étude, qui visait en bonne partie à mesurer les effets bruts associés à la participation à ce programme, les résultats sont apparus fort encourageants. Globalement, ils ont mis en évidence le haut niveau d'activité des personnes à la suite de participation. Au cours de cette période, des données pour les études de cas portant sur les processus d'offre de service ont été recueillies. Un deuxième sondage téléphonique s'adressant aux participants et aux participantes aux programmes Devenir et Interagir a aussi été réalisé. L'analyse des données résultantes est amorcée.



Au cours de l'année 2009-2010, l'évaluation en cours des programmes Devenir et Interagir du PAAS sera terminée. L'évaluation du programme Réussir devrait être entreprise au cours de cette même période.

Le soutien au bénévolat et à l'action communautaire

Dans le cadre du premier volet de sa mission, le Secrétariat à l'action communautaire autonome et aux initiatives sociales contribue au soutien financier d'organismes communautaires, particulièrement en promotion des droits et, entre autres, par l'intermédiaire du Fonds d'aide à l'action communautaire et autonome. Des subventions s'élevant à près de 20 M\$ sont accordées annuellement par ce fonds. De cette somme, le Secrétariat a versé, au cours de l'année financière 2008 2009, plus de 4 M\$ à une soixantaine d'organismes communautaires au service d'une clientèle handicapée. La majorité des fonds accordés à ces organismes l'a été dans le cadre du Programme de soutien financier aux orientations gouvernementales en action communautaire et en action bénévole (volet Soutien financier en appui à la mission des organismes en défense collective des droits).

Le Secrétariat administre également d'autres mesures et programmes de soutien financier dont le Fonds québécois d'initiatives sociales, le Programme de soutien financier en appui à la mission globale des corporations de développement communautaire et le Programme de soutien aux initiatives sociales et communautaires.


Dans le cadre du second volet de sa mission, le Secrétariat coordonne les orientations gouvernementales en matière d'action communautaire et d'action bénévole, dont notamment l'organisation du Prix hommage bénévolat-Québec. À titre de coordonnateur, il anime les travaux du Comité interministériel de l'action communautaire, qui regroupe une vingtaine de ministères et d'organismes gouvernementaux qui traitent avec des organismes communautaires. Le Secrétariat mène également des travaux avec des partenaires communautaires et gouvernementaux afin de créer et de faire évoluer certains outils qu'il met à la disposition de ses partenaires.

8. LE SOUTIEN AUX INITIATIVES EN MATIÈRE DE FORMATION ET D'EMPLOI DE LA COMMISSION DES PARTENAIRES DU MARCHÉ DU TRAVAIL

La CPMT dispose de moyens d'intervention pouvant favoriser l'insertion et le maintien en emploi des personnes handicapées. Au nombre de ceux-ci se trouvent les actions qu'elle mène dans le cadre de l'intervention sectorielle, en matière de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre, ainsi que ses responsabilités à l'égard de la Loi sur les compétences et quant à la gestion du Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre.

À cet égard, le soutien accordé par la CPMT au Comité d'intégration et de maintien en emploi pour personnes handicapées (CAMO pour personnes handicapées) et aux projets entrepris par ce comité constitue un élément essentiel des interventions de la CPMT auprès de cette clientèle.

La CPMT administre également le Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre. Ce fonds vise à améliorer la qualification et les compétences de la main-d'œuvre par l'investissement dans la formation, par l'action concertée des milieux patronaux, syndicaux et communautaires, par la conception de différents modes de formation ainsi que par la reconnaissance des compétences du personnel en poste.



Ce financement est accordé par l'entremise de différents programmes de subventions. Ceux qui visent spécifiquement la formation et le développement des compétences sont, pour l'année 2009-2010, les programmes Soutien aux promoteurs collectifs pour le développement de la main-d'œuvre et Soutien régionalisé aux entreprises pour le développement de la main-d'œuvre. Par ces deux nouveaux programmes, la Commission privilégie une approche de soutien à la résolution de problèmes axée sur l'atteinte des résultats que recherchent les entreprises. Ainsi, les besoins particuliers des personnes handicapées en matière de développement des compétences en milieu de travail peuvent être satisfaits par plusieurs volets de ces deux programmes.

Les projets visant les personnes handicapées approuvés par la CPMT en 2008-2009

En 2008-2009, la CPMT a approuvé le financement du projet « *Pour le droit au travail : agir pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées* » présenté conjointement par la Fédération des travailleurs et des travailleuses du Québec (FTQ) et par le Regroupement des organismes spécialisés pour l'emploi des personnes handicapées. Ce projet, d'une durée prévue de trois ans, se veut une réponse aux difficultés que peuvent éprouver les personnes handicapées au cours de leur intégration dans un milieu de travail syndiqué. Son objectif est de favoriser l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées dans les milieux syndiqués FTQ.

Deux contributions financières ont également été accordées au CAMO pour personnes handicapées dans le cadre de la mesure Concertation pour l'emploi. La première a permis de soutenir la réalisation, le 12 novembre 2008, du *Rendez-vous annuel automne 2008*. Cette activité de mobilisation annuelle autour du thème de l'emploi des personnes handicapées s'adresse aux partenaires impliqués dans les tables régionales de concertation pour l'intégration en emploi des personnes handicapées.

La seconde subvention a contribué à la réalisation de la « *Journée contacts/employeurs 2009* ». Cet événement, tenu le 26 mars 2009, a permis à quelque 800 personnes handicapées de rencontrer des employeurs et de leur remettre leur curriculum vitae.

La CPMT a également approuvé le financement d'un projet visant la production d'un matériel de formation adapté aux besoins du personnel handicapé d'une entreprise d'entretien ménager de la Beauce. Le matériel visé par la subvention favorisera l'apprentissage des méthodes de travail par les membres du personnel en leur offrant la possibilité de se qualifier en vue d'une reconnaissance officielle des compétences par le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport.

Un quatrième projet, en cours de réalisation, vise la création d'un lexique en langue des signes québécoise (LSQ) des termes utilisés dans le métier de machiniste. Ce lexique répondra aux besoins des élèves de la formation en technique d'usinage et des diplômés qui, ayant une surdité, ne retrouvent pas dans la LSQ les signes appropriés pour représenter les termes techniques rattachés à ce métier.

Pour l'année 2009-2010, la CPMT maintiendra son appui aux projets en cours et poursuivra le soutien accordé au CAMO pour personnes handicapées.

La CPMT, conformément à son engagement dans la Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées, entend également soutenir les initiatives visant le développement des compétences des personnes handicapées.



LES ENGAGEMENTS DU MINISTÈRE AU REGARD DE LA STRATÉGIE NATIONALE POUR L'INTÉGRATION ET LE MAINTIEN EN EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPÉES

Suivant la prescription de la Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées, le Ministère fait état annuellement, dans son Plan d'action à l'égard des personnes handicapées, des mesures et initiatives prises pour concrétiser ses engagements au regard de la Stratégie.

La présente section résume les actions entreprises par le Ministère au cours de l'année 2008-2009, année largement consacrée à la mise en œuvre de la Stratégie, lancée le 25 mai 2008. Il importe de souligner que les plans d'action à l'égard des personnes handicapées ne sont pas les seuls outils retenus dans la Stratégie pour rendre compte de l'état d'avancement des engagements des ministères et organismes. Les productions suivantes permettront de suivre et de mesurer, sous différents angles, les effets de la Stratégie :

- rapport sur la mise en œuvre de la Stratégie : dépôt à l'Assemblée nationale en décembre 2009;
- bilans de la concertation régionale : dépôt au ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale en mars 2011 et mars 2013;
- rapports sur les résultats de la Stratégie : 2013 et 2018.

Coordination nationale de la mise en œuvre et du suivi de la Stratégie

Le Ministère est responsable de la coordination nationale de la mise en œuvre et du suivi des engagements de la Stratégie. Un comité interministériel de coordination de la Stratégie a été créé en 2008 à l'initiative du Ministère pour assurer un suivi efficace des engagements sous la responsabilité des différents ministères et organismes. Ce faisant, le Ministère s'acquittera, en collaboration avec les ministères et organismes concernés, des obligations prescrites par la Stratégie et par la Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale. La première de ces obligations sera le dépôt à l'Assemblée nationale d'un rapport sur la mise en œuvre de la Stratégie, au plus tard le 17 décembre 2009.

Dans le but de mesurer les effets de la Stratégie, le Ministère a mis sur pied un comité interministériel d'évaluation. Ce comité, composé d'experts en évaluation de programmes des ministères et organismes concernés, déterminera les actions qui feront l'objet d'une évaluation, puis recensera et partagera ces évaluations. Aussi, le comité établira un cadre d'évaluation et un cadre d'analyse en vue de réaliser une évaluation globale de la Stratégie consistant à porter un jugement sur les liens entre les actions et l'atteinte de l'objectif global d'intégration et de maintien en emploi des personnes handicapées. Les constats qui seront tirés des travaux de ce comité seront importants lorsque viendra le temps de réactualiser les actions de la Stratégie, au terme des cinq premières années d'implantation.

Mise en place d'une structure de coordination ministérielle

Le Ministère s'est doté d'un Comité de coordination ministérielle des actions impliquant le Ministère, qui se réunit chaque trimestre afin de suivre la mise en œuvre de la Stratégie et de maintenir une vision commune des priorités et des actions à entreprendre. Ce comité, sous la responsabilité de la directrice des politiques de main-d'œuvre, réunit également la Direction des stratégies clientèles et des projets ministériels (Emploi-Québec), la Direction des politiques sociales, la Direction de l'évaluation, la Direction des communications, la Direction des ressources humaines et le Secrétariat à l'action communautaire autonome et aux initiatives sociales. La CPMT, étroitement associée à la Stratégie, est également représentée à ce comité.

Emploi-Québec, responsable de la mise en œuvre de la plupart des engagements du Ministère, s'est également doté d'une structure lui permettant de suivre l'application régionale des mesures sous la responsabilité d'Emploi-Québec. Qui plus est, chacune des directions régionales d'Emploi-Québec a indiqué une instance régionale de concertation avec laquelle elle collabore de façon à mobiliser les acteurs régionaux. Ce sont généralement les tables de concertation régionales pour l'emploi des personnes handicapées qui ont été désignées à cette fin.


Sensibilisation, promotion et mobilisation autour de la Stratégie

Deux conditions s'avèrent essentielles pour favoriser l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées. D'une part, il est très important de sensibiliser les personnes handicapées, ainsi que leurs proches, à leur potentiel et à leur capacité d'exercer une activité professionnelle. Il importe également d'informer les personnes handicapées des possibilités qui s'offrent à elles sur le marché du travail et des mesures et programmes existants dans le but de faciliter leur intégration et leur maintien en emploi.

D'autre part, sensibiliser et préparer le marché du travail à accueillir et à intégrer pleinement les personnes handicapées sont les autres conditions préalables favorisant l'employabilité des personnes handicapées. Emploi-Québec et la CPMT disposent à ce titre de programmes, de mesures et de services qui peuvent soutenir efficacement les employeurs dans leur démarche en vue du repérage de candidates et de candidats handicapés, de leur intégration en emploi et de leur maintien en emploi, notamment par la formation en milieu de travail et la reconnaissance des acquis et des compétences. Cette information doit être diffusée plus largement auprès des employeurs et des associations d'employeurs.

Les actions menées par le Ministère en vue de sensibiliser, de faire la promotion de son offre de service et de mobiliser les acteurs du marché du travail autour des objectifs de la Stratégie ont été nombreuses au cours de l'année 2008-2009 et sont appelées à s'intensifier au cours des prochaines années.

- De nombreuses activités visant à promouvoir l'embauche et le maintien en emploi des personnes handicapées ont été tenues dans différentes régions du Québec à l'initiative des directions régionales d'Emploi-Québec. Plusieurs de ces activités ont eu une portée très large dans les milieux de diffusion : publicité dans les journaux locaux, diffusion d'un contenu télévisuel à une station locale, gala de remise de prix pour souligner l'accomplissement d'une personne handicapée et d'une entreprise, et campagne de promotion des emplois en entreprise adaptée.

- 
- Des activités de sensibilisation et de promotion ont également eu lieu à l'interne, tant dans les unités centrales du Ministère que dans les directions régionales et les CLE. À titre d'exemple, une formation spécifique a été donnée au personnel étudiant engagé pour faire la promotion du service Placement étudiant dans les établissements d'enseignement afin qu'ils ciblent les étudiantes et les étudiants handicapés dans leurs actions.
 - Plus d'une dizaine de présentations de la Stratégie et de l'offre de service d'Emploi-Québec ont été faites à l'occasion de forums et de colloques s'adressant aux personnes handicapées ou aux intervenantes et intervenants. Le Ministère entend d'ailleurs assurer sa présence aux événements destinés aux personnes handicapées dans lesquels le thème de l'emploi sera discuté.
 - Des milieux de travail et des entreprises ont également été sensibilisés et informés au sujet de la Stratégie, de ses objectifs et des programmes, mesures et services offerts aux employeurs qui désirent engager ou maintenir en emploi une personne handicapée. Parmi les initiatives prises en ce sens, certaines directions régionales ont tenu des activités promotionnelles sur l'employabilité des personnes handicapées dans les entreprises. D'autres ont élaboré une campagne de sensibilisation des employeurs locaux.
 - Dans ses première et deuxième phases, la campagne nationale de sensibilisation à l'emploi du Ministère, *Pas de talents à perdre*, a contribué à valoriser le potentiel des clientèles défavorisées sur le plan de l'emploi, notamment les personnes handicapées, et à inciter les employeurs à considérer tous les bassins de main-d'œuvre disponible. De façon plus précise, en plus des annonces publicitaires diffusées à la télévision, des bannières Web placées sur des sites d'emploi à l'automne 2008 valorisaient le potentiel des personnes handicapées et incitaient les employeurs à profiter des contrats d'intégration au travail puisque l'hyperlien menait à la page Web Aide à l'embauche de personnes handicapées d'Emploi-Québec.

Reconnaissance et développement du potentiel des personnes handicapées

Dans la Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi, le Ministère et la CPMT se sont engagés à utiliser les outils dont ils disposent pour contribuer à développer davantage le potentiel des personnes handicapées. Ces outils comprennent notamment la mesure de formation de la main-d'œuvre, le Cadre de reconnaissance des compétences, le Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre et le Programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT).

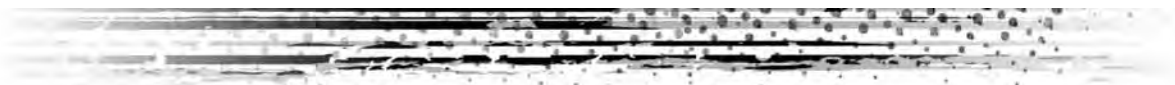
- Au cours de l'année 2008-2009, certaines directions régionales ont élaboré des stratégies destinées à rejoindre les entreprises qui pourraient avoir recours à la mesure de formation dans le but d'augmenter les qualifications de leur main-d'œuvre handicapée. Ces stratégies seront déployées en 2009-2010.
- D'autres directions régionales ont déjà pris contact avec les entreprises adaptées de leur secteur ainsi qu'avec les entreprises qui recourent au Contrat d'intégration au travail, afin d'évaluer leurs besoins en formation. Le cas échéant, des plans de formation seront élaborés pour chacune des entreprises au moyen de la mesure de formation ou du PAMT, ou des deux simultanément.
- Les comités sectoriels impliqués dans la reconnaissance des compétences ont été rencontrés afin de promouvoir l'accès des personnes handicapées à la reconnaissance des compétences. À ce titre, les comités ont été invités à utiliser le dépliant promotionnel du Cadre de développement et de reconnaissance des compétences.

- Le Ministère a également entrepris différentes démarches en vue de diffuser l'information relative à la bonification du crédit d'impôt remboursable pour stage en milieu de travail. Depuis mars 2008, le taux du crédit est porté à 40 % lors de l'embauche d'une personne handicapée comme stagiaire, et le nombre maximal d'heures de supervision est doublé. L'un des véhicules désignés pour la promotion de ce crédit d'impôt est le PAMT. Les responsables régionaux du PAMT ont tous reçu l'information pertinente à ce sujet et il a été convenu d'ajouter les renseignements sur le crédit d'impôt dans le feuillet d'information du PAMT à sa réimpression.

Neutralisation des obstacles à l'emploi des personnes handicapées

Les actions entreprises par le Ministère au cours de l'année 2008-2009 pour lever les obstacles à l'emploi des personnes handicapées sont nombreuses et touchent différentes sphères d'intervention. Certaines, comme une meilleure planification de la transition des jeunes handicapés et handicapées de l'école vers la vie active, nécessitent des travaux de longue haleine, alors que d'autres permettent déjà de constater les avancées réalisées.

- Les investissements de 33,5 M\$ sur cinq ans consentis pour augmenter le nombre de personnes handicapées en emploi dans les entreprises adaptées portent fruit. Entre le 1^{er} avril 2008 et le 22 mai 2009, 273 personnes de plus travaillaient en entreprise adaptée comparativement à la période 2007-2008. À l'instar des entreprises adaptées, la Stratégie ajoute 81,8 M\$ en investissements publics et privés sur cinq ans pour augmenter le nombre de postes occupés par des personnes handicapées en milieu de travail standard et soutenus financièrement par le Contrat d'intégration au travail. Entre le 1^{er} avril 2008 et le 22 mai 2009, quelque 480 personnes de plus occupaient un emploi grâce au Contrat, comparativement à la période 2007-2008.
- Ces deux mesures, le Contrat d'intégration au travail et le Programme de subventions aux entreprises adaptées, portaient à elles seules le nombre total de personnes handicapées en emploi à 8 187 pour la période du 1^{er} avril 2008 au 22 mai 2009.
- Depuis le lancement de la Stratégie, deux nouvelles entreprises adaptées ont été créées : Défi Récup air à Coaticook et Les saveurs du marché à Sorel-Tracy.
- Un projet pilote visant à répondre aux besoins de main-d'œuvre exprimés par les entreprises adaptées de certaines régions où le recrutement s'avère plus difficile a été mis sur pied dans la région de la Capitale-Nationale. Ce projet pilote, qui prévoit des interventions médiatiques de portée très large et des actions plus ciblées à l'endroit des bassins de main-d'œuvre potentiels, pourrait être repris dans différentes régions du Québec.
- Une mesure d'accommodement a également été prise pour faciliter l'accès à la mesure d'emploi Subventions salariales. La période à l'intérieur de laquelle une participante ou un participant peut atteindre le nombre d'heures exigées de travail, soit 30 heures par semaine, a été doublée pour les personnes handicapées.
- Un Supplément à l'intention des prestataires de longue durée quittant l'aide de dernier recours a été mis en place en septembre 2008. Cette mesure vise à faciliter la transition entre les programmes d'aide de dernier recours et le marché du travail. Les informations concernant le nombre de personnes ayant demandé ce supplément dans leur déclaration de revenus ne seront toutefois pas disponibles avant septembre 2009.

- 
- Un dépliant faisant la promotion du Supplément pour les prestataires de longue durée quittant l'aide financière de dernier recours et de deux autres mesures (Démarcheurs d'emploi et Supplément de retour au travail) a été produit à quelque 220 000 exemplaires. Un envoi spécial aux prestataires a été effectué en novembre 2008 et une nouvelle diffusion du document est attendue en 2009.
 - Des travaux réalisés en collaboration avec le ministère de la Santé et des Services sociaux, le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport et l'Office des personnes handicapées du Québec ont été amorcés en juin 2008 dans le but de proposer des pistes d'action concrètes visant à améliorer le continuum de services à l'intention des personnes handicapées entre les réseaux de l'emploi, de l'éducation et de la santé et des services sociaux. La réalisation des premières actions est prévue au cours de l'année 2009-2010.

LES ENGAGEMENTS DU MINISTÈRE AU REGARD DE LA POLITIQUE À PART ENTIÈRE : POUR UN VÉRITABLE EXERCICE DU DROIT À L'ÉGALITÉ

La présente section fait état des engagements du Ministère au regard de la politique
À part entière : pour un véritable exercice du droit à l'égalité.
Cette politique a été adoptée le 4 juin 2009 par le Conseil des ministres.

ENGAGEMENTS DU MINISTÈRE	ÉTAT DES TRAVAUX
Mettre en place un groupe de travail, sous la responsabilité du Secrétariat à l'action communautaire autonome et aux initiatives sociales avec la collaboration du milieu communautaire, chargé d'évaluer la nature des besoins particuliers liés aux incapacités ainsi que les moyens les plus adéquats pour y répondre.	À venir
Intégrer l'OPHQ au Comité interministériel de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale responsable du suivi du plan d'action actuel et du prochain plan.	Réalisé
Coanimer un groupe de travail interministériel sur la situation des personnes handicapées et la solidarité sociale chargé d'élaborer des mesures concertées visant à lutter contre la pauvreté et l'exclusion sociale des personnes handicapées et de leur famille.	Réalisé
Créer un groupe de travail sur la santé mentale, l'itinérance et l'exclusion sociale.	Réalisé
Coordonner, suivre et évaluer la Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées.	Stratégie lancée en mai 2008 Suivi en cours Comité interministériel d'évaluation de la Stratégie mis en place en mars 2009
Mettre en œuvre les actions et les mesures de la Stratégie sous la responsabilité du Ministère.	En cours
Mettre à jour la Stratégie pour 2014-2018 et la mettre en œuvre.	À venir
Indexer pleinement les prestataires du Programme de solidarité sociale chaque année.	Réalisé et en continu

ENGAGEMENTS DU MINISTÈRE	ÉTAT DES TRAVAUX
Dans le cadre des travaux pour la préparation du prochain plan d'action gouvernemental en matière de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale, créer un groupe de travail interministériel sur les travailleurs à faible revenu, l'incitation au travail et l'aide sociale.	Réalisé
Dans le cadre de la révision du Programme de solidarité sociale, envisager d'harmoniser la classification des déficiences, des incapacités et des situations de handicap avec celle qui est en usage dans les différents programmes et mesures.	À venir
Mener des travaux visant l'élaboration et la mise en œuvre de services mieux adaptés aux besoins de la clientèle du Programme de solidarité sociale.	À venir
Instaurer une prime au travail pour les personnes présentant des contraintes sévères à l'emploi.	Réalisé
Instaurer le Supplément pour les prestataires de longue durée quittant l'aide financière de dernier recours.	Réalisé
Réaliser des activités de développement de la recherche, y compris l'établissement de priorités de recherche, visant à combler les besoins de connaissance associés à la réalisation des résultats attendus et des priorités de la politique.	En cours
Soutenir l'élaboration de nouvelles données administratives et de nouvelles enquêtes visant à combler les besoins de connaissance associés à la réalisation des résultats attendus et des priorités de la politique.	À venir
Collaborer à établir un plan d'action concerté visant à trouver des solutions pour lutter contre les préjugés et la discrimination à l'endroit des personnes handicapées.	À venir
Participer à un comité interministériel piloté par l'OPHQ regroupant les principaux organismes gestionnaires, dont le mandat consisterait à proposer des scénarios visant à réduire les disparités de compensation.	À venir

ENGAGEMENTS DU MINISTÈRE

ÉTAT DES TRAVAUX

Participer à une démarche intersectorielle, animée par l'OPHQ, sur la planification individualisée et coordonnée des services, et faire rapport sur des travaux visant :

- l'utilisation du plan de services par l'ensemble des acteurs;
- l'harmonisation des concepts et de la terminologie du plan de services;
- le respect de la confidentialité;
- l'implantation d'un modèle mixte de coordination du plan de services;
- l'établissement de règles consensuelles permettant la désignation du responsable de la coordination du plan de services.

À venir