

POUR L'ÉGALITÉ EN EMPLOI

**Stratégie nationale**  
pour l'intégration et  
le maintien en emploi  
des personnes handicapées

LE PACTE POUR L'EMPLOI

**Le Québec**

de toutes ses forces

Québec 

## **Coordination et rédaction**

Direction générale adjointe des politiques d'emploi  
Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale

## **Édition**

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

Ce document peut être consulté sur le site Internet du Ministère  
à l'adresse suivante : [www.mess.gouv.qc.ca](http://www.mess.gouv.qc.ca).

Pour obtenir un exemplaire de ce document, vous pouvez vous adresser  
au Bureau des renseignements et plaintes du ministère de l'Emploi et de  
la Solidarité sociale aux numéros suivants :

Si vous habitez la région de Québec  
418 643-4721

Ailleurs au Québec, sans frais  
1 888 643-4721

En vous adressant également au Bureau des renseignements et plaintes,  
vous pourrez obtenir ce document adapté en certains médias substitués.

Dépot légal – Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2008

Dépot légal – Bibliothèque et Archives Canada, 2008

ISBN 978-2-550-52115-0 (imprimé)

ISBN 978-2-550-52116-7 (pdf)

© Gouvernement du Québec

## **MESSAGE DU PREMIER MINISTRE**

Dans les sociétés modernes comme la nôtre, l'emploi est un facteur important d'épanouissement personnel et d'intégration sociale. Il représente aussi la contribution des personnes au développement économique de notre société. En adoptant la Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale, notre gouvernement se donnait l'obligation de favoriser une plus grande participation des personnes handicapées au marché du travail.

Le Québec doit pouvoir compter sur toutes ses forces vives. Par le déploiement de la Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées, le gouvernement se donne les moyens de réduire de 50 %, d'ici à 2018, l'écart entre le taux d'emploi des personnes handicapées et celui de la population sans incapacité. Collectivement, il est impératif de se mobiliser autour d'actions inclusives et structurantes pour l'égalité en emploi.

Certes, le gouvernement a un rôle à jouer dans la mise en place des conditions favorables à une telle participation, mais les changements importants souhaités seront possibles dans la mesure où les employeurs, les syndicats, les travailleuses et les travailleurs s'ouvriront davantage au potentiel qu'offrent les personnes handicapées.

Ensemble, nous pouvons faire en sorte que les personnes handicapées prennent la place qui leur revient sur le marché du travail et qu'elles contribuent plus que jamais à la prospérité du Québec.

Le premier ministre du Québec,



Jean Charest

## **MESSAGE DU MINISTRE**

Au moment où le Québec est appelé à relever d'importants défis liés au marché du travail, la mise en oeuvre de la Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées s'avère indispensable. En effet, non seulement elle permettra d'améliorer le niveau de vie de plusieurs personnes présentant une incapacité, mais elle contribuera aussi à favoriser une meilleure adéquation entre l'offre et les besoins de main-d'oeuvre.

Dotée d'un objectif précis à atteindre d'ici à 2018, la Stratégie donne un signal clair à l'ensemble des acteurs du marché du travail. Nous devons mettre en commun nos actions afin que le marché du travail devienne plus inclusif. En ce sens, les différentes mesures de la Stratégie, largement inspirées par la consultation publique menée par le gouvernement, contribueront à la mobilisation des acteurs du marché du travail autour d'objectifs communs : aider les personnes handicapées à mieux se préparer au marché du travail, stimuler leur embauche et soutenir les employeurs dans le recrutement et le maintien en emploi de travailleuses et de travailleurs handicapés.

Dans une société où la population est vieillissante et où les besoins de main-d'oeuvre vont en s'accroissant, le marché du travail doit faire preuve d'une plus grande ouverture à l'égard de la main-d'oeuvre handicapée. Le Québec doit ainsi s'assurer que chacun peut occuper un emploi à la hauteur de ses ambitions.

Le ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale,



Sam Hamad

## **MESSAGE DE LA PRÉSIDENTE**

Convaincue que l'augmentation de la participation des personnes handicapées au marché du travail est une solution aux besoins de main-d'œuvre, la Commission des partenaires du marché du travail appuie la Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées.

Soucieuse de contribuer à relever les défis du marché du travail québécois, la Commission estime qu'il est important non seulement de hausser le taux d'emploi des personnes handicapées, mais aussi de soutenir le développement et la reconnaissance des compétences de cette main-d'œuvre.

La Stratégie fait appel à tous les acteurs du marché du travail. C'est pourquoi la Commission invite particulièrement les conseils régionaux des partenaires du marché du travail à prendre part à la mobilisation des acteurs régionaux et à la détermination des actions et des mécanismes de concertation susceptibles de favoriser l'embauche et le maintien en emploi des personnes handicapées. Ainsi, la Commission et les conseils régionaux contribueront à répondre aux besoins du marché du travail dans toutes les régions du Québec.

La présidente de la Commission des partenaires du marché du travail,



Marjolaine Loïselle

# TABLE DES MATIÈRES

LISTE DES SIGLES.....	ii
INTRODUCTION .....	1
1. SE MOBILISER AUTOUR D'UN OBJECTIF COMMUN .....	3
1.1 Un objectif commun .....	3
1.2 Les acteurs interpellés.....	4
1.3 Des outils nationaux et une concertation régionale.....	6
1.4 Des principes pour guider l'action .....	8
2. UN GOUVERNEMENT QUI AGIT .....	10
2.1 Des plans d'action en faveur des personnes handicapées.....	10
2.2 L'accès à l'égalité en emploi dans la fonction publique .....	10
2.3 Le Programme d'obligation contractuelle .....	12
2.4 L'accès à l'égalité en emploi dans les organismes publics.....	13
3. LA SENSIBILISATION DE LA POPULATION ET DES ACTEURS DU MARCHÉ DU TRAVAIL .....	15
3.1 Une campagne de mobilisation en faveur des personnes handicapées .....	15
3.2 La Semaine québécoise des personnes handicapées .....	16
3.3 La reconnaissance publique .....	16
4. LA RECONNAISSANCE ET LE DÉVELOPPEMENT DU POTENTIEL DES PERSONNES HANDICAPÉES.....	18
4.1 Pour une meilleure formation initiale.....	18
4.2 L'importance de l'orientation scolaire et professionnelle.....	24
4.3 La transition entre l'école et la vie active .....	25

4.4 L'éducation des adultes handicapés et l'accès à la formation continue.....	26
4.5 Autres mesures.....	31
5. LA NEUTRALISATION DES OBSTACLES À L'INTÉGRATION ET AU MAINTIEN EN EMPLOI .....	32
5.1 Encourager et soutenir les employeurs .....	32
5.2 Des mesures pour soutenir et accompagner les personnes handicapées .....	36
5.3 Des actions complémentaires .....	43
6. DES MÉCANISMES DE SUIVI .....	46
6.1 Les mécanismes prévus par la loi .....	46
6.2 Le suivi de la concertation régionale .....	47
6.3 Deux rapports .....	47
6.4 L'évolution de la situation des personnes handicapées sur le marché du travail .....	48
CONCLUSION .....	49
ANNEXE : LISTE DES ACTIONS.....	50

## **LISTES DES SIGLES**

AFE	Aide financière aux études
AOT	Autorités organisatrices de transport
CABQ	Centre d'action bénévole de Québec
CAMO	Comité d'adaptation de la main-d'œuvre
CDPDJ	Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse
CIT	Contrat d'intégration au travail
CPMT	Commission des partenaires du marché du travail
CQEA	Conseil québécois des entreprises adaptées
CRPMT	Conseils régionaux des partenaires du marché du travail
CSSS	Centres de santé et de services sociaux
EDTR	Enquête sur la dynamique du travail et du revenu
EPLA	Enquête sur la participation et les limitations d'activités
MAMR	Ministère des Affaires municipales et des Régions
MDEIE	Ministère du Développement économique, de l'Innovation et de l'Exportation
MELS	Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport
MESS	Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale
MFA	Ministère de la Famille et des Aînés
MFQ	Ministère des Finances du Québec
MSSS	Ministère de la Santé et des Services sociaux



MTQ	Ministère des Transports du Québec
OCCOPPQ	Ordre des conseillers et conseillères d'orientation et des psychoéducateurs et psychoéducatrices du Québec
OPHQ	Office des personnes handicapées du Québec
PAAS	Programme d'aide et d'accompagnement social
PAMT	Programme d'apprentissage en milieu de travail
PDEIPH	Programme de développement de l'employabilité à l'intention des personnes handicapées
PREB	Programme de reconnaissance des expériences bénévoles
PSEA	Programme de subventions aux entreprises adaptées
ROSEPH	Regroupement des organismes spécialisés pour l'emploi des personnes handicapées
SACAIS	Secrétariat à l'action communautaire autonome et aux initiatives sociales
SARCA	Services d'accueil, de référence, de conseil et d'accompagnement
SCT	Secrétariat du Conseil du trésor
SQDH	Semaine québécoise des personnes handicapées

## **INTRODUCTION**

Les personnes handicapées doivent faire face quotidiennement à des obstacles qui limitent leur participation sociale et particulièrement leur accès au marché du travail. Elles représentent l'un des segments de main-d'œuvre les plus défavorisés sur les plans de la formation et de l'emploi. Les statistiques le confirment, il existe encore un écart important entre la situation des personnes handicapées et celle de la population sans incapacité. Ces personnes sont sous-représentées dans la population active et dans la population en emploi et elles sont moins scolarisées. Par conséquent, elles sont parmi les personnes les plus touchées par la pauvreté et les risques d'exclusion sociale.

Avec la Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale adoptée en 2004, le gouvernement a voulu donner un nouvel élan à l'intervention gouvernementale auprès des personnes handicapées. La Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées est née de cette volonté gouvernementale d'agir de manière à favoriser une plus grande participation des personnes handicapées au marché du travail. Corriger de façon substantielle la situation historiquement défavorable des personnes handicapées exige une action concertée et des moyens suffisants. Cette impulsion significative doit venir non seulement des interventions de l'État, mais également de la mobilisation de tous les acteurs du marché du travail. Cette mobilisation est essentielle.

Au moment où la population est vieillissante et où des besoins de main-d'œuvre se profilent dans certains secteurs d'activité, le Québec ne peut se permettre de négliger l'apport des personnes handicapées. La contribution de ces personnes au marché du travail est tout aussi déterminante que celle des autres groupes de la population. Il est indispensable que les personnes handicapées soient considérées comme un bassin de main-d'œuvre valable. Il est urgent de leur donner une chance égale d'acquérir leur autonomie financière par le travail et de contribuer au devenir de la société québécoise. Il faut leur offrir un environnement adéquat pour

qu'elles développent leur plein potentiel et s'intègrent de manière durable au monde du travail.

La Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées est le fruit d'une vaste concertation. Le gouvernement a d'abord mené, au début de l'année 2007, une consultation des acteurs issus du mouvement associatif et des milieux patronal et syndical sur les meilleurs moyens d'améliorer la participation des personnes handicapées au marché du travail. Plus d'une centaine de personnes et d'organisations ont été consultées dans six régions du Québec et une vingtaine d'organismes nationaux ont participé aux rencontres tenues à Montréal. Outre le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MESS) qui a coordonné les travaux d'élaboration de cette stratégie, douze ministères et organismes gouvernementaux ont participé à ces travaux. Enfin, le MESS a demandé la collaboration de la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT) pour le choix d'un objectif national rassembleur et la mobilisation régionale des acteurs.

La Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées propose un objectif de résultats à atteindre en dix ans, soit d'ici à 2018. Elle est également assortie de mécanismes de suivi et de reddition de comptes. Considérant la nécessité d'agir efficacement et l'importance de se donner les moyens d'ajuster ou de corriger le tir au cours des dix années à venir, les mesures présentées dans ce document ne couvrent que les cinq premières années de cette période. Il est d'ores et déjà prévu que de nouvelles mesures seront proposées et mises en œuvre au terme de cette première phase.

# **1 SE MOBILISER AUTOUR D'UN OBJECTIF COMMUN**

La Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées vise à assurer aux personnes handicapées l'égalité en emploi et à augmenter leur participation au marché du travail. Elle propose un équilibre entre ce qui relève de la responsabilité proprement dite des acteurs du marché du travail, notamment en matière d'embauche et d'accommodement raisonnable dans les milieux de travail, et ce qui nécessite la contribution ou l'intervention de l'État. L'une des idées maîtresses de la Stratégie est la mobilisation et l'implication des acteurs du marché du travail dans les efforts qui doivent être consentis pour que les personnes handicapées s'intègrent davantage au marché du travail et puissent y poursuivre plus longtemps leur participation.

## **1.1 Un objectif commun**

Pour obtenir des résultats significatifs, il importe que tous ceux et celles qui peuvent agir en faveur des personnes handicapées le fassent de concert et se rallient à un objectif commun. Pour le choix de cet objectif, le ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale a choisi de s'associer à la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT), en raison de la nature de sa représentation et du rôle stratégique que celle-ci exerce. Cette instance regroupe les principales associations patronales et syndicales ainsi que des représentants et des représentantes du milieu de l'éducation et du milieu communautaire. La Commission a notamment pour mission de conseiller le ministre sur les orientations en matière de main-d'œuvre et d'emploi. Ils ont convenu ensemble :

- de déterminer un seul objectif de résultats à atteindre sur un horizon de dix ans;
- d'utiliser le taux d'emploi comme indicateur; il est compréhensible par la majorité des individus et traduit directement la participation au marché du travail;

- de mesurer la progression des personnes handicapées en emploi par la diminution de l'écart constaté entre la situation des personnes handicapées et celle des personnes sans incapacité;
- d'établir comme objectif de résultats la réduction de 50 % de l'écart entre le taux d'emploi des personnes handicapées et celui de la population sans incapacité.

## **1.2 Les acteurs interpellés**

L'atteinte de cet objectif nécessite la participation du plus grand nombre d'acteurs possible. Déjà, plusieurs organismes agissent et soutiennent les personnes handicapées à un moment ou à un autre dans leur démarche vers l'emploi : les organismes d'action communautaire autonome et de défense collective des droits des personnes handicapées, les services spécialisés de main-d'œuvre pour personnes handicapées et un certain nombre d'organismes du réseau de la santé et des services sociaux, tels que les centres de réadaptation. La poursuite de leurs actions est essentielle au succès de la Stratégie.

Par ses programmes et ses mesures, le gouvernement du Québec et ses réseaux de services offrent une aide aux personnes handicapées ou soutiennent l'intervention d'organismes auprès de celles-ci. Acteur important, le gouvernement est engagé dans la Stratégie autant à titre de fournisseur de services qu'à titre d'employeur.

Le relèvement constant du taux d'emploi des personnes handicapées témoigne d'une meilleure ouverture des milieux de travail à leur endroit. Les employeurs qui embauchent des personnes handicapées peuvent influencer leurs pairs. Ils sont également invités à être vigilants et à prendre les mesures nécessaires afin que leur personnel ayant des incapacités puisse se maintenir en emploi le plus longtemps possible.

Malgré cette ouverture, une partie de la population, des travailleurs, des travailleuses et des employeurs considèrent que les exigences actuelles du marché du travail, caractérisées par la productivité et une demande accrue de main-d'œuvre qualifiée et flexible, sont incompatibles avec les besoins d'adaptation des personnes handicapées. Cette résistance est causée, le

plus souvent, par la méconnaissance des personnes handicapées et de leur potentiel ainsi que par l'ignorance des mesures et services disponibles. La Stratégie fait appel à cette partie de la population, à ces travailleurs, à ces travailleuses et à ces employeurs. Des actions seront menées afin de les rejoindre, de les sensibiliser et de les impliquer dans les changements souhaités. L'augmentation de la participation des personnes handicapées au marché du travail est intimement liée à la réduction des préjugés auxquels celles-ci se butent encore aujourd'hui.

Les entreprises adaptées offrent des emplois et un milieu de travail aux personnes qui ont des incapacités importantes les empêchant d'être compétitives sur le marché du travail. Le rôle de ces entreprises est indispensable. Celles-ci constituent en effet un maillon essentiel à la participation du plus grand nombre possible de personnes handicapées au marché du travail.

Le Comité d'adaptation de la main-d'œuvre (CAMO) pour personnes handicapées est un organisme qui fait partie des structures sectorielles soutenues par la CPMT. Dans le cadre de son mandat, il peut élaborer et mettre en œuvre des stratégies d'intervention et des outils afin de favoriser l'accès à l'emploi des personnes handicapées ou à la formation nécessaire à leur intégration au marché du travail. Ce comité intervient en étroite collaboration avec le mouvement associatif des personnes handicapées, le mouvement syndical, les employeurs ou associations d'employeurs et les divers ministères et organismes concernés. Son expertise et la nature de sa représentation seront mises à profit dans le cadre de la Stratégie.

Bien entendu, il ne faut pas oublier la responsabilité des personnes handicapées elles-mêmes vis-à-vis de leur démarche d'intégration et de maintien en emploi. Accompagnées ou non de leurs proches ou des organismes qui les représentent et les soutiennent, il est essentiel que les personnes handicapées fassent valoir leurs capacités et s'impliquent dans le développement de leurs compétences. Leur famille et leurs proches ont également un rôle à jouer afin d'encourager cette mobilisation personnelle.

D'autres acteurs, comme les associations patronales et syndicales, ainsi que les regroupements nationaux de divers organismes sont invités à apporter

leur contribution à la Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées. En fonction de leur mission respective, ces acteurs peuvent mettre au profit de la Stratégie l'influence qu'ils exercent dans la société, auprès de leurs membres, au sein des instances auxquelles ils participent et dans les différentes tribunes auxquelles ils ont accès.

L'atteinte de l'objectif fixé et le succès de la Stratégie reposent sur la contribution de tous ces acteurs. Ensemble, il faut agir pour créer les conditions favorables à la participation des personnes handicapées au marché du travail et à la société québécoise.

### **1.3 Des outils nationaux et une concertation régionale**

Les personnes et les organisations consultées sur les meilleurs moyens d'augmenter la participation au marché du travail des personnes handicapées ont confirmé qu'il faut agir sur plusieurs fronts : la sensibilisation de la population et des acteurs du marché du travail, la reconnaissance du potentiel des personnes handicapées et le développement de leurs compétences ainsi que la neutralisation des obstacles à l'intégration et au maintien en emploi. La Stratégie reprend ce cadre. Elle comporte un certain nombre d'outils pour stimuler l'embauche de travailleuses et travailleurs handicapés et pour soutenir les employeurs dans la gestion de ces ressources. Des moyens seront mis à la disposition des employeurs de toutes les régions du Québec et des actions seront menées pour encourager leur utilisation.

Par ses objectifs et son contenu, la Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées est associée au Pacte pour l'emploi. Elle en constitue en quelque sorte le prolongement pour les personnes handicapées. Ce vaste projet lancé en mars 2008 a pour objectif de favoriser une plus grande cohésion entre les besoins de main-d'œuvre signifiés par les entreprises et les conditions d'intégration et de maintien en emploi des Québécois et des Québécoises. Les actions conjuguées de la Stratégie et du Pacte pour l'emploi maximiseront les retombées pour la main-d'œuvre handicapée.

Parvenir à l'objectif national fixé ne peut se faire sans les contributions de toutes les régions. Celles-ci n'ont pas toutes les mêmes caractéristiques : possibilités d'emploi, secteurs d'activité économique présents, taux de chômage, offre de formation, organisation et accessibilité des services, etc. Ces éléments peuvent constituer des obstacles ou des conditions facilitantes et avoir des répercussions déterminantes sur l'employabilité, l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées.

Afin de mettre en place, dans toutes les régions, les conditions favorables à une plus grande participation à l'emploi des personnes handicapées, les acteurs régionaux sont donc invités à se mobiliser et à concerter leurs actions en faveur de l'embauche et du maintien en emploi des personnes handicapées. Les directions régionales d'Emploi-Québec auxquelles s'associeront les conseils régionaux des partenaires du marché du travail (CRPMT) ont la responsabilité de favoriser la mobilisation et la concertation des acteurs. Les moyens et les mécanismes pour soutenir cette concertation seront déterminés par les régions pour les cinq prochaines années. En 2011, un premier bilan sera produit afin de rendre compte au ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale des actions menées dans chacune des régions. Un second bilan sera réalisé au terme de la période, c'est-à-dire en 2013.

Depuis un certain nombre d'années et dans chacune des régions du Québec existe une table de concertation pour l'intégration au travail des personnes handicapées. Coordonnées généralement par le personnel de l'Office des personnes handicapées du Québec (OPHQ) ou d'Emploi-Québec, ces tables réunissent des partenaires du mouvement associatif, du milieu de l'emploi, de l'éducation et de la réadaptation. Ces tables sont invitées à participer activement à la mobilisation et à la concertation régionales. Le CAMO pour personnes handicapées étant également un acteur majeur, il contribuera à l'exercice de mobilisation que les régions amorceront dès 2008.



## 1.4 Des principes pour guider l'action

Afin que les actions mises en œuvre dans le cadre de la Stratégie et dans chacune des régions soient cohérentes, efficaces et porteuses de changement, elles doivent s'appuyer sur des principes communs.

- **L'intégration à l'emploi des personnes handicapées est à la fois un investissement dans le capital humain et une source d'économies pour le Québec.** Le développement du capital humain est un élément stratégique des sociétés d'aujourd'hui. Malgré les investissements réalisés au Québec notamment en matière d'éducation, la situation des personnes handicapées n'a pas suivi la progression observée dans l'ensemble de la population. Investir dans le développement du potentiel des personnes handicapées et ainsi leur permettre de contribuer davantage à la société québécoise ne peut que contribuer à l'enrichissement collectif.
- **Le choix d'une approche inclusive.** Une telle approche permet de prévoir, dès la conception des mesures, services et programmes, un environnement social et physique qui tient compte des besoins de l'ensemble de la population, incluant ceux des personnes handicapées. De cette façon, il n'est pas nécessaire de recourir après coup à des adaptations ou d'entreprendre des démarches particulières pour rendre possible l'intervention. Dans le cas des mesures, services ou programmes existants, l'adaptation ou la mise en place de mesures d'accommodement est nécessaire pour éviter les situations de discrimination à l'égard des personnes handicapées.
- **L'utilisation d'une approche différenciée selon le sexe.** Parmi les personnes handicapées, la situation des femmes et celle des hommes se distinguent à plusieurs égards. Par exemple, le taux d'activité et le taux d'emploi des femmes sont inférieurs à ceux des hommes. Les femmes occupent un emploi à temps partiel plus souvent que ne le font les hommes. Toutefois, le taux de syndicalisation des hommes est moins élevé que celui des femmes. Sur le plan de la participation à des activités de formation continue, on constate que les hommes présentent un taux global de formation légèrement inférieur à celui des femmes<sup>1</sup>. Les différences dans les réalités des femmes et des hommes handicapés exigent que celles-ci soient prises en compte dans l'élaboration et la mise en œuvre des activités, mesures ou programmes.

- **La souplesse dans le développement et la mise en œuvre des interventions.** Les problématiques et les besoins varient selon la nature et la gravité des incapacités des personnes, les solutions et les adaptations requises sont également susceptibles d'être différentes. Il est essentiel de considérer les besoins distincts liés aux différences entre les personnes ayant une déficience physique, une déficience intellectuelle, un trouble envahissant du développement ou un problème de santé mentale. Une réponse adéquate ne réside pas dans l'application d'une solution unique ou de mesures uniformes.
- **La participation des personnes handicapées, ou des personnes qui les représentent, au développement et à la mise en œuvre des projets et des actions qui les concernent.** Le dynamisme du mouvement communautaire autonome des personnes handicapées témoigne de la capacité des personnes handicapées à agir pour améliorer leurs conditions de vie au sein de leur communauté. Il est donc important de s'appuyer sur la connaissance et l'expertise des personnes handicapées, et des organismes qui les représentent, et de les associer au choix des solutions et à leur mise en place.
- **La responsabilité individuelle de la personne handicapée dans sa démarche d'intégration et de maintien en emploi.** L'augmentation significative de la participation des personnes handicapées au marché du travail ne pourra se réaliser sans l'implication personnelle de chacune d'entre elles, notamment dans l'acquisition de compétences et le développement de son potentiel.

## **2 UN GOUVERNEMENT QUI AGIT**

La consultation publique a permis de mesurer les attentes à l'endroit du gouvernement en tant que fournisseur de services, mais aussi en tant qu'employeur et législateur. Pour la majorité des personnes et des organisations consultées, le gouvernement doit être exemplaire dans l'embauche de personnes handicapées, agir comme chef de file en ce domaine et garantir le respect des droits de ces personnes et leur accès à l'égalité en emploi.

### **2.1 Des plans d'action en faveur des personnes handicapées**

En vertu de la Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale, les ministères, les organismes publics qui emploient au moins 50 personnes ainsi que les municipalités locales comptant au moins 15 000 habitants ont l'obligation de produire annuellement un plan d'action à l'égard des personnes handicapées<sup>2</sup>. Ces plans peuvent aussi comprendre des mesures favorisant l'embauche et le maintien en emploi des personnes handicapées. Selon une analyse des premiers plans d'action effectuée par l'Office des personnes handicapées du Québec (OPHQ), 44 % des 97 plans étudiés comprenaient des mesures favorisant l'accès à l'égalité en emploi. L'OPHQ publiera périodiquement un rapport sur les plans d'action produits par les ministères, organismes publics et municipalités dans lequel il sera possible d'évaluer, notamment, la présence de mesures d'accès à l'égalité en emploi en faveur des personnes handicapées en plus d'autres initiatives favorisant l'intégration et le maintien en emploi.

### **2.2 L'accès à l'égalité en emploi dans la fonction publique**

Déjà, dans la fonction publique, certaines orientations en matière d'accès à l'égalité et certaines mesures visent à relever l'embauche des personnes handicapées, comme des autres groupes cibles. Par exemple, la cible de

représentativité des personnes handicapées est fixée à 2 % pour le personnel régulier et l'objectif d'embauche des membres des groupes cibles est établi à 25 % pour tous les statuts d'emploi. Depuis mars 2007, l'atteinte de ces cibles d'embauche est une attente signifiée par le Secrétaire général du gouvernement aux sous-ministres et aux dirigeants d'organismes. Par ailleurs, la gestion centralisée des demandes visant à pourvoir des emplois réguliers permet d'y diriger systématiquement des candidatures des membres des groupes cibles, y compris les personnes handicapées, et d'autoriser au préalable toute embauche en vue de pourvoir des postes réguliers. En septembre 2007, le gouvernement a entrepris le renouvellement de son processus de collecte d'information en lien avec l'appartenance à un groupe cible en vue de soutenir l'exercice de reddition de comptes gouvernemental et ministériel en matière de gestion de la diversité. D'autres mesures sont également ajoutées :

- La diffusion d'un programme de formation en matière de gestion de la diversité à l'intention des gestionnaires et des conseillers et des conseillères en gestion des ressources humaines (2008-2009 à 2012-2013).
- La mise en place d'un programme de promotion des emplois de la fonction publique (2008-2009 à 2012-2013).
- La réalisation d'un bilan global de la situation en matière d'accès à l'égalité en emploi en vue de déterminer les modifications à apporter (2008).
- L'élaboration, par les ministères et organismes gouvernementaux, d'un plan d'action en matière de gestion de la diversité et d'accès à l'égalité en emploi selon les balises déterminées par le Secrétariat du Conseil du trésor (2010).
- L'amélioration des outils de reddition de comptes en matière d'accès à l'égalité en emploi (2008).

Le Programme de développement de l'employabilité à l'intention des personnes handicapées (PDEIPH) aide ces personnes à obtenir un emploi dans la fonction publique québécoise, en leur permettant de développer leurs compétences en situation de travail dans le cadre d'un stage d'une durée de douze mois. Il leur offre la possibilité de participer à des concours réservés et, éventuellement, de décrocher un poste occasionnel ou régulier

dans un ministère ou un organisme, poste qui correspond à l'emploi occupé pendant leur stage. Afin d'augmenter graduellement le nombre de stagiaires participant au PDEIPH à partir d'avril 2009, le Secrétariat du Conseil du trésor (SCT) intensifiera d'ici là ses activités de promotion du programme auprès des ministères et organismes gouvernementaux. De plus, à partir de janvier 2009, des actions seront réalisées conjointement par le SCT et les services publics d'emploi afin de faciliter le repérage de stagiaires et leur aiguillage vers le programme.

### **2.3 Le Programme d'obligation contractuelle**

La révision, en 2004, de la Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale a entraîné l'ajout des personnes handicapées aux groupes victimes de discrimination en emploi dans la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics. Le législateur n'avait pas modifié alors le Programme d'obligation contractuelle qui impose aux entreprises employant plus de 100 personnes de mettre en place un programme d'accès à l'égalité concernant les femmes, les minorités visibles ainsi que les autochtones lorsqu'elles obtiennent du gouvernement un contrat ou une subvention de 100 000 \$ et plus. Le gouvernement apportera, dès 2008, les modifications nécessaires afin d'inclure les personnes handicapées parmi les groupes cibles. Les entreprises visées par ce programme seront alors tenues d'assurer graduellement, au sein de leurs effectifs, une représentation équitable des personnes handicapées comme elles doivent le faire pour les trois autres groupes cibles. Elles devront s'assurer que les règles et les pratiques de gestion des ressources humaines de leur entreprise n'ont pas d'effets discriminatoires sur les personnes handicapées.

## **2.4 L'accès à l'égalité en emploi dans les organismes publics**

La Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics<sup>3</sup> oblige les organismes de plus de 100 employés et employées à mettre sur pied des programmes d'accès à l'égalité de manière à favoriser l'embauche de personnes membres d'un groupe victime de discrimination en emploi. Ces programmes d'accès à l'égalité qui reposent sur une analyse des effectifs et sur l'établissement d'objectifs de redressement par catégorie professionnelle permettent d'agir sur l'embauche, la progression de carrière, le reclassement ou la réorientation professionnelle et le maintien en emploi des personnes. Les mesures préférentielles d'embauche et de promotion à compétence équivalente sont non discriminatoires, puisqu'elles constituent un moyen de réparer une discrimination systémique. Depuis 2004, les personnes handicapées font partie des groupes victimes de discrimination en emploi visés par cette loi au même titre que les femmes, les autochtones et les membres d'une minorité visible ou d'une minorité ethnique.

La Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ) est responsable de l'application de la Loi. À ce titre, elle fixe le délai dans lequel tout organisme doit lui transmettre le rapport d'analyse de ses effectifs. Elle détermine également s'il y a sous-représentation des groupes visés en procédant à une comparaison entre l'analyse des effectifs et les données sur la main-d'œuvre compétente ou apte à acquérir cette compétence dans un délai raisonnable, à l'intérieur de la zone appropriée de recrutement, par catégorie d'emploi et selon le groupe cible. De plus, la Commission prête assistance aux organismes dans l'élaboration de programmes d'accès à l'égalité et elle est responsable du suivi et de l'évaluation de ces programmes.

En février 2008, 487 organismes étaient visés par la Loi. À l'exclusion des 226 organismes du réseau de la santé et des services sociaux pour qui une nouvelle stratégie d'implantation des programmes d'accès à l'égalité est développée en raison de l'importante restructuration qu'a connue ce réseau, 261 organismes sont soumis à la Loi dans les divers autres réseaux. Parmi ceux-ci, 96 % ont complété l'analyse de leurs effectifs pour le groupe

des personnes handicapées<sup>4</sup>. Les étapes suivantes restent à franchir : l'analyse comparative, par la Commission, des données fournies par l'organisme et des données sur la main-d'œuvre, l'élaboration et l'implantation d'un programme d'accès à l'égalité par l'organisme. Par ailleurs, la CDPDJ présente sur son site Internet les résultats de sous-représentation dans les organismes depuis la production de leur rapport d'analyse des effectifs pour les quatre groupes cibles.

La Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics touche les municipalités d'au moins 100 employés, soit 55 municipalités. Au cours des cinq prochaines années, le ministère des Affaires municipales et des Régions (MAMR) s'engage à faire auprès des autres municipalités la promotion de l'importance d'adopter des politiques et des processus d'embauche conçus de façon à prévenir la discrimination à l'endroit des personnes handicapées.

Afin de mieux soutenir les travaux en matière d'accès à l'égalité en emploi dans les organismes publics et d'en suivre l'évolution, le gouvernement examine actuellement plusieurs pistes d'action, notamment pour améliorer la reddition de comptes en cette matière, pour sensibiliser les dirigeants et gestionnaires à la gestion de la diversité, pour en promouvoir les principes ainsi que pour augmenter la visibilité des résultats obtenus grâce aux règles et aux dispositifs existants.

## **3 LA SENSIBILISATION DE LA POPULATION ET DES ACTEURS DU MARCHÉ DU TRAVAIL**

Les préjugés à l'égard des personnes handicapées sont encore très présents aujourd'hui. La consultation a révélé qu'il subsiste une méconnaissance du potentiel et des capacités de ces personnes chez certains employeurs, comme dans l'ensemble de la population. C'est ce qui explique en partie la faible représentation des personnes handicapées sur le marché du travail. La sensibilisation est donc essentielle à l'atteinte de l'objectif de résultats fixé.

### **3.1 Une campagne de mobilisation en faveur des personnes handicapées**

Le vieillissement de la population et les besoins de main-d'œuvre anticipés dans certains secteurs d'activité constituent une occasion à saisir pour inciter les employeurs et les syndicats à davantage embaucher et maintenir en emploi les personnes handicapées. Il importe de véhiculer auprès d'eux et de l'ensemble de la population une image positive des personnes handicapées principalement axée sur leurs capacités. Il faut valoriser l'apport de ce segment de la main-d'œuvre au marché du travail.

Afin de changer les perceptions à l'égard des personnes handicapées, on doit montrer des exemples qui touchent les gens de près. C'est pourquoi le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MESS) soutiendra la réalisation d'activités régionales de promotion. Ces activités permettront de sensibiliser la population et les acteurs régionaux à la question et de susciter leur mobilisation. Le milieu associatif des personnes handicapées sera invité à participer étroitement à la réalisation de ces activités.

En appui à la mobilisation régionale, le MESS élaborera un certain nombre de produits de communication. L'ensemble de ces activités sera arrimé à la campagne de sensibilisation de l'emploi prévue dans le cadre du Pacte pour l'emploi. De plus, des liens seront établis avec l'OPHQ qui doit préparer et réaliser un plan de sensibilisation de la population qui mettra notamment l'accent sur le potentiel professionnel des personnes handicapées. Également, les ministères et les organismes gouvernementaux



qui le souhaitent pourront contribuer à la valorisation du potentiel des personnes handicapées dans leurs propres activités de promotion. À titre d'exemple, mentionnons la campagne nationale de sensibilisation de la population visant à réduire la stigmatisation et la discrimination entourant la santé mentale. Le ministère de la Santé et des Services sociaux (MSSS) a choisi de traiter, pour la première année de cette campagne, les préjugés associés à la dépression, notamment en milieu de travail<sup>5</sup>.

### **3.2 La Semaine québécoise des personnes handicapées**

Depuis 1996, l'OPHQ consacre une semaine entière à la sensibilisation et à la promotion des droits des personnes handicapées. Outil important de la stratégie de communication de l'Office, la Semaine québécoise des personnes handicapées (SQPH) vise à sensibiliser l'ensemble de la population au respect des différences dans la société et à faire connaître les réalités vécues par les personnes handicapées.

L'Office est à revoir le concept de cette semaine dans le cadre de son plan de communication stratégique pour les prochaines années. Afin de renforcer son impact sur l'intégration en emploi, il s'associera la collaboration d'Emploi-Québec et du CAMO pour personnes handicapées dans l'organisation d'activités spécifiquement liées à l'emploi dans le cadre de cette semaine.

### **3.3 La reconnaissance publique**

La reconnaissance publique d'une action, d'un « bon coup » permet à la fois d'encourager et de récompenser la personne ou l'organisation qui en est l'auteur et d'influencer ses pairs. Pour encourager les employeurs à agir en faveur de la main-d'œuvre handicapée, le MESS, en collaboration avec l'OPHQ, le CAMO pour personnes handicapées et la CPMT, ciblera les employeurs qui auront démontré des efforts particuliers en matière d'embauche, de formation ou de maintien en emploi de personnes handicapées et organisera, pour souligner ces efforts, des activités de reconnaissance publique. Sera également souligné le partenariat avec des entreprises d'économie sociale qui emploient majoritairement une main-

d'œuvre handicapée, par exemple les entreprises adaptées. Les activités de reconnaissance publique seront organisées une fois l'an à partir de 2009.

Ce ministère créera également une vitrine Internet qui permettra, à partir de septembre 2009, de promouvoir et de diffuser les actions positives actuelles et celles qui seront entreprises dans la foulée de la Stratégie pour augmenter la participation des personnes handicapées au marché du travail. Cette vitrine pourra être alimentée par les différents partenaires de la Stratégie et être utilisée pour signaler les nouveautés et les avancées en matière d'intégration en emploi des personnes handicapées.

## **4 LA RECONNAISSANCE ET LE DÉVELOPPEMENT DU POTENTIEL DES PERSONNES HANDICAPÉES**

Au Québec, comme dans la majorité des sociétés développées, la formation est devenue la clé permettant d'accéder au marché du travail et d'exercer pleinement sa citoyenneté. Une maîtrise suffisante des compétences de base est essentielle pour occuper un emploi, connaître une progression de carrière et continuer d'apprendre tout au long de la vie. Or, le niveau de scolarité des personnes handicapées est nettement plus faible que celui des personnes non handicapées; les personnes handicapées sont proportionnellement plus nombreuses à ne pas avoir achevé leur formation de base. Les écarts entre les personnes plus jeunes et les plus âgées sont importants; la situation des femmes handicapées est plus défavorable que celle des hommes handicapés et que celle des femmes sans incapacité.

Considérant qu'un faible niveau de qualification constitue un frein important à l'intégration sociale et à la participation au marché du travail et tend à accentuer les inégalités, il importe d'agir pour favoriser une meilleure intégration scolaire des jeunes handicapés dès leur plus jeune âge et offrir aux adultes handicapés, femmes et hommes, les moyens nécessaires pour améliorer leur qualification et leurs compétences. La reconnaissance et le développement du potentiel des personnes handicapées sont nécessaires pour leur assurer l'égalité sur le marché du travail.

### **4.1 Pour une meilleure formation initiale**

Pour assurer l'égalité en emploi, il faut commencer par assurer l'égalité en éducation. Sans une réelle intégration scolaire et l'obtention d'une formation qualifiante, l'intégration professionnelle et sociale ne pourra se réaliser. Il s'agit d'une condition préalable et essentielle à l'intégration future des jeunes handicapés au marché du travail.

Avant même l'école, le service de garde constitue pour une majorité d'enfants un des premiers lieux de socialisation. Dans le cas des enfants handicapés, l'intégration en service de garde peut leur permettre de se

développer et d'augmenter leur autonomie, d'où l'intérêt de leur procurer les meilleures conditions de participation. Comme l'école, le service de garde permet aussi de sensibiliser à la différence les enfants qui seront les travailleurs, les travailleuses et les employeurs de demain. Le ministère de la Famille et des Aînés (MFA) offre un soutien aux services de garde éducatifs à l'enfance qui accueillent des enfants handicapés. Afin de faciliter l'accès à ces services de garde et la participation à part entière des enfants handicapés à leurs activités, ces services ont accès à deux mesures d'aide financière : l'Allocation pour l'intégration des enfants handicapés en service de garde et la Mesure exceptionnelle de soutien à l'intégration dans les services de garde pour les enfants handicapés ayant d'importants besoins<sup>6</sup>. Ces deux mesures sont actuellement en évaluation. Le MFA travaille également à la révision et à l'actualisation de la Politique d'intégration des enfants handicapés en service de garde. Par ailleurs, au cours des deux prochaines années, ce ministère fera connaître dans le réseau des services de garde éducatifs à l'enfance les mesures pouvant faciliter l'embauche de travailleuses ou de travailleurs handicapés.

### *L'enseignement primaire et secondaire*

Tous et toutes reconnaissent le rôle fondamental de l'école comme agent d'intégration et son incidence sur la qualité de l'intégration professionnelle et sociale. Afin qu'ils puissent acquérir des compétences correspondant au maximum de leurs capacités, développer des intérêts variés et se préparer réellement au marché du travail, tous les élèves handicapés doivent pouvoir disposer des services nécessaires à leur intégration et à leur réussite scolaire.

L'intégration en milieu scolaire des élèves handicapés est balisée et soutenue par un certain nombre d'orientations, de programmes et de mesures. Mentionnons la politique de l'adaptation scolaire. Une école adaptée à tous ses élèves, qui propose aux milieux scolaires des voies d'action à suivre pour aider les élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage à réussir, les programmes de formation destinés aux élèves ayant une déficience intellectuelle, la disponibilité de documents de soutien à l'intention des intervenantes et des intervenants

scolaires et les diverses mesures de soutien (transport scolaire adapté, financement de base plus élevé aux commissions scolaires pour les élèves handicapés ainsi que diverses allocations supplémentaires pour l'organisation des services éducatifs et l'achat de matériel spécialisé). Il importe aussi de souligner les ajouts récents de ressources financières pour l'aide aux élèves handicapés ou en difficulté.

Afin de proposer des formations répondant aux besoins et au meilleur intérêt des jeunes, et notamment à ceux qui ont des besoins particuliers, le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport (MELS) est à mettre en place le parcours de formation axée sur l'emploi au 2e cycle du secondaire : ce parcours comporte deux formations, une formation préparatoire au travail et une formation menant à l'exercice d'un métier semi-spécialisé. Ces formations qui sont offertes à des élèves qui éprouvent de grandes difficultés ont pour objectif de leur donner accès à une qualification professionnelle. Des passerelles y sont prévues afin de permettre aux élèves de retourner dans un parcours de formation générale ou d'accéder à une formation à l'emploi plus complexe, menant par exemple au diplôme d'études professionnelles, s'ils répondent à certaines conditions.

Aussi, le MELS a mis en place des mesures d'adaptation des conditions de passation des épreuves ministérielles en contexte de sanction afin de permettre à des élèves ayant des besoins particuliers de faire la démonstration de leurs compétences dans un contexte équitable. Ce ministère mène également un certain nombre de travaux qui conduiront à :

- la détermination de pistes d'action pour soutenir davantage les milieux dans l'intégration scolaire des élèves handicapés ou en difficulté, à la définition d'indicateurs ainsi qu'à l'élaboration d'une démarche et d'outils pour la reddition de comptes, prévues pour juin 2008;
- l'évaluation de l'application de la politique de l'adaptation scolaire dont les conclusions permettront au Ministère d'apporter les ajustements requis, s'il y a lieu. Le rapport final sera rendu public en mai 2008;
- un meilleur soutien du milieu scolaire au regard de la différenciation des apprentissages et de l'évaluation afin de tenir compte des capacités individuelles des élèves.

Le traitement actuel des données relatives à la réussite des élèves ne permet pas de savoir si l'élève diplômé est un élève handicapé ou non. Le MELS effectuera dorénavant les croisements nécessaires à l'obtention de cette information. Ainsi, tout en respectant la notion de confidentialité lorsqu'il s'agit de petits nombres, il sera possible de suivre la qualification officielle<sup>7</sup> des élèves, les taux d'intégration à la classe ordinaire et les taux de diplomation par type d'incapacité.

### *La formation professionnelle et technique*

Les jeunes handicapés doivent pouvoir bénéficier des mêmes possibilités de formation que l'ensemble de la population, et ce, dans tous les ordres d'enseignement. Cependant, on constate une très faible participation des jeunes et des adultes handicapés à la formation professionnelle et technique, laquelle offre pourtant des perspectives d'emploi prometteuses.

Le CAMO pour personnes handicapées publiait, en novembre 2007, une brochure de promotion de la formation professionnelle et technique auprès des personnes handicapées. Ce document produit avec la collaboration du ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport et d'Emploi-Québec fait état des prévisions de main-d'œuvre, du constat de la faible présence des personnes handicapées et propose des actions pour remédier à cette situation. Il présente les possibilités offertes dans les différents programmes de la formation professionnelle et technique, l'accessibilité de cette filière de formation, les ressources en favorisant l'accès et, enfin, le témoignage de personnes handicapées titulaires d'un diplôme de formation professionnelle ou de formation technique. Le MELS s'engage à collaborer à la mise à jour de cette brochure à la demande du CAMO pour personnes handicapées.

De plus, le MELS entend produire l'inventaire et l'analyse, par secteur d'activités socioéconomiques et par programme d'études, des métiers et des professions techniques les plus accessibles aux personnes au regard des catégories d'incapacités. Cette information sera rendue disponible auprès des responsables de l'information scolaire et professionnelle des réseaux de l'éducation au début de 2009 et sera publiée sur le Web.

L'accès des personnes handicapées à la formation professionnelle n'est pas limité par la Loi sur l'instruction publique, le Régime pédagogique et l'Instruction de la formation professionnelle. Les besoins sont plutôt de l'ordre de l'application des règles financières, notamment pour la formation de groupes particuliers d'élèves.

Par exemple, un projet de formation en techniques d'usinage s'adressant à dix élèves atteints de surdité est en voie de se concrétiser à la Commission scolaire de la Pointe-de-l'Île avec le soutien du MELS. Ce projet ne nécessite pas de modifications au régime pédagogique en vigueur, mais demande de considérer une application particulière des règles budgétaires.

Le MELS examinera donc, dès l'automne 2008, les possibilités offertes par les règles budgétaires pour mettre à l'essai, à titre expérimental, des projets de formation particuliers pour des groupes de personnes ayant des incapacités semblables.

Par ailleurs, dans le prolongement du Défi de l'entrepreneuriat jeunesse<sup>8</sup>, particulièrement dans l'axe touchant la création d'un environnement propice à l'émergence d'une véritable culture entrepreneuriale chez les jeunes, le MELS procédera à l'analyse du potentiel qu'offre l'entrepreneuriat pour favoriser la contribution des personnes handicapées au développement socioéconomique de leur communauté. Un outil adapté visant à développer l'entrepreneuriat chez les personnes handicapées sera élaboré au cours de 2008 et expérimenté en 2009.

### *L'enseignement supérieur*

Les collèges et les universités disposent d'un soutien financier lorsqu'ils offrent des services adaptés aux élèves ayant des incapacités physiques. Ces établissements reçoivent de plus en plus de demandes de soutien concernant les étudiantes et les étudiants ayant un trouble grave de santé mentale. La Direction des affaires étudiantes universitaires et collégiales du MELS est à dresser un portrait global de la situation concernant les étudiants handicapés et plus particulièrement les étudiants ayant des troubles d'apprentissage ou des problèmes graves de santé mentale. En plus d'un projet pilote<sup>9</sup> en cours visant entre autres à élaborer de nouveaux

modèles d'intervention propres à ces groupes, deux chercheurs ont été mandatés afin d'améliorer les connaissances sur la nature et l'ampleur des services requis par ces personnes. Les résultats ainsi obtenus permettront au Ministère d'élaborer, au cours de l'automne 2008, un plan d'amélioration des services destinés aux étudiantes et aux étudiants aux prises avec ces problèmes particuliers qui seront certainement de nature à augmenter leur taux de réussite et à favoriser leur accès au marché du travail. Ces résultats permettront également au Ministère de statuer sur une éventuelle reconnaissance officielle de ces clientèles aux fins du financement des services adaptés.

Dans le cas précis des jeunes et des adultes atteints d'un problème de santé mentale, le ministère de la Santé et des Services sociaux compte entreprendre dès le printemps 2008 des travaux avec le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport ainsi qu'avec le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale afin qu'ils mettent conjointement en place des mesures de soutien pour aider ces personnes à poursuivre leurs études.

Depuis septembre 2007, les étudiants universitaires et les étudiants des collèges privés ayant une déficience auditive et ayant besoin de services d'interprétariat n'ont plus besoin de faire une demande d'allocation auprès de l'Aide financière aux études (AFE) ni d'engager eux-mêmes une ou un interprète. Ils reçoivent les services dont ils ont besoin directement de leur établissement d'enseignement qui, lui, est financé par le MELS. Les étudiantes et les étudiants concernés sont ainsi libérés de responsabilités administratives.

### *L'aide financière aux études*

Sur le plan de l'aide financière aux études, le MELS mène des actions destinées à mieux faire connaître les mesures des programmes d'aide financière qui s'adressent spécifiquement aux étudiantes et aux étudiants atteints d'une déficience fonctionnelle majeure<sup>10</sup>. Pour faciliter la poursuite de leurs études, ces personnes ont accès aux mesures suivantes :

- Admissibilité au Programme de prêts et bourses pour des études à temps plein tout en étant aux études à temps partiel. La moitié des mois pendant



lesquels la personne est aux études à temps partiel est comptabilisée pour déterminer l'admissibilité.

- Totalité de l'aide financière versée sous forme de bourse.
- Cessation de la prise en compte de la contribution des parents, s'il y a lieu, lorsque l'étudiante ou l'étudiant a accumulé 45 unités (au lieu de 90 unités).
- Admissibilité à une aide financière durant l'été, et ce, même si l'étudiant ou l'étudiante n'est pas aux études durant cette période de l'année.
- Allocation accordée dans certaines situations pour couvrir des frais liés à des services spécialisés, à du matériel adapté ou à du transport adapté (Programme d'allocations pour les besoins particuliers).

Dans le cadre de ses programmes d'aide financière, le MELS analysera les mesures qui permettraient de mieux répondre aux besoins des étudiants et des étudiantes ayant un trouble grave de santé mentale (automne 2009).

## **4.2 L'importance de l'orientation scolaire et professionnelle**

Une bonne orientation scolaire est un facteur de réussite de la formation. Les élèves, les étudiantes et les étudiants handicapés doivent pouvoir en bénéficier autant que leurs confrères et consœurs sans incapacité. Il importe d'adapter les services d'orientation à leurs besoins et de bien évaluer leur potentiel. Il est tout aussi essentiel d'orienter les jeunes handicapés en fonction de ce potentiel et des intérêts qu'ils ont manifestés, tout en considérant les possibilités d'emploi.

Le MELS s'engage à informer et à sensibiliser le personnel scolaire, notamment les conseillers et les conseillères en orientation, sur la question de l'orientation scolaire et professionnelle des élèves handicapés, en ayant recours aux sessions de formation continue sur la mise en œuvre de l'approche orientante. De plus, le MELS intégrera cette préoccupation au mandat des équipes régionales de soutien à l'orientation en milieu scolaire, qui seront mises sur pied à compter de septembre 2008. L'information sera également déposée sur le site Internet de l'Ordre des conseillers et

conseillères d'orientation et des psychoéducateurs et psychoéducatrices du Québec (OCCOPQ) dans le cadre du développement d'une communauté virtuelle relative à l'orientation scolaire et professionnelle. Ces actions se feront sur une base continue et en étroite collaboration avec les directions régionales du MELS, les commissions scolaires et l'OCCOPQ.

### **4.3 La transition entre l'école et la vie active**

Le passage de l'école à la vie active constitue une période de transition souvent difficile pour les jeunes handicapés. Lorsqu'ils et elles quittent l'école, les jeunes handicapés connaissent très peu le marché du travail et ont rarement dû faire face à ses exigences. Afin de permettre à plus de jeunes handicapés d'utiliser davantage le caractère formateur des emplois d'été, Emploi-Québec, qui est responsable de Placement étudiant, adoptera une démarche particulière ciblant les étudiantes et les étudiants handicapés dans la campagne 2008 de promotion de ce service auprès des jeunes qui est effectuée annuellement dans les établissements d'enseignement.

Il est important de retenir qu'il existe des différences d'une personne handicapée à une autre en ce qui concerne les besoins et le niveau de soutien requis. Au moment de la transition vers l'emploi, il est nécessaire d'avoir des stratégies spécifiques allant des processus standards aux processus requérant des interventions spécialisées pour faire de cette étape un succès. La planification de la transition de l'école à la vie active consiste à assurer la continuité et l'arrimage des interventions des différents réseaux afin que les jeunes handicapés ne se retrouvent pas en situation d'inactivité à la fin de leur scolarisation et que soit facilitée leur intégration à la vie active. Il s'agit d'un ensemble coordonné et planifié d'activités axées sur l'accompagnement de l'élève dans la réalisation de ses projets lorsqu'il ou elle aura quitté l'école, principalement au regard de son intégration socioprofessionnelle, de la transformation de son réseau social, de ses loisirs, de sa participation à la communauté et, dans certains cas, de la poursuite de ses activités éducatives.

Afin de soutenir la planification de la transition de l'école à la vie active des élèves handicapés, le MELS, le MESS et le MSSS ont convenu d'intensifier leurs actions, notamment en :

- conjuguant leurs efforts dans la promotion de la planification de la transition;
- diffusant les projets relatifs à la transition de l'école à la vie active entrepris dans les diverses régions;
- soutenant l'expérimentation et la planification de la transition dans le cadre de leur offre de service respective;
- mettant en place des mécanismes qui faciliteront la concertation et l'implication des acteurs régionaux et locaux concernés.

Ces trois ministères s'adjoindront l'OPHQ, le Secrétariat à la jeunesse (SAJ) et le CAMO pour personnes handicapées pour le suivi des travaux.

#### **4.4 L'éducation des adultes handicapés et l'accès à la formation continue**

Les adultes handicapés n'ont pas tous eu accès à l'éducation lorsqu'ils étaient en âge de fréquenter l'école primaire ou secondaire. N'ayant pu bénéficier d'une éducation suffisante, ces femmes et ces hommes handicapés éprouvent des difficultés à obtenir un emploi ou à se maintenir en emploi. Il apparaît donc primordial de mettre en place les moyens leur permettant d'améliorer leur niveau de qualification et de faire reconnaître les habiletés et les compétences qu'ils ont acquises par leur expérience.

De plus, le maintien en emploi et la progression dans l'entreprise impliquent le développement continu des compétences et, donc, l'accès à de la formation en cours d'emploi. Or, les personnes handicapées en emploi bénéficient moins que les autres travailleuses et travailleurs de la formation dispensée par leur employeur. Les obstacles qu'elles rencontrent à ce chapitre tiennent parfois au manque de reconnaissance de leur potentiel, à la discrimination ou à l'absence de mesures d'adaptation. Peu importe la nature de leurs incapacités, les personnes handicapées en

emploi doivent avoir accès à des activités de formation et bénéficier des mêmes moyens que l'ensemble de la main-d'œuvre.

Au printemps 2002, le gouvernement du Québec rendait publique la Politique gouvernementale d'éducation des adultes et de formation continue, qui comportait quatre grands objectifs : assurer une formation de base aux adultes, maintenir et rehausser sans cesse le niveau de compétence des adultes en développant une culture de formation continue, valoriser les acquis et les compétences des adultes par une reconnaissance officielle et lever les obstacles à l'accessibilité et à la persévérance. Les personnes handicapées y sont considérées parmi les groupes de la population éprouvant des difficultés particulières nécessitant un soutien et des réponses mieux adaptés à leurs besoins.

Le plan d'action 2002-2007 est terminé. Bon nombre des mesures inscrites à ce plan ont eu des retombées positives, certaines exigeant la poursuite des efforts entrepris notamment pour apporter une meilleure réponse aux problèmes de formation des adultes handicapés. Le second plan d'action permettra de préciser les objectifs et les voies d'action favorisant l'accès des personnes handicapées à l'éducation des adultes et à la formation continue. On pense notamment à la formation manquante, à la formation à temps partiel ainsi qu'à la reconnaissance des acquis et des compétences. Ce plan d'action devrait être rendu public en novembre 2008.

Il existe, dans le Régime pédagogique de la formation générale des adultes, un service d'enseignement intitulé « Intégration sociale » qui permet, à l'adulte qui éprouve des difficultés d'adaptation sur le plan cognitif, social ou physique, l'accès à un cheminement personnel favorisant l'acquisition de compétences de base dans l'exercice de ses activités et rôles sociaux et, le cas échéant, la poursuite d'études subséquentes. Ce même régime offre également un service d'enseignement intitulé « Intégration socioprofessionnelle » qui vise à développer chez l'adulte les comportements, les attitudes et les compétences visant l'insertion au marché du travail et son maintien dans un emploi non spécialisé ou dans un métier semi-spécialisé.

Afin de maintenir et de rehausser le niveau de compétence des adultes handicapés, le MELS s'engage à explorer, avec les partenaires concernés,

les modalités pouvant faciliter, pour les personnes handicapées, le passage de l'éducation des adultes à la formation professionnelle et aux études supérieures et à procéder, dans la mesure de ses moyens, à la mise en œuvre des mesures qui seront retenues. Le dépôt des recommandations est prévu pour le printemps 2008 et la mise en œuvre pourra se faire à partir de septembre 2008.

Aussi, il est important de souligner l'existence, depuis juin 2007, du volet Réussir du Programme d'aide et d'accompagnement social (PAAS) du MESS. Ce volet soutient les personnes prestataires du Programme de solidarité sociale, dont la majorité sont des personnes handicapées qui désirent entreprendre ou poursuivre des études professionnelles ou postsecondaires. Il a été développé spécifiquement 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 soutien du revenu. Les participants et les participantes à Réussir sont admissibles au Programme de prêts et bourses du MELS depuis septembre 2007 et ils peuvent recevoir, en supplément, une aide financière du Programme de solidarité sociale du MESS. Cette harmonisation entre les deux programmes leur permet de poursuivre des études tout en maintenant le niveau d'aide financière accordé en vertu du Programme de solidarité sociale.

En matière de valorisation des acquis et des compétences par une reconnaissance officielle, il est intéressant de mentionner le programme mis en place par le Centre d'action bénévole de Québec (CABQ) qui vise à favoriser la reconnaissance des compétences acquises dans l'accomplissement d'un engagement bénévole. Le Programme de reconnaissance des expériences bénévoles (PREB) pourrait être particulièrement bénéfique aux personnes handicapées. Ce programme est actuellement offert dans la seule région de Québec. Emploi-Québec et le Secrétariat à l'action communautaire autonome et aux initiatives sociales (SACAIS) évalueront, d'ici mars 2009, la possibilité d'étendre l'application de ce programme à toutes les régions du Québec.

Afin de réduire les obstacles à l'accessibilité et à la persévérance, le MELS s'engage à assurer aux personnes handicapées, dès l'automne 2008, l'accès

aux services d'accueil, de référence, de conseil et d'accompagnement (SARCA) offerts aux adultes et à insister particulièrement sur la sensibilité qu'ils doivent démontrer par rapport aux caractéristiques et aux besoins particuliers de la clientèle handicapée. De même, le MELS prendra en compte les besoins de la clientèle handicapée dans les orientations et les actions à venir relativement au développement des services complémentaires aux élèves à la formation professionnelle et à l'éducation des adultes.

Le MELS mène actuellement une réflexion sur les services complémentaires qui sont proposés dans les centres d'éducation des adultes afin de mieux les adapter à la population qui fréquente ces établissements. Une attention particulière sera portée aux besoins des personnes en difficulté (d'apprentissage et d'adaptation) et aux personnes handicapées. Un état de situation sera produit à la suite de cet exercice, lequel orientera les travaux à poursuivre au cours de la prochaine année.

La diversification des lieux et des modes de formation constitue un autre moyen d'améliorer l'accessibilité à la formation. Le MELS considérera les besoins de la clientèle handicapée dans les orientations et les actions à venir relativement au développement de la formation à distance. De leur côté, Emploi-Québec et la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT) porteront, dès 2008, une attention particulière à la promotion de l'amélioration des compétences des personnes handicapées déjà en emploi notamment dans le cadre des activités associées à la Mesure de formation en entreprises, au Cadre de développement et de reconnaissance des compétences ainsi qu'au Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre.

Il est nécessaire, entre autres, d'adapter les formules d'apprentissage en milieu de travail pour favoriser le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre handicapée. En ce sens, la CPMT soutiendra, à compter de 2008, la réalisation de projets de formation particuliers pour des travailleuses et des travailleurs handicapés, notamment dans le cadre du Programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT). La CPMT, en collaboration avec le CAMO pour personnes handicapées et Emploi-Québec, veillera à sensibiliser de façon continue les comités

sectoriels de main-d'œuvre à l'importance de soutenir le développement de la qualification des travailleuses et des travailleurs handicapés.

*La bonification du crédit d'impôt remboursable pour stage en milieu de travail*

Le crédit d'impôt remboursable pour stage en milieu de travail vise à favoriser le relèvement de la qualification professionnelle des étudiants et des apprentis tout en appuyant les efforts des entreprises qui contribuent au développement de leurs compétences. L'aide fiscale encourage les entreprises qui emploient un étudiant dans le cadre d'un stage de formation sous la responsabilité du MELS ou un apprenti dans le cadre du PAMT, qui relève de la Commission des partenaires du marché du travail.

Ce crédit d'impôt est de 30 % pour les sociétés et s'applique aux salaires versés aux stagiaires, aux apprentis et aux superviseurs.

En 2006, le gouvernement a reconduit de façon permanente cette aide fiscale en raison des nombreux avantages et impacts positifs observés. Entre autres, le crédit d'impôt permet une meilleure adaptation de la formation aux exigences croissantes du marché du travail, a un effet positif sur la réussite et la persévérance des étudiants et favorise les partenariats entre les établissements d'enseignement et les entreprises. Selon une évaluation qualitative effectuée par le MESS<sup>11</sup>, la grande majorité des entreprises rencontrées considèrent que le crédit d'impôt lié au PAMT représente un encouragement réel à former leur personnel, car il diminue les coûts de formation et influe positivement sur la rétention du personnel, sur le climat de travail et la productivité.

Afin d'inciter les employeurs à contribuer davantage à la qualification et à la formation des personnes handicapées, le taux du crédit d'impôt est dorénavant établi à 40 % pour les sociétés, faisant ainsi passer le crédit d'impôt maximal de 225 \$ par semaine à 420 \$<sup>12</sup>. Aussi, le nombre maximal d'heures de supervision accordées par semaine à une personne handicapée est doublé.

## **4.5 Autres mesures**

### *Favoriser la formation des intervenants*

L'éducation et la formation ne doivent pas viser uniquement les personnes handicapées elles-mêmes. Il est important d'éduquer à l'intégration l'ensemble de la population. Il en est de même pour les futurs enseignants et enseignantes, les étudiants et étudiantes en gestion et en développement des ressources humaines. Il faut également conscientiser et former les responsables de l'embauche et de la gestion des ressources humaines dans les entreprises.

Dans ce contexte, l'OPHQ poursuivra ses interventions auprès des établissements d'enseignement et des organismes responsables de la formation, tels les ordres professionnels, afin de promouvoir l'intégration, dans les programmes de formation, d'éléments relatifs à l'adaptation des interventions et des services destinés aux personnes handicapées et, sur demande de ces établissements et organismes, de les conseiller à ce sujet. De fait, l'OPHQ mise sur la collaboration des ordres professionnels pour que ces connaissances soient contenues dans les programmes de formation continue qu'ils élaborent. Ainsi, leurs membres seront à même d'intervenir efficacement et de lever certains des obstacles auxquels doivent faire face les personnes handicapées. Les résultats de ces interventions seront intégrés aux bilans prévus dans le cadre de la Stratégie.

### *Favoriser le mentorat*

Le programme Du cœur à l'action pour les aînés du Québec consiste à soutenir les projets issus du milieu communautaire qui amélioreront les conditions de vie des personnes âgées et soutiendront leur contribution au développement du Québec. L'un des objectifs du programme est d'encourager les liens intergénérationnels et de favoriser le partage de connaissances. Dans le cadre de ce programme et pour l'année 2008-2009, le Secrétariat aux aînés soutiendra des projets de mentorat entre aînés et personnes handicapées en démarche d'insertion professionnelle.



## **5 LA NEUTRALISATION DES OBSTACLES À L'INTÉGRATION ET AU MAINTIEN EN EMPLOI**

Pour la majorité des personnes, l'embauche et le maintien en emploi dépendent le plus souvent de leur qualification, de leurs compétences et de leur expérience. Toutefois, pour les personnes handicapées, des obstacles liés à leurs différences ou à leurs incapacités viennent s'ajouter : la discrimination et la persistance des préjugés à leur égard; les facteurs environnementaux comme l'inaccessibilité des lieux et des postes de travail ou l'absence de transport; les facteurs organisationnels, tels que les pratiques d'embauche et de sélection du personnel, l'organisation du travail et l'adaptation des tâches, etc.

Pour neutraliser ces obstacles, il faut agir auprès des employeurs et des autres travailleurs et travailleuses. Des interventions doivent être menées non seulement sur le plan de l'information et de la sensibilisation, mais également sur le plan du soutien et de l'accompagnement. De nombreuses personnes et organisations consultées ont souligné la nécessité de mieux informer les employeurs de leurs responsabilités à l'égard des personnes handicapées. Il est également important d'aider les employeurs à mieux se préparer à l'embauche et à l'intégration de personnes handicapées dans l'entreprise et de les soutenir dans la gestion de leurs ressources humaines. Ainsi, il ne faut pas uniquement accompagner les personnes handicapées dans leur démarche vers l'emploi, mais aussi les entreprises dans l'intégration de personnel handicapé.

### **5.1 Encourager et soutenir les employeurs**

Le marché du travail québécois est caractérisé par la multitude de petites entreprises : plus de 90 % des entreprises québécoises ont moins de 50 employés. L'augmentation de la présence des personnes handicapées sur le marché du travail repose donc, pour une bonne part, sur l'ouverture que démontreront ces quelque 230 000 employeurs à leur égard. Afin d'encourager et de soutenir cette ouverture, la Stratégie met à la disposition des employeurs un certain nombre d'outils.

### *Un service d'assistance aux employeurs*

Depuis le 1<sup>er</sup> avril 2008, un service d'assistance spécifiquement destiné aux employeurs est offert par Emploi-Québec. Ce service, accessible par téléphone (1 866 640-3059) et par Internet (centre.assistance.placement@mess.gouv.qc.ca), a pour objectif de faciliter l'accès à l'information pertinente et aux ressources pouvant conseiller et aider les employeurs, que ce soit pour l'embauche d'une personne handicapée, l'aménagement du lieu de travail, l'accueil de stagiaires dans le cadre d'un programme de formation ou pour tout autre besoin associé à l'intégration en emploi des personnes handicapées. Ce carrefour d'information :

- consigne toute l'information relative aux programmes, mesures, services et ressources disponibles sur le territoire québécois;
- offre aux employeurs des services d'information et de référence, et cela, dans tout le Québec;
- s'appuie sur l'expertise des ressources en région de tous les secteurs concernés par l'intégration en emploi des personnes handicapées;
- s'associe aux diverses associations patronales et syndicales, au milieu associatif des personnes handicapées ainsi qu'aux principaux organismes de services concernés pour assurer sa visibilité et son accessibilité.

Ce nouveau service est assuré par le Centre d'assistance au placement d'Emploi-Québec. Ce centre traite déjà avec des milliers d'employeurs recourant au Placement en ligne. La disponibilité de cette infrastructure ainsi que la visibilité croissante du service de placement en ligne d'Emploi-Québec permettront d'assurer rapidement l'efficacité de ce nouveau service aux employeurs.

En complémentarité, le CAMO pour personnes handicapées, en collaboration avec Emploi-Québec et les comités sectoriels de main-d'œuvre, procédera à l'adaptation ou au développement d'activités de conseil et d'outils de manière à soutenir les entreprises qui souhaitent se doter de politiques d'embauche à l'égard des personnes handicapées.

## *Le rehaussement substantiel du financement de la mesure Contrat d'intégration au travail*

La mesure Contrat d'intégration au travail (CIT) vient compenser les effets des incapacités de la personne handicapée sur le rendement attendu par l'employeur pour un poste de travail précis. Cette mesure d'accommodement permet également de couvrir le coût de certains besoins particuliers d'une personne handicapée, tels que l'adaptation du poste de travail, l'accessibilité des lieux de travail, l'interprétariat, l'accompagnement, etc. Le budget actuel de cette mesure est de 24,5 millions de dollars et permet l'intégration et le maintien en emploi de près de 4 000 personnes handicapées.

La pertinence de cette mesure pour l'intégration à l'emploi des personnes handicapées est reconnue unanimement. Il s'agit d'un levier important pour encourager l'embauche des personnes handicapées. Cette mesure permet de susciter l'intérêt des employeurs en éliminant les principaux obstacles à l'embauche : le coût des adaptations physiques et celui d'une productivité moindre.

Les ressources consacrées actuellement à cette mesure sont insuffisantes pour répondre à la demande, limitant ainsi l'intégration en emploi d'un plus grand nombre de personnes handicapées. Pour répondre à cette demande, le gouvernement injectera dans cette mesure 3,3 millions de dollars par année pour atteindre, après cinq ans, une augmentation du budget de 16,4 millions (coût total sur cinq ans : 49 millions). Cet investissement assurera la réalisation annuelle de 550 contrats supplémentaires, dont plus du quart est réservé aux personnes handicapées prestataires des programmes d'aide financière de dernier recours<sup>13</sup>, et permettra à terme à 2 750 personnes handicapées de plus d'être en emploi.

Afin de publiciser davantage la mesure auprès des employeurs, Emploi-Québec produira et diffusera largement, au cours de l'année 2008, un dépliant informatif décrivant ses avantages et ses principales modalités, sur supports papier et électronique. Ce document pourra s'ajouter aux informations qui seront rendues disponibles par l'intermédiaire du service d'assistance aux employeurs.

### *L'augmentation de l'utilisation de la déduction fiscale liée aux dépenses d'adaptation des lieux de travail*

La fiscalité québécoise prévoit que certaines dépenses en capital engagées pour adapter un immeuble de manière à permettre à des personnes à mobilité réduite d'y avoir accès ou de pouvoir s'y déplacer peuvent être entièrement déduites l'année où elles sont engagées, plutôt que d'être amorties au fil des ans au moyen de la déduction pour amortissement. De même, l'achat d'appareils ou de matériels destinés à une personne handicapée constitue une dépense admissible à ce crédit d'impôt non remboursable.

L'entière déductibilité de ces dépenses est intéressante pour les entreprises, car elle leur permet de profiter en un an de l'allégement fiscal dont elles bénéficieraient normalement sur de nombreuses années, ce qui réduit les coûts effectifs après impôt de leurs dépenses d'aménagement.

Bon an mal an, la déduction fiscale liée aux dépenses d'adaptation des lieux de travail représente moins de 2 millions de dollars par année. Le gouvernement maintiendra cette mesure fiscale et en fera davantage la promotion notamment par l'entremise du service d'assistance aux employeurs. L'accroissement de son utilisation par les entreprises profitera directement à leur main-d'œuvre et à leur clientèle handicapées.

### *La création de 825 nouveaux emplois en entreprises adaptées*

Le Québec compte 44 entreprises adaptées sur l'ensemble de son territoire. Ces entreprises ont pour mission d'offrir 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. Ces entreprises génèrent près de 4 400 emplois dont 3 200 sont occupés par des personnes handicapées. Elles sont présentes dans divers secteurs d'activité, tels que l'industrie du bois, l'imprimerie, l'entretien, la sécurité, la couture.

Le gouvernement consacre annuellement 50 millions de dollars au Programme de subventions aux entreprises adaptées (PSEA). Afin

d'augmenter le nombre d'emplois adaptés dans ces entreprises, le budget de ce programme sera augmenté progressivement de manière à créer 825 nouveaux emplois permanents pour des personnes gravement handicapées au terme des cinq ans (coût total : 33,5 M\$).

Un plan de déploiement de ces nouveaux emplois sera élaboré au printemps 2008. Emploi-Québec consultera le CQEA à cet effet.

### *Des passerelles à établir entre l'emploi adapté et l'emploi standard*

Le PSEA doit notamment favoriser le développement de l'employabilité des personnes handicapées afin d'amener celles qui le peuvent et le veulent à occuper un emploi à long terme dans une entreprise standard ou un emploi non subventionné dans une entreprise adaptée. Ainsi, afin que les entreprises adaptées demeurent des tremplins vers des emplois standards, elles doivent pouvoir soutenir la transition de leurs travailleuses et de leurs travailleurs handicapés.

Emploi-Québec entreprendra, au printemps 2008, une démarche de concert avec le Conseil québécois des entreprises adaptées (CQEA) et le Regroupement des organismes spécialisés pour l'emploi des personnes handicapées (ROSEPH) afin de trouver différentes formules favorisant cette transition. Des passerelles pourraient être élaborées sur une base individuelle, par exemple par compagnonnage, ou entre des entreprises, par le jumelage d'une entreprise adaptée et d'une entreprise standard. Les entreprises adaptées pourraient également mettre davantage l'accent sur leur rôle de formation de la main-d'œuvre handicapée.

## **5.2 Des mesures pour soutenir et accompagner les personnes handicapées**

Emploi-Québec offre aux personnes handicapées, comme à l'ensemble de la population, une prestation de services diversifiés en matière d'emploi, comprenant des services universels (IMT, placement, etc.) et des services spécialisés (le Parcours individualisé vers l'insertion, la formation et l'emploi et les mesures actives). Au même titre que les autres clientèles, les personnes handicapées peuvent bénéficier d'un parcours individualisé

comprenant deux axes : d'une part, le plan d'intervention qui peut être constitué de différentes activités, de mesures et de services et, d'autre part, l'accompagnement de la personne afin de l'aider à maintenir sa motivation, à compléter son plan d'intervention, à réussir la démarche entreprise et, enfin, à intégrer le marché du travail.

La participation des personnes handicapées aux mesures et services d'emploi constitue un moyen privilégié pour développer leur employabilité et les aider dans leurs démarches d'intégration, de réintégration ou de maintien en emploi. De façon à garantir à ces personnes un accès égal aux mesures et services, Emploi-Québec paie, lorsque c'est nécessaire, le coût de certains services et équipements indispensables à leur participation, jusqu'à concurrence d'un montant de 10 000 \$. Ces dépenses peuvent couvrir des services tels que l'interprétariat, l'adaptation de moyens de communication ou tout autre type d'accommodement dont la nécessité est démontrée pour permettre la participation à la mesure.

En 2007, Emploi-Québec a entrepris la révision de ses mesures et services et des guides afférents afin d'y prévoir, s'il y a lieu, des adaptations additionnelles pour les personnes handicapées participantes. Le résultat de cette démarche permettra d'améliorer l'accès aux mesures et d'augmenter la réussite de la participation.

La mesure Subventions salariales vise, pour les personnes à risque de chômage prolongé, l'intégration dans des emplois durables ou l'acquisition d'expériences professionnelles. Cette mesure d'insertion consiste en une subvention salariale accordée à l'employeur pour couvrir la totalité ou une partie du salaire versé. Considérant que certaines personnes handicapées peuvent éprouver des difficultés d'intégration plus grandes que celles habituellement reconnues chez les autres participants et participantes et, de ce fait, avoir besoin d'une période plus longue d'intégration afin d'atteindre le nombre minimal d'heures de travail requis par semaine (30 heures), Emploi-Québec autorisera, selon les cas, jusqu'au double de la durée de participation à la mesure Subventions salariales. Ces modifications seront apportées en 2008.

De plus, afin d'assurer une meilleure prise en compte des besoins des personnes handicapées dans l'ensemble de ses interventions auprès de ses clientèles, Emploi-Québec inclura des dispositions spécifiques visant l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées dans les stratégies d'employabilité qui seront dorénavant mises en œuvre. Ainsi, les stratégies d'employabilité visant des groupes particuliers de main-d'œuvre, comme les jeunes, les femmes, les personnes immigrantes ou membres d'une minorité visible et les prestataires des programmes d'aide financière de dernier recours, tiendront compte des besoins des personnes handicapées membres de ces groupes.

### *Des mesures incitatives à l'emploi*

Les programmes d'aide financière de dernier recours prévoient des conditions ou des mesures visant à encourager les prestataires à se trouver ou à accepter un emploi. Dans le cadre des travaux préparatoires au prochain Plan d'action gouvernemental en matière de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale qui entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> avril 2009, le MESS envisage la possibilité d'abolir la limite de revenu mensuel de 1 500 \$ applicable pour conserver le droit au carnet de réclamation<sup>14</sup>, pour une période maximale de 48 mois, lorsqu'un ou une prestataire présentant des contraintes sévères à l'emploi cesse d'être admissible à une aide financière de dernier recours en raison de ses revenus de travail. Le Ministère étendra ce droit à tous les prestataires du Programme de solidarité sociale, y compris les couples.

Le MESS prévoit également revoir la structuration des exemptions de revenus de travail à l'aide de dernier recours et examiner les formes possibles de supplément de revenus de travail de manière à encourager les efforts et à augmenter le revenu disponible des personnes. Ces travaux prendront en compte la situation des personnes handicapées prestataires des programmes d'aide financière de dernier recours.

Poursuivant les mêmes objectifs, deux nouvelles mesures du Pacte pour l'emploi profiteront aux personnes handicapées : la nouvelle Prime au travail pour les personnes présentant des contraintes sévères à l'emploi (la

Prime au travail adaptée) et le Supplément pour les prestataires de longue durée quittant l'aide financière de dernier recours.

La nouvelle Prime au travail vise spécifiquement les ménages qui reçoivent une prestation en vertu du Programme de solidarité sociale ou qui ont reçu une telle prestation au moins un mois au cours de l'une des cinq dernières années et les ménages dont l'un des membres est admissible, pour l'année, au crédit d'impôt non remboursable pour déficience grave et prolongée des fonctions mentales ou physiques. Cette nouvelle mesure s'insère dans le Programme de solidarité sociale pour assurer aux personnes et aux ménages prestataires que chaque dollar de revenus de travail gagné contribue à augmenter leur revenu disponible, et ce, jusqu'à leur sortie du Programme. Cette mesure vise à reconnaître que ces personnes ont à franchir des obstacles importants lorsqu'elles intègrent le marché du travail. Elle sera en vigueur à compter de l'année d'imposition 2008.

Les personnes handicapées, qu'elles soient prestataires du Programme d'aide sociale ou du Programme de solidarité sociale, peuvent également bénéficier du Supplément pour les prestataires de longue durée quittant l'aide financière de dernier recours. Ce supplément, établi à 200 \$ par mois pour une période maximale de 12 mois consécutifs, s'adresse aux personnes qui, après avoir reçu de l'aide financière de dernier recours pendant au moins 36 des 42 derniers mois, cessent d'y être admissibles en raison d'un revenu de travail gagné supérieur ou égal à 200 \$ par mois, pourvu qu'elles détiennent un carnet de réclamation délivré par le MESS. Le Supplément est en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> avril et les premiers versements pourront être effectués rétroactivement à partir de septembre 2008. Il offre aux prestataires les moyens financiers pour surmonter les coûts importants de la transition vers l'emploi et représente une autre façon d'encourager le retour en emploi des prestataires de longue durée, dont les personnes handicapées, et d'augmenter le revenu disponible des ménages.

### *Un soutien et un accompagnement de qualité*

La qualité de l'accompagnement des personnes handicapées dans leur démarche vers l'emploi est un gage de la réussite de cette démarche. Déjà,



un certain nombre de mesures et de ressources existent en cette matière. Dans le cadre de son offre de service, Emploi-Québec a recours aux services spécialisés de main-d'œuvre pour personnes handicapées qui interviennent en complémentarité des services fournis par les centres locaux d'emploi. Au cours de l'année 2006-2007, des ententes de service ont été conclues avec 37 ressources spécialisées, pour des engagements financiers représentant près de 14 millions de dollars. Dans la plupart des cas, ces ententes de service sont récurrentes. Ces ressources assurent l'accompagnement des personnes handicapées dans le cadre des mesures Services d'aide à l'emploi, Projets de préparation à l'emploi et Contrat d'intégration au travail (CIT) ainsi que du Programme de subventions aux entreprises adaptées (PSEA). L'accroissement du budget du PSEA et de la mesure CIT, associé au caractère récurrent des CIT, exigera un effort supplémentaire de la part de ces ressources en matière d'évaluation et de suivi en milieu de travail. Cette augmentation de volume engendrera un ajustement du financement des ressources externes.

Les personnes dans l'impossibilité, à court terme, de participer à une mesure d'aide à l'emploi ou d'envisager un retour en emploi en raison de diverses contraintes peuvent entreprendre une démarche dans le cadre du Programme d'aide et d'accompagnement social (PAAS). Un grand nombre de personnes handicapées correspondent aux caractéristiques ciblées par ce nouveau programme et sont susceptibles d'y participer. Parmi les volets de ce programme<sup>15</sup>, mentionnons le volet Devenir qui vise la préparation à une participation aux mesures offertes par les services publics d'emploi et le volet Interagir qui concerne la mise en mouvement des personnes dans des activités qui sont un apport à la société.

Emploi-Québec explorera, à partir de 2009, le développement et l'expérimentation d'autres approches d'accompagnement susceptibles d'aider les personnes ayant des contraintes sévères à l'emploi dans leur démarche vers l'emploi.

Les établissements du réseau de la santé et des services sociaux offrent également soutien et accompagnement aux personnes handicapées. Depuis 2001, le MSSS a publié une politique de soutien pour les personnes présentant une déficience intellectuelle, des orientations et un plan d'action

en matière de services aux personnes présentant un trouble envahissant du développement, des orientations ministérielles en déficience physique ainsi qu'un plan d'action en santé mentale. L'assise de ces documents est sans contredit l'intégration des personnes dans leur communauté et leur participation sociale. Dans chacun d'eux, l'intégration et le maintien en emploi comptent parmi les enjeux soulevés.

Les responsabilités des établissements du réseau de la santé et des services sociaux à l'endroit des personnes ayant une déficience physique, présentant une déficience intellectuelle, ayant un trouble envahissant du développement ou un trouble mental, de même que l'offre de service qui en découle, correspondent généralement aux domaines suivants : soutien à domicile et dans la communauté, soutien psychosocial, soutien à l'intégration et à la participation sociale, adaptation et réadaptation, aides techniques, organisation communautaire et soutien-conseil aux partenaires. Au regard de cette offre de service, le MSSS continuera d'améliorer l'accès des services aux personnes handicapées. En déficience physique, déficience intellectuelle et troubles envahissants du développement, des standards relatifs à l'accès, la continuité, la qualité, l'efficacité et l'efficience des services sont en processus de développement.

En santé mentale, de nouveaux standards ont été établis pour les services de première, deuxième et troisième ligne. Dans son Plan d'action en santé mentale 2005-2010, le MSSS s'est donné comme objectif de favoriser l'intégration au marché du travail des personnes ayant un trouble de santé mentale et réitère, avec raison, que des activités de soutien psychosocial, incluant l'évaluation, le traitement, le suivi et la référence, sont nécessaires tout au long de ce processus d'intégration. Dans cette perspective, il propose une série de mesures nationales, régionales et locales qui commandent d'établir des collaborations et des partenariats avec le réseau public d'emploi et ses partenaires. Mentionnons, par exemple, que le MSSS demande aux agences de santé et de services sociaux de soutenir l'établissement de partenariats entre les employeurs et les organismes spécialisés en développement de la main-d'œuvre en vue de favoriser la création d'emplois adaptés aux besoins des personnes ayant un trouble mental grave. Le Ministère fixe également une cible précise aux centres de

santé et de services sociaux (CSSS) en matière d'accessibilité des services de soutien au travail<sup>6</sup>. Ces services regroupent généralement des activités d'évaluation, du soutien et de l'accompagnement en milieu de travail aux personnes et aux employeurs ainsi que des activités préparatoires à l'emploi.

### *Un meilleur arrimage des services*

Selon l'organisation locale des services, l'expertise des organismes présents dans une région, les partenariats déjà établis, la nature des incapacités des personnes en cause et les besoins exprimés, l'insertion professionnelle des personnes handicapées est souvent l'affaire de plusieurs personnes ou organismes issus de plus d'un réseau. Les ressources financières et les outils disponibles sont divers, se chevauchent parfois et peuvent provoquer des inégalités de traitement. Un meilleur arrimage, plus de souplesse et de fluidité sont nécessaires entre les services, les mesures et les programmes, entre les organismes qui les offrent ainsi qu'entre les réseaux dont ils sont issus.

Cette démarche d'arrimage, tant souhaitée par les personnes handicapées et les organismes qui les représentent, est déjà entamée entre le MSSS et le MESS. Des échanges sont amorcés en vue d'assurer la complémentarité des services offerts par le réseau de la santé et des services sociaux et par le service public d'emploi. Ces travaux concernent l'offre de service liée à l'insertion socioprofessionnelle des personnes handicapées. Dès 2008, ces deux ministères clarifieront leurs rôles et leurs zones de responsabilité relativement au parcours de participation sociale et au parcours vers l'emploi des personnes handicapées. À la suite de ces travaux, le MSSS procédera à l'analyse des parcours des personnes actuellement en stage et supervisées par le réseau de la santé et des services sociaux. Le MESS et le MSSS planifieront conjointement les mesures composant ces parcours de manière à bien définir et distinguer ceux qui mènent vers l'emploi et ceux qui visent une participation sociale. Enfin, les deux ministères assureront le soutien nécessaire à la conclusion d'ententes de collaboration entre leur réseau respectif, ententes basées sur le partage convenu des responsabilités.

### **5.3 Des actions complémentaires**

Dans le cadre de ses interventions auprès des employeurs, le ministère du Développement économique, de l'Innovation et de l'Exportation (MDEIE) transmettra des informations sur le potentiel de la main-d'œuvre handicapée et sur les différentes mesures offertes aux entreprises pour soutenir l'embauche de cette main-d'œuvre. Aussi, afin de mieux répondre aux besoins des personnes handicapées qui souhaitent démarrer une entreprise, ce ministère organisera, pour une partie de son personnel, un cours de sensibilisation à l'accueil de ces personnes. Ces deux actions seront mises en œuvre en 2008-2009.

L'OPHQ a mis en place, pour l'ensemble du territoire québécois, un service d'accueil, d'information, de référence, de soutien et de conseil qui s'adresse aux personnes handicapées, à leur famille et à leurs proches ainsi qu'aux différents partenaires. Un nombre appréciable des interventions concernent l'emploi. Afin d'obtenir un portrait plus précis des demandes d'aide formulées dans ce domaine, l'Office s'engage à rendre disponible, à compter de janvier 2009, un rapport annuel sur les interventions d'accueil, d'information, de référence, de soutien et de conseil menées dans le domaine de l'emploi.

La participation à la vie sociale peut avoir un effet d'entraînement sur l'intégration en emploi, notamment, par le fait de créer des rapprochements entre les membres de la communauté. Les politiques familiales municipales visent la concertation et l'ouverture aux besoins de la famille et de ses membres. En 2008-2009, le ministère de la Famille et des Aînés (MFA) fera la promotion de la mise en œuvre d'une approche ou de mesures inclusives qui tiennent compte des citoyennes et des citoyens handicapés, particulièrement dans les municipalités de 15 000 habitants et moins qui n'ont pas l'obligation de produire un plan d'action sur l'accessibilité des services.

## *Le transport*

La disponibilité et l'accessibilité du transport sont des conditions essentielles à la participation au marché du travail. Au moment de la consultation publique, le transport a été désigné comme étant un problème crucial faisant obstacle à la participation sociale et professionnelle des personnes handicapées. Toutes les personnes et organisations entendues ont insisté sur la nécessité d'accélérer le développement des différentes formes de transport nécessaires pour faciliter les déplacements des personnes handicapées. Ces réactions montrent qu'il y a encore des efforts à faire pour que les personnes handicapées profitent concrètement et localement des obligations relatives au transport inscrites dans la Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale.

Rappelons à cet égard que cette loi obligeait les autorités organisatrices de transport (AOT) à produire, en 2005, un plan de développement en vue d'améliorer l'accessibilité de leur réseau de transport en commun aux personnes handicapées et à le soumettre au ministère des Transports du Québec (MTQ) pour approbation. Le MTQ doit s'assurer du respect et de l'exécution de ce plan.

Cette même loi oblige dorénavant toutes les municipalités du Québec qui comptent des citoyennes et des citoyens handicapés à offrir le service de transport adapté. Par conséquent, le MTQ a ajusté à la hausse l'enveloppe budgétaire allouée au Programme d'aide gouvernementale au transport adapté aux personnes handicapées. Pour l'année 2007-2008, l'enveloppe établie à 68,4 millions de dollars a atteint 71 millions. Le Ministère révisé actuellement son programme en vue du prochain cadre financier 2008-2010.

Pour avoir droit à l'aide financière de ce programme, les municipalités ont l'obligation d'offrir le transport adapté 52 semaines par année, au moins 35 heures par semaine réparties au moins sur 5 jours. Au-delà de ces exigences, il revient aux municipalités de déterminer le niveau de service qu'elles souhaitent offrir : en soirée, la fin de semaine, délais de réservation, territoire couvert, types de véhicules et autres paramètres

pouvant avoir une incidence sur le temps d'attente et la durée des déplacements.

Adoptée en 2006, la politique québécoise du transport collectif Pour offrir de meilleurs choix aux citoyens confirme la volonté gouvernementale de favoriser la mobilité des personnes handicapées. Cette politique a permis de bonifier le Programme d'aide gouvernementale au transport collectif des personnes à l'intention des sociétés de transport en commun, de l'Agence métropolitaine de transport et de la Ville de Montréal. Ce programme prévoit un volet spécifique pour encourager les AOT à éliminer les barrières physiques pouvant compromettre l'accessibilité de leurs services aux personnes handicapées.

Le Programme d'aide gouvernementale au transport collectif en milieu rural vient, pour sa part, soutenir et consolider des expériences de mise en commun des services basées sur les places disponibles dans les services de transport adapté, de transport scolaire, de transport spécialisé offert par les établissements de santé, etc. Cette mise en commun peut aussi s'appuyer sur les possibilités offertes par le covoiturage et le bénévolat.

La politique québécoise du transport collectif a aussi permis l'entrée en vigueur, en octobre 2007, du Programme de subventions à l'adaptation des taxis et des autocars interurbains pour le transport des personnes se déplaçant en fauteuil roulant.

Enfin, le MTQ poursuit son soutien technique offert aux entreprises adhérant au programme-employeur, aussi appelé plan de transport en entreprise, qui permet la mise en place de mesures pour faciliter les déplacements des employés entre le domicile et le lieu de travail. Ce programme peut être utilisé pour faciliter les déplacements des travailleuses et des travailleurs handicapés.

## **6 DES MÉCANISMES DE SUIVI**

Le suivi et l'évaluation de la Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées reposent sur des mécanismes de reddition de comptes et sur l'analyse périodique de l'évolution de la situation des personnes handicapées sur le marché du travail.

### **6.1 Les mécanismes prévus par la loi**

#### *Un rapport au gouvernement*

La Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale prévoit que le ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale effectuera une révision de la Stratégie, évaluera et mesurera la situation de l'emploi des personnes handicapées, les actions mises en œuvre dans le cadre de la Stratégie et les effets de celle-ci. Il devra déposer au gouvernement un rapport sur ces questions au plus tard le 17 décembre 2009. Ce rapport doit également proposer des recommandations en matière d'intégration et de maintien en emploi des personnes handicapées.

À cette date, la Stratégie aura moins de deux années d'application. Il sera difficile, voire impossible, d'en mesurer les effets. En conséquence, le rapport rendra compte de la mise en œuvre de la Stratégie et proposera, s'il y a lieu, des ajustements à celle-ci. Il intégrera également un portrait de la situation de l'emploi des personnes handicapées.

Ce rapport sera réalisé en collaboration avec les divers partenaires contribuant à la Stratégie.

#### *Les plans d'action des ministères et des organismes publics*

En vertu de l'article 61.1 de cette même loi, les ministères et les organismes publics qui emploient au moins 50 personnes ainsi que les municipalités locales qui comptent au moins 15 000 habitants ont la responsabilité de

produire annuellement un plan d'action identifiant les obstacles à l'intégration des personnes handicapées dans leur secteur d'activité, les mesures qu'ils ont mises en œuvre au cours de l'année précédente et celles qu'ils envisagent pour l'année qui débute dans le but de réduire les obstacles identifiés.

Les ministères et les organismes publics engagés dans la Stratégie utiliseront ces plans d'action pour rendre compte annuellement des actions qu'ils auront menées pour favoriser l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées, soit à titre d'employeur ou de fournisseur de services.

## **6.2 Le suivi de la concertation régionale**

Les directions régionales d'Emploi-Québec, en collaboration avec les acteurs concernés, auront à rendre compte au ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale des moyens de concertation déployés et des résultats obtenus. Un premier bilan est attendu en mars 2011 et un second en mars 2013. Ce dernier bilan permettra de mesurer les avancées réalisées dans chacune des régions et d'envisager les actions qu'il serait souhaitable de poursuivre ou d'ajouter pour la seconde phase de la Stratégie (2014-2018) afin de contribuer à l'atteinte de l'objectif national fixé pour 2018.

## **6.3 Deux rapports**

L'objectif de résultats est établi pour une période de dix ans. Les mesures et les engagements financiers contenus dans la Stratégie couvrent les cinq premières années. Un rapport sera effectué à la fin de cette première phase, en 2013, afin de rendre compte des résultats de ces actions et de la concertation régionale. Ce rapport quinquennal permettra de faire le point sur les gestes posés et d'en revoir la pertinence. Il présentera également un portrait de la participation des personnes handicapées sur le marché du travail afin de mesurer les avancées réalisées. Les résultats obtenus permettront d'ajuster les interventions, d'en proposer peut-être de nouvelles et d'élaborer la deuxième phase de la Stratégie pour les cinq années suivantes, soit de 2014 à 2018.



Préparé sur les mêmes bases, un rapport final sera produit en 2018 au terme de la Stratégie. Ce dernier rapport inclura les résultats de la concertation régionale et permettra de mesurer l'atteinte de l'objectif fixé en 2008.

#### **6.4 L'évolution de la situation des personnes handicapées sur le marché du travail**

Le taux d'emploi ne sera pas le seul indicateur utilisé pour caractériser l'évolution de la situation des personnes handicapées sur le marché du travail. Les variables suivantes seront aussi considérées selon le sexe et l'âge (16-34 ans, 35-44 ans, 45-54 ans et 55-64 ans) : le taux d'activité, le taux de chômage, la durée du chômage, la part de l'emploi à temps partiel, le niveau de scolarité et le niveau de revenu. Ces données sont produites annuellement dans le cadre de l'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu (EDTR).

De même, cette analyse sera effectuée selon la nature de l'incapacité (déficience physique, déficience intellectuelle et santé mentale) et sa gravité (légère, modérée et grave), lorsque ces données, issues de l'Enquête sur la participation et les limitations d'activités (EPLA) menée à la suite du recensement, seront disponibles.

Le portrait de la situation des personnes handicapées sur le marché du travail sera réalisé en 2011, 2013, 2016 et en 2018.

## **CONCLUSION**

Les personnes et les organisations consultées sur les meilleurs moyens d'augmenter la participation au marché du travail des personnes handicapées ont confirmé qu'il faut agir sur plusieurs fronts à la fois : la sensibilisation de la population et des acteurs du marché du travail, la reconnaissance du potentiel des personnes handicapées et le développement de leurs compétences ainsi que la neutralisation des obstacles à l'intégration et au maintien en emploi. C'est le cadre d'action proposé par la Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées. Toutes et tous sont invités à y inscrire leur contribution.

La Stratégie est un projet ambitieux. Ambitieux parce que l'amélioration substantielle de la situation défavorable des personnes handicapées sur le marché du travail commande des actions vigoureuses. On ne peut ignorer que ces personnes se heurtent encore à des obstacles importants et qu'elles constituent toujours l'un des segments de main-d'œuvre les plus défavorisés sur les plans de la formation et de l'emploi. Ambitieux aussi parce que la Stratégie fait appel à la contribution d'un grand nombre d'acteurs. L'obtention de résultats significatifs est tributaire non seulement des actions qui seront menées, mais également de la mobilisation qui sera créée en faveur des personnes handicapées dans chacune des régions du Québec.

Le défi proposé par la Stratégie nationale est possible à relever dans la mesure où tous les acteurs interpellés agiront ensemble pour atteindre l'objectif fixé. Le travail déjà accompli ainsi que les expériences vécues par plusieurs employeurs démontrent qu'il est possible d'y arriver. Ce défi est d'autant plus réalisable que les besoins de main-d'œuvre actuels et ceux anticipés dans certains secteurs d'activité économique constituent une occasion propice pour sensibiliser davantage les employeurs et les syndicats au potentiel que représente la main-d'œuvre handicapée et ainsi augmenter la participation des personnes handicapées au marché du travail.

## **ANNEXE**

### **LISTE DES ACTIONS**

#### ***SE MOBILISER AUTOUR D'UN OBJECTIF COMMUN***

1. Mobiliser les différents acteurs régionaux et faciliter la coordination des actions pour la période 2008-2013.

*Responsables : Directions régionales d'Emploi-Québec*

*Collaboration : Conseils régionaux des partenaires du marché du travail et autres*

#### ***UN GOUVERNEMENT QUI AGIT***

2. Diffuser un programme de formation en matière de gestion de la diversité à l'intention des gestionnaires et des conseillers et conseillères en gestion des ressources humaines (2008-2009 à 2012-2013).

*Responsable : Secrétariat du Conseil du trésor (SCT)*

3. Mettre en place un programme de promotion des emplois de la fonction publique (2008-2009 à 2012-2013).

*Responsable : SCT*

4. Réaliser un bilan global de la situation en matière d'accès à l'égalité en emploi en vue de déterminer les modifications à apporter (2008).

*Responsable : SCT*

5. Élaborer un plan d'action en matière de gestion de la diversité et d'accès à l'égalité en emploi selon les balises déterminées par le SCT (2010).

*Responsables : Ministères et organismes gouvernementaux, SCT*

6. Améliorer les outils de reddition de comptes en matière d'accès à l'égalité en emploi (2008).

*Responsable : SCT*

7. Intensifier les activités de promotion du Programme de développement de l'employabilité à l'intention des personnes handicapées (PDEIPH) auprès des ministères et organismes gouvernementaux afin d'augmenter graduellement le nombre de stagiaires à partir d'avril 2009.

*Responsable : SCT*

8. Faciliter le repérage des stagiaires et leur aiguillage dans le cadre du PDEIPH à partir de janvier 2009.

*Responsables : SCT et ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MESS)*

9. Ajouter, dès 2008, le groupe des personnes handicapées au Programme d'obligation contractuelle.

*Responsable : SCT*

10. Promouvoir, au cours des cinq prochaines années, l'importance d'adopter des politiques et des processus d'embauche conçus de façon à prévenir la discrimination à l'endroit des personnes handicapées auprès des municipalités de moins de 100 employés.

*Responsable : Ministère des Affaires municipales et des Régions*

## **LA SENSIBILISATION DE LA POPULATION ET DES ACTEURS DU MARCHÉ DU TRAVAIL**

11. Réaliser annuellement des activités régionales de promotion de l'embauche et du maintien en emploi des personnes handicapées.

*Responsables : Directions régionales d'Emploi-Québec, MESS*

*Collaboration : Comité d'adaptation de la main-d'œuvre (CAMO) pour personnes handicapées, les services spécialisés de main-d'œuvre pour personnes handicapées, le milieu associatif des personnes handicapées*

12. Organiser et soutenir la tenue d'activités spécifiquement liées à l'emploi dans le cadre de la Semaine québécoise des personnes handicapées.  
*Responsable : Office des personnes handicapées du Québec (OPHQ)*  
*Collaboration : Emploi-Québec, CAMO pour personnes handicapées*
13. Mettre en place, à partir de 2009, des activités de reconnaissance publique pour les employeurs qui auront réalisé des efforts particuliers en matière d'embauche, de formation ou de maintien en emploi de personnes handicapées.  
*Responsable : MESS*  
*Collaboration : OPHQ, Commission des partenaires du marché du travail (CPMT), CAMO pour personnes handicapées*
14. Mettre en place, en septembre 2009, une vitrine Internet qui fera la promotion et la diffusion des actions positives visant à augmenter la participation des personnes handicapées au marché du travail.  
*Responsable : MESS*

### **LA RECONNAISSANCE ET LE DÉVELOPPEMENT DU POTENTIEL DES PERSONNES HANDICAPÉES**

15. Poursuivre la révision et l'actualisation de la politique d'intégration des enfants handicapés en services de garde.  
*Responsable : Ministère de la Famille et des Aînés (MFA)*
16. Faire connaître, dans le réseau des services de garde éducatifs à l'enfance, les mesures pouvant faciliter l'embauche de travailleuses et de travailleurs handicapés (2008 et 2009).  
*Responsable : MFA*
17. Déterminer des pistes d'action pour soutenir davantage les milieux dans l'intégration scolaire des élèves handicapés ou en difficulté, définir des indicateurs ainsi qu'élaborer une démarche et des outils pour la reddition de comptes (juin 2008).  
*Responsable : Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport (MELS)*

18. Évaluer l'application de la politique de l'adaptation scolaire et apporter, le cas échéant, les ajustements requis (le rapport final sera rendu public en mai 2008).  
*Responsable : MELS*
19. Réaliser des travaux permettant de soutenir le milieu scolaire au regard de la différenciation des apprentissages et de l'évaluation afin de tenir compte des capacités individuelles des élèves.  
*Responsable : MELS*
20. Assurer, dès 2008, le suivi de la réussite des élèves handicapés à l'aide des données de système (taux d'intégration à la classe ordinaire, qualification officielle, taux de diplomation par type d'incapacité fonctionnelle, etc.).  
*Responsable : MELS*
21. Produire un inventaire et une analyse, par secteur d'activité socioéconomique et par programme d'études, des métiers et des professions techniques les plus accessibles aux personnes au regard des catégories d'incapacités. Diffuser cette information auprès des responsables de l'information scolaire et professionnelle des réseaux de l'éducation au début de 2009 et la publier sur le Web.  
*Responsable : MELS*
22. Examiner, dès l'automne 2008, les possibilités offertes par les règles budgétaires pour mettre à l'essai, à titre expérimental, des projets particuliers de formation pour des groupes de personnes handicapées.  
*Responsable : MELS*
23. Procéder à l'analyse du potentiel qu'offre l'entrepreneuriat pour favoriser la contribution des personnes handicapées au développement socio-économique de leur communauté, dans le prolongement du Défi de l'entrepreneuriat jeunesse. Élaborer, au cours de 2008, un outil adapté visant à développer l'entrepreneuriat chez les personnes handicapées pour ensuite l'expérimenter en 2009.  
*Responsable : MELS*

24. Élaborer, au cours de l'automne 2008, un plan d'amélioration des services destinés aux étudiantes et aux étudiants handicapés du postsecondaire, plus particulièrement ceux et celles ayant des troubles d'apprentissage ou des problèmes graves de santé mentale.

*Responsable : MELS*

25. Amorcer, au printemps 2008, des travaux afin de mettre en place conjointement des mesures de soutien pour permettre la poursuite des études des jeunes et des adultes atteints d'un problème de santé mentale.

*Responsable : Ministère de la Santé et des Services sociaux (MSSS)*

*Collaboration : MELS, MESS*

26. Analyser les mesures qui permettraient de mieux répondre aux besoins des étudiants et des étudiantes ayant un trouble grave de santé mentale dans le cadre des programmes d'aide financière aux études (automne 2009).

*Responsable : MELS*

27. Informer le personnel scolaire, notamment les conseillers et les conseillères en orientation, sur la question de l'orientation scolaire et professionnelle des élèves handicapés et le sensibiliser à cette même question, en ayant recours aux sessions de formation continue sur la mise en œuvre de l'approche orientante, intégrer cette préoccupation au mandat des équipes régionales de soutien à l'orientation en milieu scolaire, qui seront mises sur pied à compter de septembre 2008, et déposer l'information requise sur le site Internet de l'Ordre des conseillers et conseillères d'orientation et des psychoéducateurs et psychoéducatrices du Québec (OCCOPPQ) dans le cadre du développement d'une communauté virtuelle relative à l'orientation scolaire et professionnelle.

*Responsable : MELS*

*Collaboration : Directions régionales du MELS, commissions scolaires, OCCOPPQ*

28. Élaborer une démarche particulière ciblant les étudiantes et les étudiants handicapés dans le cadre de la campagne 2008 de promotion du service Placement étudiant auprès des jeunes effectuée dans les établissements d'enseignement.

*Responsable : Emploi-Québec*

29. Soutenir davantage, à partir de 2008, la planification de la transition de l'école à la vie active des élèves handicapés en :

- faisant la promotion de la planification de la transition;
- diffusant les projets relatifs à la transition de l'école à la vie active mis en œuvre en région;
- soutenant l'expérimentation et la planification de la transition dans le cadre de leur offre de service respective;
- mettant en place des mécanismes qui faciliteront la concertation et l'implication des acteurs régionaux et locaux concernés.

*Responsables : MELS, MESS, MSSS*

*Collaboration : OPHQ, Secrétariat à la jeunesse, CAMO pour personnes handicapées*

30. Préciser, dans le prochain plan d'action en matière d'éducation des adultes et de formation continue (novembre 2008), les objectifs et les voies d'action favorisant l'accès des personnes handicapées à l'éducation des adultes et à la formation continue, notamment en matière de formation manquante, de formation à temps partiel, de reconnaissance des acquis et des compétences.

*Responsable : MELS*

31. Explorer les modalités pouvant faciliter, pour les personnes handicapées, le passage de l'éducation des adultes à la formation professionnelle et aux études supérieures, formuler des recommandations (printemps 2008) et procéder à la mise en œuvre des mesures qui seront retenues (septembre 2008).

*Responsable : MELS*



**32. Évaluer, d'ici mars 2009, la faisabilité d'étendre l'application du Programme de reconnaissance des expériences bénévoles du Centre d'action bénévole de Québec dans toutes les régions.**

*Responsables : Emploi-Québec, Secrétariat à l'action communautaire autonome et aux initiatives sociales (SACAIS)*

**33. Assurer aux personnes handicapées, dès l'automne 2008, l'accès aux services d'accueil, de référence, de conseil et d'accompagnement offerts aux adultes et insister sur la sensibilité que ces services doivent démontrer par rapport aux caractéristiques et aux besoins particuliers de la clientèle handicapée.**

*Responsable : MELS*

**34. Prendre en compte les besoins de la clientèle handicapée dans les orientations et les actions à venir relativement au développement des services complémentaires aux élèves à la formation professionnelle et à l'éducation des adultes (2008).**

*Responsable : MELS*

**35. Prendre en compte les besoins de la clientèle handicapée dans les orientations et les actions à venir relativement au développement de la formation à distance.**

*Responsable : MELS*

**36. Promouvoir, dès 2008, l'amélioration des compétences des personnes handicapées en emploi dans le cadre des activités associées à la Mesure de formation en entreprises, au Cadre de développement et de reconnaissance des compétences ainsi qu'au Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre.**

*Responsables : Emploi-Québec, CPMT*

**37. Soutenir, à compter de 2008, la réalisation de projets de formation particuliers pour des travailleuses et des travailleurs handicapés, notamment dans le cadre du Programme d'apprentissage en milieu de travail.**

*Responsable : CPMT*

38. Sensibiliser de manière continue les comités sectoriels de main-d'œuvre à l'importance de soutenir le développement de la qualification des travailleuses et des travailleurs handicapés.

*Responsable : CPMT*

*Collaboration : CAMO pour personnes handicapées*

39. Porter le taux du crédit d'impôt remboursable pour stage en milieu de travail à 40 % pour les sociétés (à 20 % pour les particuliers) et doubler le nombre maximal d'heures de supervision accordées à une personne handicapée (mars 2008).

*Responsable : Ministère des Finances du Québec (MFQ)*

40. Présenter, dans les bilans produits dans le cadre de la Stratégie, les résultats des interventions de l'OPHQ en matière de formation et d'information réalisées auprès des établissements d'enseignement et des ordres professionnels.

*Responsable : OPHQ*

41. Soutenir des projets de mentorat entre aînés et personnes handicapées en démarche d'emploi dans le cadre du programme Du cœur à l'action pour les aînés du Québec pour l'année 2008-2009.

*Responsable : Secrétariat aux aînés*

### **LA NEUTRALISATION DES OBSTACLES À L'INTÉGRATION ET AU MAINTIEN EN EMPLOI**

42. Offrir, à compter du 1<sup>er</sup> avril 2008, un service d'assistance aux employeurs facilitant l'accès à l'information pertinente et aux ressources pouvant conseiller et aider les employeurs.

*Responsable : Emploi-Québec*

*Collaboration : CAMO pour personnes handicapées, Regroupement des organismes spécialisés pour l'emploi des personnes handicapées (ROSEPH)*

43. Développer des activités de conseil et des outils visant à soutenir les entreprises qui souhaitent se doter de politiques d'embauche à l'égard des personnes handicapées.  
*Responsable : CAMO pour personnes handicapées*  
*Collaboration : Emploi-Québec*
44. Rehausser le financement de la mesure Contrat d'intégration au travail de 3,3 M\$ par année pour atteindre, après cinq ans, une augmentation du budget de 16,4 M\$ (coût total sur cinq ans : 49 M\$).  
*Responsable : Emploi-Québec*
45. Promouvoir davantage la déduction fiscale liée aux dépenses d'adaptation des lieux de travail, notamment par l'entremise du service d'assistance aux employeurs.  
*Responsables : MFQ, Emploi-Québec*
46. Augmenter progressivement le budget du Programme de subventions aux entreprises adaptées (PSEA) afin de créer, dans cinq ans, 825 nouveaux emplois permanents pour des personnes gravement handicapées (coût total : 33 M\$).  
*Responsable : Emploi-Québec*
47. Élaborer, au printemps 2008, un plan de déploiement des nouveaux emplois créés en entreprises adaptées.  
*Responsable : Emploi-Québec*  
*Collaboration : Conseil québécois des entreprises adaptées (CQEA)*
48. Entreprendre, au printemps 2008, dans le cadre du PSEA, une démarche afin de favoriser la transition des travailleuses et des travailleurs handicapés des entreprises adaptées vers des emplois standards.  
*Responsable : Emploi-Québec*  
*Collaboration : CQEA, ROSEPH*

49. Poursuivre la révision des mesures et services d'emploi ainsi que des guides afférents afin d'y prévoir, s'il y a lieu, des adaptations additionnelles pour les personnes handicapées participantes.

*Responsable : Emploi-Québec*

50. Autoriser, pour les personnes handicapées ayant des difficultés d'intégration plus importantes que celles habituellement reconnues chez les autres participantes et participants, jusqu'au double de la durée de participation à la mesure Subventions salariales afin d'atteindre le nombre minimal d'heures de travail requis par semaine, soit 30 heures (2008).

*Responsable : Emploi-Québec*

51. Inclure des dispositions spécifiques visant l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées dans les stratégies d'employabilité qui seront dorénavant mises en œuvre.

*Responsable : Emploi-Québec*

52. Dans le cadre des travaux préparatoires au prochain plan d'action gouvernemental en matière de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale (avril 2009), examiner la possibilité :

- d'abolir la limite de revenu mensuel de 1 500 \$ applicable pour conserver le droit au carnet de réclamation, pour une période maximale de 48 mois, lorsqu'un ou une prestataire présentant des contraintes sévères à l'emploi cesse d'être admissible à une aide financière de dernier recours en raison de ses revenus de travail et d'étendre ce droit à tous les prestataires du Programme de solidarité sociale, y compris les couples;
- de revoir la structuration des exemptions de revenus de travail à l'aide de dernier recours et de compléter les revenus de travail, en tenant compte de la situation des personnes handicapées prestataires du Programme d'aide sociale et du Programme de solidarité sociale.

*Responsable : MESS*

53. Mettre en place la nouvelle Prime au travail pour les personnes présentant des contraintes sévères à l'emploi (à compter de l'année d'imposition 2008).

*Responsables : MFQ, Revenu Québec*

*Collaboration : MESS*

54. Mettre en place le Supplément pour les prestataires de longue durée quittant l'aide financière de dernier recours (1<sup>er</sup> avril 2008, premiers versements au cours du mois de septembre 2008).

*Responsables : MFQ, Revenu Québec*

*Collaboration : MESS*

55. Explorer, au début de 2009, l'élaboration et l'expérimentation d'approches d'accompagnement susceptibles d'aider les personnes ayant des contraintes sévères à l'emploi dans leur démarche vers l'emploi.

*Responsable : Emploi-Québec*

56. Continuer d'améliorer l'accès des services aux personnes handicapées (déficience physique, déficience intellectuelle, troubles envahissants du développement, problèmes de santé mentale).

*Responsable : MSSS*

57. Entreprendre, dès 2008, la clarification des rôles et des zones de responsabilité relativement au parcours de participation sociale et au parcours vers l'emploi des personnes handicapées pour ensuite :

- procéder à l'analyse des parcours des personnes actuellement en stage et supervisées par le réseau de la santé et des services sociaux (MSSS);
- planifier conjointement les mesures composant ces parcours de manière à bien définir et distinguer ceux qui conduisent vers l'emploi et ceux qui visent une participation sociale (MSSS et MESS);
- assurer le soutien nécessaire à la conclusion d'ententes de collaboration entre les deux réseaux, ententes basées sur le partage des responsabilités convenu.

*Responsables : MSSS et MESS*

58. Dans le cadre des interventions auprès des employeurs, transmettre des informations sur le potentiel de la main-d'œuvre handicapée et les différentes mesures offertes aux entreprises pour soutenir l'embauche de cette main-d'œuvre (2008-2009).

*Responsable : Ministère du Développement économique, de l'Innovation et de l'Exportation (MDEIE)*

59. Organiser, pour une partie du personnel du MDEIE, un cours de sensibilisation à l'accueil des personnes handicapées qui souhaitent démarrer une entreprise (2008-2009).

*Responsable : MDEIE*

60. Rendre disponible, à compter de janvier 2009, un rapport annuel sur les interventions d'accueil, d'information, de référence, de soutien et de conseil menées en matière d'emploi.

*Responsable : OPHQ*

61. Promouvoir la mise en œuvre d'une approche ou de mesures inclusives qui tiennent compte des citoyennes et des citoyens handicapés, particulièrement dans les municipalités de 15 000 habitants et moins qui n'ont pas l'obligation de produire un plan d'action sur l'accessibilité des services (2008-2009).

*Responsable : MFA*