

**STRATÉGIE NATIONALE POUR  
L'INTÉGRATION ET LE MAINTIEN EN  
EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPÉES**

**ÉTAT DE LA MISE EN ŒUVRE ET  
PREMIERS RÉSULTATS**

Coordination et rédaction  
Direction des politiques de main-d'oeuvre  
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 au numéro suivant :  
1 888 643-4721

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

Dépôt légal – Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2010  
Dépôt légal – Bibliothèque et Archives Canada, 2010

ISBN 978-2-550-58023-2 (imprimé)  
ISBN978-2-550-58024-9 (pdf)

© Gouvernement du Québec

## Message du ministre

Au printemps 2008, j'annonçais deux séries de mesures destinées à valoriser et à développer le potentiel de certains bassins de main-d'œuvre sous-utilisés : le Pacte pour l'emploi et la Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées. Cette stratégie a pour objectif de réduire de 50 %, d'ici 2018, l'écart entre le taux d'emploi des personnes handicapées et celui des personnes sans incapacité.

Le gouvernement du Québec a été le premier au Canada à se fixer un objectif aussi ambitieux en matière d'intégration et de maintien en emploi des personnes handicapées. Aujourd'hui, c'est avec une grande satisfaction que je présente le rapport *Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées : état de la mise en œuvre et premiers résultats*, qui témoigne concrètement des efforts consentis au cours de cette période pour atteindre les objectifs de la Stratégie nationale. Non seulement ces efforts ont été nombreux, mais ils ont été déployés dans toutes les régions du Québec.

Bien que le contexte économique ait évolué au cours de la dernière année, cela n'a pas ébranlé la volonté du gouvernement d'augmenter significativement le nombre de personnes handicapées sur le marché du travail. En effet, de nombreux postes demeurent vacants et les interventions faites pour favoriser le développement du plein potentiel des personnes handicapées et leur intégration en emploi doivent se poursuivre à un rythme soutenu.

À la lumière des initiatives décrites dans ce rapport et grâce à la mobilisation des partenaires de différents milieux, je suis convaincu que l'ensemble de la société québécoise se mettra à l'œuvre afin de donner aux personnes handicapées la place qui leur revient.

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

ministre du Travail et ministre responsable  
de la région de la Capitale-Nationale,

Sam Hamad

## TABLE DES MATIÈRES

|  |    |
|--|----|
| RAPPORT SUR LA MISE EN ŒUVRE DE LA STRATÉGIE NATIONALE .....                       | 1  |
| OUTILS DE SUIVI DE LA STRATÉGIE NATIONALE .....                                    | 2  |
| TOUR D’HORIZON DE L’ANNÉE 2008-2009.....   | 4  |
| 1. SE MOBILISER AUTOUR D’UN OBJECTIF COMMUN .....                                  | 6  |
| 2. UN GOUVERNEMENT QUI AGIT .....  | 10 |
| 3. SENSIBILISATION DE LA POPULATION ET DES ACTEURS du<br>marché du travail .....   | 15 |
| 4. RECONNAISSANCE ET DÉVELOPPEMENT DU POTENTIEL DES<br>PERSONNES HANDICAPÉES ..... | 20 |
| 5. NEUTRALISATION DES OBSTACLES À L’INTÉGRATION ET AU<br>MAINTIEN EN EMPLOI .....  | 33 |
| CONCLUSION.....  | 42 |
| <br>   |    |
| ANNEXE 1 .....   | 44 |
| <br>   |    |
| ANNEXE 2 .....   | 55 |

## **RAPPORT SUR LA MISE EN ŒUVRE DE LA STRATÉGIE NATIONALE**

Lancée en mai 2008, la Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées<sup>1</sup> poursuit l'objectif de réduire de 50 % l'écart entre le taux d'emploi des personnes handicapées et celui des Québécoises et des Québécois sans incapacité, et ce, d'ici 2018. Cet objectif, bien qu'ambitieux, a fait consensus lors des vastes consultations menées auprès de différents acteurs en vue de l'élaboration de la Stratégie nationale.

La mise en œuvre de la Stratégie nationale répondait à une obligation conférée au ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale par la Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale. Cette même loi requiert du ministre qu'il présente au gouvernement un rapport sur les actions entreprises dans le cadre de cette stratégie. En raison de la courte période de temps écoulée entre le lancement de la Stratégie nationale et l'obligation de rendre compte au gouvernement, il a été convenu que le rapport porterait sur sa mise en œuvre. Le document Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées : État de la mise en œuvre et premiers résultats fera donc principalement état de l'avancement de cette mise en œuvre et décrira les résultats disponibles à ce jour pour certaines actions.

Après un nécessaire retour sur l'année 2008-2009, nous brosserons un tableau des initiatives réalisées ou en cours de réalisation au regard des cinq grands pans de la Stratégie nationale :

1. Se mobiliser autour d'un objectif commun
2. Un gouvernement qui agit
3. Sensibilisation de la population et des acteurs du marché du travail

---

<sup>1</sup> Ci-après appelée Stratégie nationale.

4. Reconnaissance et développement du potentiel des personnes handicapées
5. Neutralisation des obstacles à l'intégration et au maintien en emploi

Deux annexes sont jointes au présent rapport. La première fait état de l'avancement des 61 actions de la Stratégie nationale, alors que la seconde dresse un portrait statistique de la participation des personnes handicapées au marché du travail en 2006.

## **OUTILS DE SUIVI DE LA STRATÉGIE NATIONALE**

Outre le présent rapport, différentes publications permettent de suivre les engagements pris par les ministères et organismes dans le cadre de la Stratégie nationale. Déjà, ces derniers rendent compte de leurs réalisations respectives dans leur plan d'action respectif à l'égard des personnes handicapées. Ce plan, que chaque ministère et organisme gouvernemental comptant 50 employés et plus doit rendre public, est produit annuellement.

Dans le but de s'assurer que des efforts substantiels sont consentis en vue de mobiliser tous les acteurs régionaux concernés autour des objectifs de la Stratégie nationale, celle-ci prévoit une reddition de comptes sur cette question. Deux bilans seront ainsi produits par les directions régionales d'Emploi-Québec, respectivement en mars 2011 et en mars 2013, et présentés au ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale. Ces documents rapporteront les résultats obtenus régionalement quant aux engagements d'Emploi-Québec et les moyens de concertation déployés pour y parvenir.

Au terme de la première phase de la Stratégie nationale, soit 2008-2013, un bilan permettra de mesurer les avancées réalisées, décrira

les écueils rencontrés et proposera, le cas échéant, de nouvelles pistes d'action visant à favoriser l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées. Le bilan final, produit en 2018, devrait indiquer notamment si les moyens d'action de la Stratégie nationale ont influé positivement sur le taux d'emploi des personnes handicapées. À cette fin, il sera alimenté par les travaux du comité interministériel d'évaluation, mis en place en avril 2009. Ce comité, composé de représentantes et de représentants travaillant en évaluation de programmes dans les ministères et organismes concernés par la Stratégie nationale, est coordonné par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MESS). Son mandat est d'évaluer la Stratégie nationale dans sa globalité, c'est-à-dire d'estimer si les actions contribuent de façon efficace et cohérente à l'atteinte de l'objectif global d'intégration et de maintien en emploi des personnes handicapées et à l'application des principes communs. Le comité d'évaluation a produit à ce jour le cadre logique et le cadre d'évaluation portant sur cette première phase de la Stratégie nationale.



## TOUR D'HORIZON DE L'ANNÉE 2008-2009

Lorsque la Stratégie nationale a été lancée, en mai 2008, les premiers signes de ralentissement économique se manifestaient aux États-Unis. Cependant, l'ampleur de la crise qui s'annonçait était encore imprévisible. Le taux de chômage se situait à 7,5 % et le taux d'emploi à 61,1 %<sup>2</sup>. Aussi, le budget déposé par la ministre des Finances en mars 2008 anticipait un taux de croissance économique de 1,5 % pour l'exercice 2008-2009<sup>3</sup> et comportait un cadre financier sur cinq ans qui, croyait-on, permettrait de maintenir l'équilibre budgétaire<sup>4</sup>.

C'est dans la foulée de ce budget que fut lancé le Pacte pour l'emploi, dont l'objectif premier est de répondre aux besoins grandissants de main-d'œuvre des entreprises québécoises. Ce plan de mesures vise notamment à mieux tirer profit des bassins de main-d'œuvre disponibles, le plus souvent des personnes éloignées du marché du travail. La Stratégie nationale s'inscrit dans cette même optique : démontrer l'apport essentiel au marché du travail que représentent les personnes handicapées et offrir ainsi un élément de réponse aux besoins de main-d'œuvre.

La crise financière de l'automne 2008 et la récession économique qui s'en est suivie ont toutefois modifié cette donne. En août 2009, le taux de chômage au Québec atteignait 9,1 %, le taux d'emploi se situait à 59,4 % et plus de 54 000 emplois avaient été perdus depuis le début de l'année. Des efforts substantiels ont été consentis par le gouvernement en vue de minimiser les effets de cette crise sur

---

<sup>2</sup> Emploi-Québec, *L'emploi au Québec en bref*, Bulletin mensuel, volume 24, numéro 4, mai 2008.

<sup>3</sup> Ministère des Finances, *Budget 2008-2009, Discours sur le budget*, mars 2008, p. 3.

<sup>4</sup> Ministère des Finances, *Communiqué de presse n°1, Budget 2008-2009*, 13 mars 2008, p. 3.

l'emploi et sur la consommation. Le Pacte pour l'emploi *Plus* est l'une des réponses du gouvernement du Québec à la crise actuelle. Présenté en mars 2009, il vise prioritairement à protéger les emplois, à améliorer la productivité des entreprises et à intervenir rapidement auprès des travailleurs et des travailleuses qui perdent leur emploi.

La période de resserrement économique qui a caractérisé la seconde moitié de 2008 et l'année 2009 n'a globalement pas été favorable à la création d'emplois. Dans ces conditions, il est réaliste de poser l'hypothèse que les gains réalisés par les personnes handicapées en vue d'augmenter leur présence sur le marché du travail ont été ténus au cours de cette période. Cependant, c'est en 2011 seulement que des données concernant les effets du ralentissement économique sur la situation d'emploi des personnes handicapées seront disponibles. La nature conjoncturelle de la situation économique actuelle, conjuguée à la période de dix ans couverte par la Stratégie nationale (2008-2018), ne remettent aucunement en jeu l'objectif de réduire de 50 % l'écart entre le taux d'emploi des personnes handicapées et celui des personnes sans incapacités.

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

La mobilisation des acteurs du marché du travail, du milieu associatif et des personnes handicapées autour de la volonté d'accroître la présence des personnes handicapées en emploi est au cœur de la Stratégie nationale. C'est à Emploi-Québec, et plus particulièrement à ses dix-sept directions régionales, qu'a été confiée la responsabilité d'opérer cette mobilisation.

### **Les activités régionales de mobilisation : nombreuses et diversifiées**

Au cours de l'année 2008-2009, un travail considérable a été effectué en vue de mobiliser les partenaires du marché du travail, les milieux associatifs et les différents réseaux publics autour de la Stratégie nationale. En cette année de mise en œuvre, on s'est surtout efforcé de faire connaître la Stratégie nationale et de consolider les lieux de concertation régionale. Les énoncés suivants offrent un aperçu des actions menées en ce sens.

#### **Présenter la Stratégie nationale**

Toutes les directions régionales d'Emploi-Québec ont tenu des séances d'information sur la Stratégie nationale, sur ses objectifs, ainsi que, plus globalement, sur les engagements du MESS. Les instances suivantes d'Emploi-Québec ont été informées ou formées sur la Stratégie nationale :

- les comités de gestion des directions régionales;
- différentes unités au sein des directions régionales;
- le personnel des centres locaux d'emploi;

- les directions des services aux entreprises et les centres administratifs régionaux.

La Stratégie nationale a été présentée aux différents conseils régionaux des partenaires du marché du travail, auxquels siègent notamment des représentants d'employeurs.

Partout au Québec, les services spécialisés de main-d'œuvre ou leurs regroupements ont participé à une ou plusieurs sessions d'information portant sur la Stratégie nationale. De telles sessions ont également été organisées pour les différentes tables régionales préoccupées par la question de l'emploi des personnes handicapées. De la sorte, les milieux associatifs concernés, les intervenants du réseau de la santé et des services sociaux, du milieu de l'éducation et de l'Office des personnes handicapées du Québec (OPHQ) ont pu être informés.

Enfin, le MESS et les directions régionales ont profité d'activités publiques, de congrès et de colloques visant employeurs ou personnes handicapées pour présenter la Stratégie nationale.

## Sensibiliser les partenaires

Lors de la rencontre annuelle des tables régionales portant sur le travail des personnes handicapées, en novembre 2008, le Comité d'adaptation de la main-d'œuvre pour personnes handicapées (CAMO-PH), en collaboration avec la Direction régionale du Bas-Saint-Laurent, a exposé les résultats d'une étude portant sur les représentations sociales que se font certaines personnes handicapées par rapport au marché du travail, et vice versa, celles que se font certains employeurs à l'endroit des personnes handicapées. Quelque 75 participantes et participants des différentes régions du Québec ont assisté à cette journée de sensibilisation.

Les résultats de cette étude portant sur les représentations sociales ont également été présentés lors d'un congrès régional de la Confédération des syndicats nationaux (CSN) en novembre 2008.

Des activités de sensibilisation ont été tenues auprès de regroupements d'entreprises dans différentes régions du Québec ou ont été planifiées pour 2010. C'est notamment le cas en Outaouais, où l'on a formé un comité regroupant des représentants d'Emploi-Québec, du réseau de la santé et des services sociaux ainsi qu'un service spécialisé de main-d'œuvre, dans le but de sensibiliser et d'informer les grandes entreprises de la région sur les avantages liés à l'embauche de personnes handicapées.

## **Consolider les lieux de concertation**

Chacune des directions régionales a eu à déterminer un ou plusieurs lieux de concertation à partir desquels s'opérera la planification des activités de sensibilisation et de mobilisation en lien avec la Stratégie nationale. Dans certaines régions, cette attente formulée à leur endroit a nécessité la création d'un lieu de concertation ou la consolidation du lieu par la participation de différents partenaires. Parmi les actions menées par les directions régionales au cours de l'année 2008-2009, plusieurs ont visé à consolider ces lieux de concertation et à solliciter des partenaires.

C'est dans la foulée de ces actions que la Direction régionale du Nord-du-Québec, en collaboration avec les partenaires gouvernementaux et ceux du milieu associatif, a créé la Table jamésienne dédiée au travail des personnes handicapées. Plusieurs activités d'information et de promotion se sont tenues autour de l'implantation de cette table.

## **2. UN GOUVERNEMENT QUI AGIT**

Ce n'est pas un hasard si le deuxième pan de mesures énoncé dans la Stratégie nationale porte sur les actions déployées par les ministères et organismes publics à titre d'employeurs. Ceci illustre bien, en effet, le devoir que se reconnaît lui-même le gouvernement : mettre au service des citoyennes et des citoyens du Québec une fonction publique qui soit le miroir de la société, et promouvoir l'accès des personnes handicapées à ses emplois.

En plus des initiatives réalisées centralement par le Secrétariat du Conseil du trésor (SCT), qui visent les ministères et les organismes de la fonction publique, la présente section du rapport résume les actions en cours dans les organismes soumis à la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans les organismes publics sous l'égide de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse.

### **La nécessaire promotion des emplois de la fonction publique**

Dans le contexte de rareté de la main-d'œuvre qui frappe tant les organisations publiques que privées, le SCT a renouvelé son matériel promotionnel pour les campagnes de recrutement auprès des étudiantes et des étudiants des collèges et des universités. De même, un portail Emploi a été créé afin de valoriser l'image de l'employeur et de donner de l'information pertinente sur les emplois dans la fonction publique. De l'information sur les programmes et mesures en vigueur dans la fonction publique en matière d'accès à l'égalité en emploi est aussi disponible. Ce site peut être consulté à l'adresse <http://www.carrieres.gouv.qc.ca/>.

Par ailleurs, une stratégie de diffusion des offres de recrutement auprès des organisations travaillant à l'intégration en emploi des

membres de groupes cibles a été élaborée. Ces associations recevront de façon régulière de l'information sur les nouvelles offres d'emploi de la fonction publique, ce qui leur permettra d'en informer à leur tour leurs membres.

En outre, un dépliant sur les programmes et mesures d'accès à l'égalité en emploi dans la fonction publique sera diffusé, au moment des campagnes de recrutement, auprès des associations s'occupant de l'intégration en emploi des membres de groupes cibles en plus d'être offert dans le réseau des centres locaux d'emploi.

### **Une reddition de comptes renforcée en matière d'accès à l'égalité en emploi**

Les actions suivantes ont été entreprises par le SCT dans le but de renforcer le processus de reddition de comptes et d'imputabilité des ministères et organismes en matière de gestion de la diversité et d'accès à l'égalité en emploi :

- l'une des attentes signifiées par le Secrétaire général du gouvernement pour l'année 2008-2009 à l'endroit de tous les sous-ministres et dirigeants d'organismes vise à favoriser des pratiques de gestion des ressources humaines qui accentuent la présence des diverses composantes de la société québécoise au sein de l'effectif de la fonction publique;
- l'aide-mémoire relatif à la préparation de la section « Accès à l'égalité en emploi » des rapports annuels de gestion incite les ministères et organismes à fournir l'information concernant leur contribution au Programme de développement de l'employabilité à l'intention des personnes handicapées (PDEIPH), ainsi que des renseignements sur les actions réalisées en vue de favoriser l'embauche et l'intégration des personnes issues des communautés culturelles au sein de leur organisation;



- la section « Accès à l'égalité en emploi » du site Internet du SCT a été réaménagée afin d'y présenter des données plus détaillées permettant de rendre compte des résultats atteints au regard des différents objectifs gouvernementaux en la matière.

## **Le Programme de développement de l'employabilité à l'intention des personnes handicapées (PDEIPH)**

Déoulant du Plan d'embauche du gouvernement du Québec pour les personnes handicapées, le PDEIPH, aide ces personnes à obtenir un emploi dans la fonction publique en leur permettant de développer leurs compétences en situation de travail dans le cadre d'un emploi occasionnel d'un an au sein d'un ministère ou d'un organisme de la fonction publique. Au terme de leur participation au programme, les personnes ont la possibilité de participer à des concours réservés et, éventuellement, de décrocher un poste régulier ou occasionnel correspondant à l'emploi occupé à l'intérieur du programme.

Dans le but de favoriser un plus grand nombre de candidatures de personnes handicapées au sein du PDEIPH, des efforts ont été consentis au cours de l'année 2008-2009 et ont permis d'améliorer le programme et son fonctionnement :

- les critères d'admissibilité ont été élargis de façon à inclure les étudiantes et les étudiants finissants, augmentant ainsi le potentiel de candidatures;
- la documentation et les outils en vue de soutenir adéquatement les ministères et les organismes ont été revus et bonifiés;
- un dépliant sur le programme sera diffusé prochainement auprès de groupes ou d'associations travaillant à l'intégration en emploi des personnes handicapées et auprès du réseau des services spécialisés de main-d'œuvre pour personnes handicapées;

- une nouvelle entente entourant le processus de références de candidatures a été entérinée. Celle-ci vise à définir les critères d'admissibilité et les modalités de référence des candidatures présentées dans le cadre du programme. Elle précise également les responsabilités du SCT et du Centre de services partagés du Québec, ainsi que l'aide que les services spécialisés de main-d'œuvre pour personnes handicapées peuvent fournir aux divers intervenants.

### **Les programmes d'accès à l'égalité en emploi pour les organismes publics hors fonction publique**

Les personnes handicapées font partie des groupes visés par la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans les organismes publics depuis l'entrée en vigueur des modifications législatives de 2005. La Loi s'applique aux employeurs comptant 100 personnes ou plus parmi les municipalités, les organismes du réseau de la santé et des services sociaux, les organismes du réseau de l'éducation, la Sûreté du Québec et les sociétés d'État; elle exige de ceux-ci que leur personnel soit représentatif de la diversité de la main-d'œuvre disponible et qu'ils corrigent les pratiques de leur système d'emploi qui pourraient avoir des effets d'exclusion pour certains groupes.

On dénombre 484 organismes publics visés par la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics. De ce nombre, 222 se trouvent dans le réseau de la santé et des services sociaux (RSSS), qui a fait l'objet d'une importante restructuration nécessitant le développement d'une nouvelle stratégie d'implantation des programmes d'accès à l'égalité.

À l'exclusion des 222 établissements de la santé et des services sociaux, 262 organismes sont assujettis à la Loi dans les divers

autres réseaux. Au 31 octobre 2009 :

- 152 établissements du RSSS, soit 68 % d'entre eux, avaient terminé l'analyse de leurs effectifs pour les personnes handicapées;
- 260 (99 %) organismes (autres que RSSS) avaient terminé l'analyse de leurs effectifs de personnes handicapées et 233 avaient reçu l'avis d'élaboration d'un programme à l'intention des personnes handicapées (89 %);
- un collègue avait reçu l'avis de maintien de son programme d'accès à l'égalité à l'intention des personnes handicapées.

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

Un objectif aussi ambitieux que celui d'augmenter significativement la présence des personnes handicapées sur le marché du travail ne peut être atteint sans faire évoluer les perceptions, les idées reçues et les comportements. En cela, tant les personnes handicapées elles-mêmes que la population et les acteurs du marché du travail sont concernés.

#### **La tenue d'activités régionales de promotion de l'embauche des personnes handicapées**

Au cours de l'année 2008-2009, de nombreuses réalisations ont porté sur la promotion de l'embauche des personnes handicapées. Il serait redondant de recenser ici l'ensemble de ces activités. Les exemples suivants tracent néanmoins un portrait représentatif des initiatives régionales en cette matière.

## Promotion auprès des employeurs

Lancement du projet *Sensibilisation et promotion auprès des employeurs de la Mauricie pour l'intégration au travail des personnes handicapées*. Ce projet vise à mettre à profit l'expertise de l'ensemble des intervenants régionaux en vue de faciliter le repérage des personnes handicapées et des employeurs, et de rendre facilement accessibles tous les services pouvant appuyer l'embauche et le maintien en emploi des personnes handicapées.

Diffusion de matériel promotionnel auprès d'employeurs sur les mesures actives, les services spécialisés de main-d'œuvre ainsi que les services offerts par différents organismes.

Parution d'articles et de publiereportages portant sur des expériences positives d'embauche de personnes handicapées dans les médias régionaux.

Tournées des directions régionales d'Emploi-Québec et des services spécialisés de main-d'œuvre auprès des employeurs.

Remise de prix de reconnaissance à des employeurs dans le cadre du projet *J'ai ma place au travail* dans la région des Laurentides.

En partenariat avec les acteurs du marché du travail de la région de l'Abitibi-Témiscamingue, la Chambre de commerce de Rouyn-Noranda remettra annuellement, dans le cadre du Gala des Extra, un prix à une entreprise ayant intégré avec succès une ou plusieurs personnes handicapées dans son personnel.

## Promotion auprès des personnes handicapées

Vaste campagne de recrutement des personnes handicapées pour pourvoir les postes vacants dans les entreprises adaptées de la région de la Capitale-Nationale.

Rencontre avec des centres de réadaptation et des organismes offrant des services aux personnes handicapées pour faire la promotion des mesures d'emploi d'Emploi-Québec.

Présence et grande visibilité d'Emploi-Québec et des services spécialisés de main-d'œuvre dans les foires de l'emploi.

Financement par Emploi-Québec des frais d'interprétariat pour faciliter les échanges entre employeurs et personnes sourdes lors de la tenue de foires de l'emploi.

Activités promotionnelles tenues dans des entreprises adaptées, à l'intention des personnes handicapées.

Diffusion dans les centres locaux d'emploi des emplois disponibles dans les entreprises adaptées.

Remise du prix David dans la catégorie *Dépassement de soi - individu* à une personne handicapée bénéficiant de la mesure Contrat d'intégration au travail en Outaouais. La remise de ce prix a été suivie de différents articles parus dans des médias à large diffusion.

## Promotion auprès des employeurs et des personnes handicapées

Projet *La grande sélection*, qui prévoit, à l'intention des personnes handicapées, la visite organisée d'entreprises de la région des Laurentides et la tournée de parcs industriels.

Réalisation et diffusion d'une production télévisuelle en Abitibi-Témiscamingue comptant 17 émissions sur le thème *Au-delà des obstacles*. Cette production a permis la diffusion sur les ondes de la télévision communautaire de l'Abitibi (TVC9) de reportages sur des personnes handicapées en emploi, sur des employeurs et sur des organismes qui offrent des services en vue d'intégrer et de maintenir les personnes handicapées en emploi.

La concertation des partenaires du marché du travail des régions de Laval, des Laurentides et de Lanaudière permettra à l'événement *Ouvrons nos portes* de se tenir en mars 2010 à Sainte-Thérèse. Cet événement rassemblera des employeurs, des personnes handicapées et plusieurs organismes de services (communautaires, employabilité, réadaptation) en vue de promouvoir l'intégration en emploi des personnes handicapées, d'informer et de sensibiliser en cette matière.

La journée Contact, une foire de l'emploi dédiée aux personnes handicapées et organisée depuis 2006 par le CAMO-PH, s'est tenue à Montréal le 26 mars 2009. Cette édition a réuni 32 grands employeurs, quelque 700 chercheurs d'emploi ou étudiantes et étudiants, et huit organismes de services. Emploi-Québec et les services spécialisés de main-d'œuvre profitent annuellement de cette journée pour faire la promotion de leurs services, tant auprès des personnes handicapées que des employeurs.

Un montant de 1 260 000 \$ a été accordé pour le financement du projet *Travaillons ensemble. Sensibilisation, information et soutien à l'intégration et au maintien des personnes handicapées du Québec dans les milieux syndiqués de la FTQ*. Ce projet, lancé par la Fédération des travailleurs et des travailleuses du Québec (FTQ) et le Regroupement des organismes spécialisés pour l'emploi des personnes handicapées, comprend un ensemble d'activités qui se déroulent sur une période de trois ans (2009-2012) et qui visent à :

- informer et sensibiliser les syndicats de la FTQ à la problématique de l'intégration et du maintien en emploi des personnes handicapées;

- donner aux syndicats locaux les moyens de jouer pleinement leur rôle d'intégration des personnes handicapées dans les milieux de travail;

- créer des liens et des mécanismes de collaboration entre les syndicats locaux de la FTQ et les services spécialisés de main-d'œuvre;

- rendre visibles les expériences porteuses de résultats positifs.

## **Une journée consacrée à l'emploi dans la Semaine québécoise des personnes handicapées**

Depuis 1996, la période du 1<sup>er</sup> au 7 juin est consacrée à la Semaine québécoise des personnes handicapées (SQPH). De façon à assurer une grande visibilité au thème de l'emploi dans le cadre de la SQPH, l'OPHQ a établi que le jeudi de cette semaine, jour de paie, serait une journée consacrée à l'emploi.

Un débat tenu le jeudi devant public au Complexe Desjardins sous le thème *Tout le monde est d'accord avec l'intégration au travail des personnes handicapées; comment faire pour que ça fonctionne?* a donné le ton lors de l'édition 2009 de la SQPH. Dans les différentes régions du Québec, cette journée a été soulignée par la tenue d'activités de sensibilisation et de promotion de l'intégration en emploi des personnes handicapées.

## **Une vitrine Internet qui prend forme**

L'OPHQ et le MESS ont combiné leurs efforts dans un projet qui verra le jour au cours de 2010. Une campagne nationale de sensibilisation sur l'emploi des personnes handicapées sera appuyée par la mise en ligne d'une vitrine Internet. Cet espace en sera un de diffusion de témoignages et de bonnes pratiques, d'information et de références. La vitrine Internet sera un lieu facile d'accès où employeurs et personnes handicapées pourront trouver des informations pertinentes concernant l'intégration et le maintien en emploi de ces personnes.



#### **4. RECONNAISSANCE ET DÉVELOPPEMENT DU POTENTIEL DES PERSONNES HANDICAPÉES**

Pour assister à un accroissement significatif et durable de la participation des personnes handicapées sur le marché du travail, une condition préalable doit être réalisée : investir dans leur formation. Les efforts en ce sens ciblés par la Stratégie nationale visaient tant la formation en amont du marché du travail que la formation en emploi, cette dernière permettant de se maintenir sur le marché et d'y progresser. Miser sur la formation comme moyen de mettre à profit ses capacités est un principe auquel tout le monde peut se rattacher, y compris les personnes handicapées.

##### **La réussite scolaire des élèves handicapés**

La Loi modifiant la Loi sur l'instruction publique et la Loi sur les élections scolaires, adoptée en 2008, a notamment introduit la convention de partenariat dans la Loi sur l'instruction publique. Il s'agit d'une approche contractuelle de partenariat entre la ministre de l'Éducation, du Loisir et du Sport et chacune des commissions scolaires. Son but est de convenir des mesures requises pour assurer la mise en œuvre du plan stratégique de la commission scolaire. La convention porte, entre autres, sur les modalités de la contribution de la commission scolaire à l'atteinte des buts fixés et des objectifs mesurables déterminés par la ministre, dont la réussite des élèves. L'amélioration de la réussite des élèves handicapés ou en difficulté constitue l'un des cinq buts des conventions de partenariat.

##### **Le Plan d'action pour soutenir la réussite des élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage**

Lancé en juin 2008, ce plan bonifie l'action gouvernementale déjà très importante (1,6 milliard de dollars annuellement) par un investissement annuel récurrent de 65,25 millions. Les 21 mesures mises en place visent à améliorer la qualité des services éducatifs et à soutenir les intervenantes ou intervenants et les parents, notamment pour faciliter l'accompagnement et le suivi des élèves.

Certaines des mesures du plan ont des répercussions plus directes sur ces derniers, par exemple :

- la réduction du nombre d'élèves par classe;
- la libération ponctuelle des enseignantes et enseignants pour faciliter la concertation et le suivi du plan d'intervention;
- la diversification des modalités d'organisation des services;
- la définition, au cours de l'année scolaire 2009-2010, de lignes directrices pour assurer une intégration harmonieuse des élèves handicapés ou en difficulté en classe ordinaire.

Aussi, à l'intérieur de ce plan d'action, la ministre a demandé aux commissions scolaires de déposer annuellement auprès d'elle leur cadre d'organisation des services destinés aux élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage. Le premier dépôt est prévu à la fin de l'année scolaire 2009-2010.

Une nouvelle mesure d'adaptation des conditions de passation des épreuves ministérielles a été mise en place en juin 2008. En effet, il est désormais permis aux élèves ayant un trouble d'apprentissage de la lecture et de l'écriture d'utiliser, à certaines conditions, des outils d'aide à l'écriture, y compris les outils d'aide à la correction, pour la passation des épreuves ministérielles d'écriture.

## **Les parcours de formation axés sur l'emploi et les élèves handicapés**

Mis en place en septembre 2007, ce parcours s'ajoute au parcours de formation générale et au parcours de formation générale appliquée, qui sont conçus pour apporter une réponse mieux adaptée aux champs d'intérêt et aux capacités des élèves. Le parcours de formation axée sur l'emploi comporte deux formations : la formation préparatoire au travail et celle menant à l'exercice d'un métier semi-

spécialisé. Offerte en alternance travail-études, chaque formation du parcours permet à l'élève de poursuivre sa formation générale, tout en développant simultanément des compétences liées à l'emploi. Ces deux formations comportent des passerelles permettant d'accéder, à certaines conditions, à une formation de niveau de complexité plus élevé.

Par ailleurs, des travaux sont en cours afin de trouver des adaptations susceptibles de permettre à des élèves handicapés de se former à l'exercice de certains métiers semi-spécialisés ou à certaines compétences qui y sont associées.

### **Stratégie d'action visant la persévérance et la réussite scolaires *L'école, j'y tiens!***

Lancée en septembre 2009, cette stratégie repose sur la mobilisation de l'ensemble des acteurs et mise sur une plus grande valorisation de l'éducation et des intervenants scolaires. Treize voies de réussite suggèrent des actions à réaliser, dont :

- une meilleure préparation de l'entrée à l'école pour les enfants de milieux défavorisés ou en difficulté;
- l'accompagnement individualisé des élèves du secondaire, notamment au moment de la transition entre l'école primaire et secondaire et aussi en 4<sup>e</sup> et 5<sup>e</sup> secondaire, afin d'éviter que des élèves abandonnent leurs études si près du but;
- un meilleur accès à la formation professionnelle.

### **Améliorer les services destinés aux étudiantes et aux étudiants handicapés du postsecondaire**

Différentes actions entreprises par le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport (MELS) ainsi que par les établissements d'enseignement contribueront à améliorer les services destinés aux

étudiantes et aux étudiants handicapés du postsecondaire. Parmi ces actions se trouvent :

- la réalisation d'un état de situation déposé en décembre 2008 et ayant fait l'objet de consultations auprès des partenaires du réseau collégial et universitaire;
- le financement de deux mandats de recherche-action, l'un sur les troubles d'apprentissage, l'autre sur les troubles mentaux;
- l'organisation de deux journées de transfert, l'une en mars 2008 et l'autre en avril 2009, destinées à partager les résultats des projets d'expérimentation menés dans les cégeps en 2007 et en 2008.

Pour l'année 2009-2010, le Ministère prévoit :

- mener des travaux intersectoriels afin de mieux connaître les besoins des personnes handicapées et de s'assurer de la cohérence des interventions ministérielles;
- adapter ses programmes en fonction des besoins relevés;
- élaborer de nouvelles orientations;
- développer un mode de gestion financière pour répondre aux besoins de ces clientèles;
- développer des mesures de soutien pour les étudiantes et les étudiants, le personnel et les établissements d'enseignement.

Également, une mesure a été mise en place en septembre 2008 afin de maintenir l'admissibilité au Programme de prêts et bourses des personnes devant poursuivre temporairement des études à temps partiel en raison d'un trouble grave et épisodique de santé mentale. Ces personnes sont de plus admissibles à de l'aide financière durant la période d'été même si elles ne sont pas aux études durant cette période de l'année.

Par ailleurs, en ce qui concerne l'ensemble des clientèles ayant des incapacités, des aménagements budgétaires qui s'adressent aux élèves du collégial ont été actualisés, et le taux remboursé pour les services d'interprétariat a été rehaussé, tant au collégial qu'à l'universitaire. Un comité a également été implanté afin de revoir les normes de l'allocation ministérielle concernant les services

d'accompagnement. Les travaux de ce comité se poursuivront en 2009-2010.

### **Un cadre de référence pour le secteur de l'éducation des adultes**

En vue d'adapter les services aux nombreux besoins des adultes, dont ceux des personnes handicapées, un cadre de référence établi à l'intention des commissions scolaires et portant sur les services éducatifs complémentaires en formation générale des adultes est accessible sur le site du MELS depuis août 2009 à l'adresse suivante :

<http://www.mels.gouv.qc.ca/sections/publications/index.asp?page=fiche&id=997>

Ce document met en lumière les éléments à considérer dans l'organisation des services et vise à assurer la qualité des services offerts au profit des élèves adultes. L'élève adulte se situe au cœur de cette organisation qui cherche à réduire les obstacles et à le soutenir dans sa persévérance et sa réussite.

### **Du nouveau au Programme d'allocation pour des besoins particuliers**

Les bénéficiaires adultes du Programme d'allocation pour des besoins particuliers ont maintenant accès à des services en ligne sur le site de l'Aide financière aux études. Ils peuvent remplir la demande d'aide et consulter leur dossier. Ils recevront également de la correspondance ou des avis par courriel. Dans le cadre de l'informatisation de ce programme d'aide financière, des sessions d'information ou de formation ont été offertes aux responsables en intégration scolaire des établissements d'enseignement.

Le Programme d'allocation pour des besoins particuliers s'adresse à toute personne qui est atteinte d'une déficience fonctionnelle majeure

ou d'une autre déficience reconnue. Il lui permet d'obtenir une aide financière pour les différentes formes de soutien nécessaires à la compensation des effets de sa déficience et à la poursuite de ses études dans un établissement d'enseignement (services spécialisés et transport adapté) ou à la maison (ressources matérielles), le cas échéant, dans la mesure où aucun autre programme ou organisme ne couvre les mêmes formes de soutien. Cette personne doit fréquenter un établissement d'enseignement reconnu au secondaire (formation professionnelle ou éducation des adultes), au collégial ou à l'université.

## **Faciliter la transition de l'école vers le marché du travail**

Une collaboration entre le MELS, le ministère de la Santé et des Services sociaux (MSSS), le MESS, l'OPHQ et le Secrétariat à la jeunesse permettra de produire différents outils qui pourront être utilisés à travers le Québec. Ces outils, qui seront diffusés dès 2010, guideront les familles et les personnes handicapées à travers ces questions qui surgissent souvent lorsque la fin du parcours scolaire s'annonce :

- Ai-je vraiment les capacités nécessaires pour occuper un emploi?
- Aurai-je un revenu suffisant, même si je travaille à temps partiel?
- Y a-t-il vraiment des avantages à travailler?
- J'ai besoin de soutien dans ma démarche d'emploi. Qui peut m'aider?
- Si, durant mon cheminement, je constate que je ne peux pas répondre à certaines exigences, quelles sont les solutions?
- Je veux travailler, comme tout le monde. Qui peut m'aider, où dois-je m'adresser?

Par ailleurs, certaines actions sont spécifiquement prises en charge par le MELS.

- Une meilleure information des milieux est recherchée. Dans le cadre d'une formation destinée aux directions d'école, l'importance

de la planification de la transition vers la vie active sera rappelée. Cette formation sera offerte à partir du printemps 2010.

- Il est convenu de rechercher le développement de l'expertise et l'arrimage des interventions avec le MSSS. Dans le cadre du plan d'action pour soutenir la réussite des élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage, deux projets régionaux conjoints (Abitibi-Témiscamingue et Laurentides) avec le MSSS portant sur la transition école-vie active sont financés en 2009-2010.

La transition entre les différents ordres d'enseignement pose également des défis aux personnes handicapées. D'un ordre d'enseignement à un autre et d'un établissement à un autre, les services qu'on leur offre varient. Aussi, à l'initiative de l'OPHQ, un groupe de travail réunissant des intervenantes et intervenants d'établissements d'enseignement et de ministères concernés établira des pistes d'action dans le but de faciliter ces transitions.

### **Être comme tout le monde, c'est aussi avoir un emploi d'été**

Au-delà des bénéfices financiers associés à un emploi d'été, celui-ci procure aux étudiantes et aux étudiants une expérience de travail, facilite leur choix de carrière et leur permet de se constituer un réseau de contacts. Formateur, l'emploi d'été alimente de nombreux curriculum vitae et positionne avantageusement les jeunes femmes et les jeunes hommes qui ont pu bénéficier d'une telle expérience de travail.

En 2008-2009, des efforts particuliers ont été consentis par le Placement étudiant d'Emploi-Québec dans le but d'inciter les personnes handicapées à présenter leur candidature dans le cadre du service de placement en ligne. Dans chacune des régions du Québec, une formation particulière a été donnée aux agentes et agents de promotion du Placement étudiant afin qu'ils sensibilisent et sollicitent les candidatures de personnes handicapées. Entre mars et mai 2009, ces agentes et agents ont participé à différentes foires de l'emploi,

notamment à la journée Contact organisée par le CAMO-PH, ont fait la tournée d'établissements d'enseignement et communiqué avec différents services spécialisés de main-d'œuvre ainsi que des organismes travaillant auprès des personnes handicapées.

Le nombre de personnes handicapées ayant déposé une candidature dans le cadre de la campagne de recrutement 2008-2009 du Placement étudiant s'élève à 847, soit 74 personnes de plus qu'en 2007-2008.

### **Différentes initiatives en vue d'améliorer les compétences des personnes handicapées**

La Mesure de formation d'Emploi-Québec est un outil privilégié pour améliorer les compétences des personnes qui présentent des risques de chômage prolongé, tant pour les travailleuses et les travailleurs que pour les personnes à la recherche d'un emploi. À l'instar de l'ensemble des mesures d'emploi, les personnes handicapées ont accès à la Mesure de formation et s'en prévalent en grand nombre. Entre le 1<sup>er</sup> avril 2008 et le 31 mars 2009, 1 483 personnes handicapées<sup>5</sup> ont ainsi participé à cette mesure. L'énumération suivante ventile ces participations selon le volet de la Mesure de formation utilisé<sup>6</sup>.

---

<sup>5</sup> Il s'agit de personnes s'étant déclarées handicapées.

<sup>6</sup> Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, *Statistiques sur les individus participant aux mesures actives d'Emploi-Québec*. Données officielles pour la période du 1<sup>er</sup> avril 2008 au 31 mars 2009, p. 3.



|  |     |
|--|-----|
| Francisation                                   | 36  |
| Formation générale <sup>7</sup>                | 325 |
| Alphabétisation                                | 49  |
| Formation professionnelle                      | 669 |
| Formation technique                            | 219 |
| Métiers semi-spécialisés ou peu spécialisés    | 163 |
| Acquisition d'une autre langue que le français | 21  |
| Autre formation                                | 1   |

Au nombre des initiatives lancées régionalement dans le but d'améliorer les compétences des personnes handicapées se trouvent :

- l'organisation d'activités de formation de base en français et en mathématiques pour des participantes et participants au Programme de subventions aux entreprises adaptées dans la région du Saguenay–Lac-Saint-Jean;
- la mise sur pied d'un projet de formation s'adressant aux personnes handicapées en emploi ayant une faible formation dans la région de la Capitale-Nationale;
- le démarrage de travaux entourant la possibilité d'intégrer des personnes handicapées à une attestation d'études collégiales en assurance de dommages;
- le financement par Emploi-Québec de la formation en horticulture offerte par le centre de formation professionnelle Fierbourg aux personnes ayant une déficience intellectuelle;
- la visite de 70 entreprises de la région de l'Estrie qui engagent des personnes handicapées par l'entremise de la mesure Contrat d'intégration au travail, pour évaluer les besoins de formation de ces personnes;

---

<sup>7</sup> Habituellement, Emploi-Québec ne finance pas de formation générale. Dans ces cas-ci, il s'agit d'une formation générale préalable à la formation professionnelle ou technique.

- le développement d'une formation en Techniques d'usinage par la Commission scolaire de la Pointe de l'Île Est à l'intention de personnes sourdes;
- le développement d'une formation destinée à l'entretien ménager d'édifices publics, par le Centre Champagnat de la Commission scolaire de Montréal.

Par le Programme d'apprentissage en milieu de travail et le Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre, la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT) a financé plusieurs activités de formation et de reconnaissance des compétences à l'intention des personnes handicapées.

- Un financement de 200 000 \$ a été accordé au CAMO-PH pour la réalisation d'un projet visant le développement d'outils et de dispositifs destinés à évaluer les compétences d'un groupe de travailleuses et de travailleurs handicapés dans le domaine de l'entretien ménager d'édifices publics.
- Un financement de 55 000 \$ a été accordé par Emploi-Québec et la CPMT à un projet dans la région du Bas-Saint-Laurent visant à concevoir des outils de formation et à tenir des activités de formation destinées à améliorer les représentations sociales des employeurs à l'égard des personnes handicapées et, vice versa, celles des personnes handicapées à l'endroit du marché du travail. Ce montant s'ajoute à l'aide de 25 000 \$ allouée à ce projet par l'Office des personnes handicapées du Québec.
- Une aide financière a été octroyée au CAMO-PH en vue de la conception d'un répertoire en Langue des signes québécoise des termes techniques utilisés dans la pratique du métier d'usinage.
- En septembre 2008, un projet de formation à l'intention de 15 élèves, dont 11 élèves handicapés, a vu le jour et a permis à tous ces élèves d'obtenir un diplôme d'études professionnelles en vente-conseil. Ce projet a été réalisé par la Commission scolaire de Montréal, en collaboration avec le CAMO-PH.
- Une somme de 76 657 \$ a été allouée pour la production de matériel de formation destiné aux travailleuses et aux travailleurs

handicapés d'une entreprise du secteur de l'entretien ménager de Saint-Joseph-de-Beauce.

- Un financement de 279 535 \$ a été accordé à la mutuelle de formation mise en place à l'initiative du Conseil québécois des entreprises adaptées pour la conception d'un outil d'apprentissage en ligne. Ce projet, commencé en novembre 2009, porte actuellement sur l'alphabétisation et la formation de base des personnes handicapées qui éprouvent des difficultés particulières dans leur milieu de travail.

### **Une expérimentation à semer à tout vent : le projet IGA de l'Estrie**

La mise en commun de l'expertise des partenaires régionaux en vue d'élaborer et de mener à terme des projets visant l'employabilité des personnes handicapées est, à juste titre, grandement favorisée dans les différentes régions du Québec. L'expérimentation menée en Estrie dans les supermarchés IGA en est une illustration convaincante.

Lancé en 2008 par une collaboration entre les supermarchés IGA de l'Estrie, Emploi-Québec, Sphère-Québec, Trav-Action et le Centre de formation des adultes Saint-Michel, ce projet visait le développement de compétences chez les personnes handicapées en vue de leur intégration en emploi dans l'un des IGA de la région à titre de commis en alimentation. Onze personnes ont ainsi pris part à l'ensemble de la démarche et huit personnes ont intégré un emploi chez IGA.

Devant le succès de cette expérimentation, d'autres entreprises du secteur de l'alimentation ont souhaité prendre part à ce projet. Un centre de formation professionnelle de l'Estrie assurera la formation et le suivi de la cohorte 2009-2010 des futures et futurs commis en alimentation.

## **Un crédit d'impôt remboursable pour stage en milieu de travail bonifié au profit des personnes handicapées**

Une société peut demander un crédit d'impôt pour les dépenses engagées à l'égard d'une ou d'un stagiaire dans le cadre d'un stage rattaché à une formation reconnue par le MELS ou à une formation d'apprentie ou apprenti dans le cadre du Programme d'apprentissage en milieu de travail. Le taux de base du crédit d'impôt est de 30 % du montant des dépenses admissibles. En mars 2008, le taux du crédit d'impôt est passé à 40 % pour les stagiaires handicapés ou immigrants. Aussi, le nombre d'heures maximal reconnu à titre de dépense pour la supervision d'une ou d'un stagiaire a doublé pour les personnes handicapées.

Au cours des prochaines années, des efforts seront nécessaires pour mieux faire connaître l'existence de ce crédit d'impôt remboursable ainsi que pour en favoriser l'utilisation au profit de stagiaires ou d'apprentis handicapés.

## **Favoriser l'emploi des personnes handicapées en s'associant les ordres professionnels**

L'OPHQ pilote un projet visant à adapter différentes pratiques professionnelles pour répondre aux besoins et aux droits des personnes handicapées.

En collaboration avec le Conseil interprofessionnel du Québec et plusieurs ordres professionnels, l'OPHQ a recensé les savoirs, les savoir-faire et les savoir-être requis pour adapter les pratiques professionnelles aux réalités des personnes handicapées. Ces travaux d'envergure menés en 2008-2009 couvrent 31 professions et 28 ordres professionnels.

Un premier rapport sera produit et diffusé dans l'ensemble des ordres professionnels au cours de 2010. Ensuite, sur la base des constats énoncés dans le rapport, l'OPHQ prévoit développer deux projets

concrets visant à agir sur le plan de la formation des professionnels : l'un touchera la formation des personnes travaillant dans le domaine du développement de l'employabilité et celui de l'orientation scolaire et professionnelle, alors que l'autre s'attardera à la formation des personnes travaillant dans le domaine du bâtiment, de l'urbanisme et de l'aménagement territorial.

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

Une fois les conditions favorables implantées pour développer le plein potentiel des personnes handicapées, encore faut-il assurer que le marché du travail leur est accessible et que les employeurs font preuve d'ouverture au regard de leur différence. Les principaux axes d'intervention mis de l'avant au cours de la période 2008-2009 touchent la bonification de mesures fiscales, le rehaussement du financement de la mesure Contrat d'intégration au travail et celui du Programme de subventions aux entreprises adaptées, les accommodements facilitant la participation des personnes handicapées aux mesures d'emploi d'Emploi-Québec ainsi qu'un meilleur accès des personnes ayant une déficience aux services de santé et aux services sociaux.

### **Des mesures fiscales dont il faut parler**

Trois mesures fiscales peuvent soit inciter très concrètement les personnes handicapées à quitter les programmes d'aide financière de dernier recours pour intégrer le marché du travail, soit soutenir les employeurs qui embauchent une personne handicapée pour laquelle des aménagements des lieux de travail sont requis. Le réseau d'Emploi-Québec s'est engagé à diffuser l'information concernant ces trois mesures de façon à favoriser leur utilisation par les employeurs et les particuliers.

## **À l'intention des entreprises**

Les dépenses liées à la transformation d'un immeuble pour répondre aux besoins des personnes handicapées peuvent être admises à titre de déduction dans le calcul du revenu de l'entreprise l'année même où elles ont été engagées. Les dépenses rattachées à l'installation ou à l'acquisition de matériel adapté aux personnes handicapées peuvent également être admises à titre de déduction.

## **À l'intention des particuliers**

La prime au travail adaptée, à l'intention des personnes présentant des contraintes sévères à l'emploi et qui quittent l'aide financière de dernier recours, est versée depuis l'année d'imposition 2008. Ce crédit d'impôt remboursable varie entre 1 003 \$ pour une personne seule et 3 281 \$ pour une famille monoparentale.

Les données préliminaires portant sur l'année d'imposition 2008<sup>8</sup> indiquent que 5 944 personnes se seraient prévaluées de cette prime pour un montant versé total de 4 173 825 \$.

Mis en place le 31 mars 2008, le Supplément aux prestataires de longue durée quittant l'aide financière de dernier recours accorde un montant mensuel de 200 \$ pour chaque mois de l'année où le revenu de travail gagné est d'au moins 200 \$.

---

<sup>8</sup> Ces données, incomplètes, sont celles compilées en date du 21 juillet 2009 par Revenu Québec.

Les données préliminaires portant sur l'année d'imposition 2008 indiquent que 3 093 personnes ou ménages se seraient prévalus de ce supplément et qu'un total de 2 560 800 \$ aurait été déboursé en cette matière.

## **Contrat d'intégration au travail et Programme de subventions aux entreprises adaptées : deux mesures en pleine croissance**

La Stratégie nationale augmente de 82,5 millions le financement de la mesure Contrat d'intégration au travail (CIT) et du Programme de subventions aux entreprises adaptées (PSEA) pour la période 2008-2013. Le CIT poursuit l'objectif de faciliter l'embauche et le maintien d'une personne handicapée dans un milieu de travail standard par le financement d'accommodements rendus nécessaires, dont le soutien au salaire. Le PSEA vise quant à lui à créer des emplois de qualité adaptés aux besoins des personnes handicapées productives, mais non compétitives, en milieu de travail standard. Il consiste en une contribution globale d'Emploi-Québec au financement des frais salariaux et des dépenses connexes des entreprises adaptées.

Pour la période comprise entre le 1<sup>er</sup> avril 2008 et le 18 décembre 2009, un total de 8 581 personnes handicapées ont participé à la mesure CIT ou à la mesure PSEA. Il s'agit d'une augmentation appréciable par rapport à l'année de référence 2007-2008, soit 963 personnes de plus.

La période 2008-2009 a également été marquée par l'annonce de l'implantation de trois nouvelles entreprises adaptées :

- Les saveurs du marché de Sorel-Tracy;
- Défi Récup-Air de Coaticook;
- Câblages Cétal de Saint-Apollinaire.



De nombreuses activités ont été menées au cours de l'année 2008-2009 en vue de faire la promotion des emplois soutenus par les mesures CIT et PSEA. Dans certaines régions pour lesquelles le recrutement de personnes handicapées était particulièrement problématique, des campagnes de promotion énergiques ont été déployées. Plus de 18 mois après l'adoption de la Stratégie nationale, il apparaît manifeste que ces efforts portent progressivement fruit, tant pour la mesure CIT que pour le PSEA. Certes, le recrutement en entreprise adaptée est plus difficile en raison de divers facteurs. Toutefois, la promotion des emplois en entreprises adaptées demeure une priorité pour Emploi-Québec et les actions à cette fin se poursuivront au cours de la période 2010-2011.

Depuis le 1<sup>er</sup> avril 2008, un service d'assistance aux employeurs permet d'informer ces derniers sur différentes facettes de l'embauche de personnes handicapées. Les questions auxquelles ce service peut répondre sont diverses : mesures fiscales, mesures d'emploi, aide offerte par les services spécialisés de main-d'œuvre, mesures d'accommodement, banque de candidatures, etc.

Ce service peut être joint par téléphone au 1 866 640-3059 et par courriel à [centre.assistance.placement@mess.gouv.qc.ca](mailto:centre.assistance.placement@mess.gouv.qc.ca).

## **Des mesures d'accommodement destinées aux personnes handicapées**

Emploi-Québec a procédé à la révision de six mesures actives d'emploi afin d'y prévoir, s'il y a lieu, des adaptations additionnelles pour les personnes handicapées. Ainsi, l'accès de ces personnes à la mesure d'emploi Subventions salariales a été facilité par les accommodements apportés en 2008. Dès lors, la

période à l'intérieur de laquelle une participante ou un participant peut atteindre le nombre d'heures exigées de travail, soit 30 heures par semaine, a été doublée pour les personnes handicapées, passant de 30 à un maximum de 60 semaines.

Un accommodement offre également aux participantes et aux participants de la Mesure de formation requérant une fréquence d'études moins soutenue, la possibilité de poursuivre des études à un rythme réduit pour une durée prolongée, alors que la participation à cette mesure exigeait jusqu'ici une fréquentation à temps plein.

### **Les personnes handicapées, bien présentes dans les mesures d'emploi**

Les personnes handicapées, comme l'ensemble de la population, peuvent bénéficier de l'ensemble des mesures actives et des services publics d'emploi. Leur participation ne se limite pas aux mesures CIT et PSEA qui leur sont spécifiquement dédiées. Ainsi, durant l'année 2008-2009, on trouvait des personnes handicapées parmi les bénéficiaires des mesures suivantes :

- Mesure de formation : 1 483 personnes handicapées sur un total de 67 774 participantes et participants;
- Projet de préparation à l'emploi : 710 personnes handicapées sur un total de 15 699 participantes et participants;
- Service d'aide à l'emploi : 8 465 personnes handicapées sur un total de 120 597 participantes et participants;
- Subvention salariale : 375 personnes handicapées sur un total de 13 354 participantes et participants;
- Supplément de retour au travail : 613 personnes handicapées sur un total de 11 647 participantes et participants.

## **Une offre de service adaptée aux entreprises**

Le CAMO-PH offre depuis 2008 des services-conseils aux entreprises en vue de les informer, de les former et de les conseiller dans une perspective d'embauche et de maintien en emploi des personnes handicapées. La gestion stratégique des ressources humaines et la gestion axée sur les valeurs d'équité sont les deux pôles autour desquels s'est érigée cette offre de services. Les interventions du CAMO-PH ont permis de joindre à ce jour quelque 200 entreprises ou regroupements d'employeurs.

Cette offre de services, par ailleurs, a été présentée par le CAMO-PH aux directrices et directeurs du soutien aux opérations et aux responsables régionaux des services aux entreprises, qui sont des relayeurs auprès de plusieurs entreprises au Québec.

À cette offre de services s'ajoute le soutien qu'apporte le CAMO-PH à un réseau de 25 entreprises ou regroupements d'entreprises qu'il a contribué à mettre en place, soit le Réseau Équité et Handicap Québec. Ce dernier a pour mission de développer et de partager des pratiques en matière de gestion de l'équité dans l'intention de favoriser l'emploi des personnes handicapées.

## **Un continuum de services à améliorer**

Les services gouvernementaux destinés à favoriser la participation active des personnes handicapées à la société ou à développer leur employabilité peuvent être offerts tant par le réseau de l'emploi que par le réseau de la santé et des services sociaux. Il peut donc être laborieux pour une personne handicapée et pour ses proches de s'y retrouver. D'une part, les frontières ne sont pas clairement définies, au regard de l'offre de services aux personnes handicapées, entre les responsabilités qui incombent au réseau de l'emploi et celles qui reviennent au réseau de la santé et des services sociaux. D'autre part, les

conditions sous-jacentes à la participation des personnes aux mesures et programmes des deux réseaux diffèrent.

Cependant, les intervenants de tous les réseaux s'entendent sur la nécessité d'améliorer le continuum dans les services rendus aux personnes handicapées. Dans cette optique, des travaux réunissant le MESS, le MSSS, le MELS et l'OPHQ ont été entamés au printemps 2008. Ces travaux devraient favoriser un plus grand partenariat entre les réseaux et conduire à trouver des solutions aux irritants qui complexifient la démarche de services à l'intention des personnes handicapées.

### **Former les intervenantes et les intervenants, une partie de la réponse aux obstacles rencontrés par les personnes handicapées**

La Direction régionale d'Emploi-Québec du Bas-Saint-Laurent, en partenariat avec les services spécialisés de main-d'œuvre, l'Agence de la santé et des services sociaux et le Cégep de Rimouski, a élaboré et diffusé une formation portant sur l'intégration en emploi des personnes aux prises avec des problèmes de santé mentale. Cette formation a été donnée à une vingtaine de personnes travaillant dans les services spécialisés de main-d'œuvre.

### **Le Plan d'accès aux services pour les personnes ayant une déficience**

Lancé en juin 2008 par le ministre de la Santé et des Services sociaux, le Plan d'accès aux services pour les personnes ayant une déficience permettra de leur assurer un accès aux services dans un délai raisonnable. Ce plan s'applique aux services destinés aux personnes ayant une déficience intellectuelle, physique ou ayant un trouble envahissant du développement, et

offerts par les centres de santé et de services sociaux ainsi que par les centres de réadaptation.

Deux types de standards ont été déterminés en matière d'accès et de continuité. Les standards d'accès comprennent notamment des délais à respecter par les établissements au moment soit d'une demande de services, soit de l'offre de mesures d'appoint à des personnes en attente de services. Les standards de continuité comprennent la désignation d'une intervenante ou d'un intervenant pivot pour faciliter le cheminement de la personne au sein du réseau de la santé et des services sociaux, et la planification des services au cours des périodes de transition de la vie.

La mise en œuvre des standards se fait sur trois années, en fonction de la planification suivante.

### **Du 1<sup>er</sup> avril 2008 au 31 mars 2009**

#### 1<sup>er</sup> septembre

Tous les usagers dont la demande est de niveau de priorité urgent reçoivent les services dans les délais prévus au plan d'accès.

#### 1<sup>er</sup> novembre

Les enfants âgés de moins de 6 ans dont la demande est de niveau de priorité élevé commencent à recevoir les services dans les délais prévus au plan d'accès.

Des mesures concernant la mise en place des standards de continuité sont instaurées.

### **Du 1<sup>er</sup> avril 2009 au 31 mars 2010**

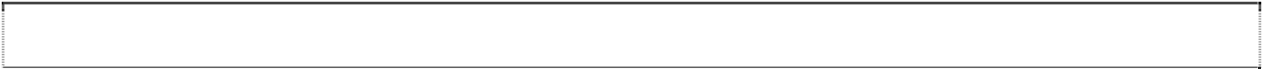
#### 1<sup>er</sup> novembre

Tous les usagers dont la demande est de niveau de priorité élevé commencent à recevoir les services dans les délais prévus au plan d'accès.

### **Du 1<sup>er</sup> avril 2010 au 31 mars 2011**

#### 1<sup>er</sup> novembre

Tous les usagers commencent à recevoir les services dans les délais prévus par le plan d'accès en fonction de leur niveau de priorité : urgent, élevé, modéré.



## CONCLUSION

Les efforts déployés par les différents acteurs du marché du travail en vue de concrétiser les actions de la Stratégie nationale, qui couvre la période 2008-2013, portent déjà fruit. Des 61 actions que compte la Stratégie nationale, 23 ont été réalisées, 28 sont en cours de réalisation, alors que pour 10 d'entre elles, la mise en œuvre doit être amorcée au cours de la prochaine année.

Les résultats enviables obtenus à la suite de l'accroissement des budgets rattachés aux mesures d'emploi à l'intention des personnes handicapées tendent à démontrer que, dans plusieurs régions, les personnes handicapées répondent favorablement à l'appel qui leur est lancé. Aussi, la hausse du salaire minimum de même que les différentes mesures fiscales mises en place ou bonifiées en 2008, contribuent à ce succès en faisant du marché du travail un choix profitable pour les personnes handicapées.

L'année 2008-2009 a vu se multiplier les projets régionaux en vue de mobiliser la population et les acteurs du marché du travail autour de la volonté d'accroître la participation des personnes handicapées en emploi. À ces projets se sont ajoutées de multiples initiatives visant à mieux former les personnes handicapées, à leur faciliter l'accès aux services et aux programmes gouvernementaux, et à les outiller, elles, leur famille et les intervenants des différents réseaux, pour les soutenir dans leur démarche vers l'emploi.

Le défi des prochaines années sera de maintenir, voire augmenter, le rythme actuel et de consentir, tant régionalement que nationalement, des efforts soutenus en vue de concrétiser l'ensemble des actions qui composent la Stratégie nationale. Aussi, la période qui s'annonce permettra de mener à terme des travaux d'évaluation et de réflexion de plus longue haleine et de proposer des pistes d'intervention en vue de l'élaboration du



deuxième volet de la Stratégie nationale, qui couvrira la période 2013-2018.

**ÉTAT D'AVANCEMENT DES ACTIONS DE LA STRATÉGIE NATIONALE POUR L'INTÉGRATION  
ET LE MAINTIEN EN EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPÉES**

| <b>Actions</b>   | <b>M/O responsables</b> | <b>État d'avancement</b> |
|--|-------------------------|--------------------------|
| 1. Mobiliser les différents acteurs régionaux et faciliter la coordination des actions pour la période 2008-2013.  | MESS                    | En cours de réalisation  |
| 2. Diffuser un programme de formation en matière de gestion de la diversité à l'intention des gestionnaires et des conseillères et conseillers en gestion des ressources humaines.   | SCT                     | En cours de réalisation  |
| 3. Mettre en place un programme de promotion des emplois de la fonction publique.  | SCT                     | En cours de réalisation  |
| 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.  | SCT                     | En cours de réalisation  |
| 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.  | M/O<br>SCT              | À venir<br>2010-2011     |
| 6. Améliorer les outils de reddition de comptes en matière d'accès à l'égalité en emploi.  | SCT                     | Réalisé<br>En continu    |
| 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 participantes et des participants à partir d'avril 2009. | SCT                     | En cours de réalisation  |
| 8. Faciliter le repérage des participantes et des participants et leur aiguillage dans le cadre du PDEIPH à partir de janvier 2009.  | SCT<br>MESS             | En cours de réalisation  |
| 9. Ajouter, dès 2008, le groupe des personnes handicapées au Programme d'obligation contractuelle.   | SCT                     | Réalisé                  |

| <b>Actions</b>   | <b>M/O responsables</b> | <b>État d'avancement</b>             |
|--|-------------------------|--------------------------------------|
| 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, et ce, auprès des municipalités de moins de 100 employés. | MAMROT                  | À venir                              |
| 11. Réaliser annuellement des activités régionales de promotion de l'embauche et du maintien en emploi des personnes handicapées.  | MESS                    | Réalisé pour 2008-2009<br>En continu |
| 12. Organiser et soutenir la tenue d'activités spécifiquement liées à l'emploi dans le cadre de la Semaine québécoise des personnes handicapées.   | OPHQ                    | Réalisé pour 2009<br>En continu      |
| 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.                               | MESS                    | En cours de réalisation              |
| 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.   | MESS                    | En cours de réalisation              |
| 15. Poursuivre la révision et l'actualisation de la politique d'intégration des enfants handicapés en services de garde.   | MFA                     | En cours de réalisation              |
| 16. Faire connaître, dans le réseau des services de garde, les mesures pouvant faciliter l'embauche de travailleuses et de travailleurs handicapés.  | MFA                     | À venir                              |

| <b>Actions</b>  | <b>M/O responsables</b> | <b>État d'avancement</b> |
|---|-------------------------|--------------------------|
| 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.   | MELS                    | En cours de réalisation  |
| 18. Évaluer l'application de la politique de l'adaptation scolaire et apporter, le cas échéant, les ajustements requis.   | MELS                    | Réalisé                  |
| 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.   | MELS                    | En cours de réalisation  |
| 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.).   | MELS                    | Réalisé<br>En continu    |
| 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. | MELS                    | Réalisé<br>En continu    |
| 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.  | MELS                    | Réalisé<br>En continu    |

| <b>Actions</b>   | <b>M/O responsables</b> | <b>État d'avancement</b> |
|--|-------------------------|--------------------------|
| 23. Procéder à l'analyse du potentiel qu'offre l'entrepreneuriat pour favoriser la contribution des personnes handicapées au développement socioéconomique 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.                                       | MELS                    | À venir                  |
| 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.   | MELS                    | En cours de réalisation  |
| 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.   | MSSS                    | À venir                  |
| 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.  | MELS                    | En cours de réalisation  |
| 27. Informer le personnel scolaire, notamment les conseillères et les conseillers 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 | MELS                    | En cours de réalisation  |

| Actions  | M/O responsables  | État d'avancement                             |
|--|---|---|
| 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.   |   |   |
| <p>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 dans les établissements d'enseignement.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Soutenir davantage la planification de la transition de l'école à la vie active des élèves handicapés en : <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ faisant la promotion de la planification de la transition;</li> <li>▪ diffusant les projets relatifs à la transition de l'école à la vie active mis en œuvre en région;</li> <li>▪ soutenant l'expérimentation et la planification de la transition dans le cadre de leur offre de service respective;</li> <li>▪ mettant en place des mécanismes qui faciliteront la concertation et l'implication des acteurs régionaux et locaux concernés.</li> </ul> </li> </ul> | <p>MESS</p> <p>MELS</p> <p>MESS</p> <p>MSSS</p> <p>OPHQ</p> | <p>Réalisé</p> <p>En cours de réalisation</p> |
| <p>29. Préciser, dans le prochain plan d'action en matière d'éducation des adultes et de formation, 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.</p>   | <p>MELS</p>   | <p>En cours de réalisation</p>                |

| <b>Actions</b>   | <b>M/O responsables</b> | <b>État d'avancement</b> |
|--|-------------------------|--------------------------|
| 30. 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 et procéder à la mise en œuvre des mesures qui seront retenues.   | MELS                    | En cours de réalisation  |
| 31. 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 à toutes les régions.  | MESS                    | En cours de réalisation  |
| 32. 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.               | MELS                    | En cours de réalisation  |
| 33. 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.   | MELS                    | Réalisé<br>En continu    |
| 34. 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.  | MELS                    | À venir                  |
| 35. 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. | MESS                    | Réalisé<br>En continu    |



| <b>Actions</b>   | <b>M/O responsables</b> | <b>État d'avancement</b> |
|--|-------------------------|--------------------------|
| 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. | MESS                    | Réalisé<br>En continu    |
| 37. Soutenir 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.   | CPMT                    | En cours de réalisation  |
| 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.  | CPMT                    | En cours de réalisation  |
| 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.  | MFQ                     | Réalisé                  |
| 40. Présenter, dans les bilans produits dans le cadre de la Stratégie nationale, les résultats des interventions de l'OPHQ en matière de formation et d'information réalisées auprès des établissements d'enseignement et des ordres professionnels.   | OPHQ                    | En cours de réalisation  |
| 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.  | Secrétariat aux aînés   | En cours de réalisation  |
| 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.  | MESS                    | Réalisé                  |



| <b>Actions</b>   | <b>M/O responsables</b>         | <b>État d'avancement</b>        |
|--|---------------------------------|---------------------------------|
| 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.  | CAMO pour personnes handicapées | En cours de réalisation         |
| 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\$).   | MESS                            | Réalisé<br>En continu 2008-2011 |
| 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.   | MFQ<br>MESS                     | Réalisé<br>En continu           |
| 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\$).  | MESS                            | Réalisé<br>En continu 2008-2011 |
| 47. Élaborer, au printemps 2008, un plan de déploiement des nouveaux emplois créés en entreprises adaptées.  | MESS                            | Réalisé                         |
| 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.  | MESS                            | En cours de réalisation         |
| 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.   | MESS                            | Réalisé<br>En continu 2008-2011 |
| 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. | MESS                            | Réalisé                         |

| <b>Actions</b>   | <b>M/O responsables</b> | <b>État d'avancement</b> |
|--|-------------------------|--------------------------|
| 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.   | MESS                    | À venir                  |
| 52. Dans le cadre des travaux préparatoires du prochain plan d'action gouvernemental en matière de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale (avril 2009), examiner la possibilité : <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 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'une ou un 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;</li> <li>▪ 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.</li> </ul> | MESS                    | En cours de réalisation  |
| 53. Mettre en place la nouvelle Prime au travail pour les personnes présentant des contraintes sévères à l'emploi.   | MFQ<br>MESS             | Réalisé                  |
| 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).  | MFQ<br>Revenu<br>Québec | Réalisé                  |

| Actions  | M/O responsables     | État d'avancement       |
|--|----------------------|-------------------------|
| 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.  | MESS                 | En cours de réalisation |
| 56. Continuer d'améliorer l'accès des personnes handicapées aux services (déficience physique, déficience intellectuelle, troubles envahissants du développement, problèmes de santé mentale).   | MSSS                 | Réalisé<br>En continu   |
| 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 : <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ procéder à l'analyse des parcours des personnes actuellement en stage et supervisées par le réseau de la santé et des services sociaux (MSSS);</li> <li>▪ planifier conjointement les mesures composant ces parcours de manière à bien définir et distinguer celles qui conduisent vers l'emploi et celles qui visent une participation sociale (MSSS et MESS);</li> <li>▪ assurer le soutien nécessaire à la conclusion d'ententes de collaboration entre les deux réseaux, ententes basées sur le partage des responsabilités convenu.</li> </ul> | MESS<br>MSSS<br>OPHQ | En cours de réalisation |
| 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.   | MDEIE                | À venir                 |

| <b>Actions</b>  | <b>M/O responsables</b> | <b>État d'avancement</b> |
|---|-------------------------|--------------------------|
| 59. Organiser, pour une partie du personnel du MDEIE, un cours de sensibilisation à l'accueil des personnes handicapées qui souhaitent démarrer une entreprise.   | MDEIE                   | En cours de réalisation  |
| 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.  | OPHQ                    | Réalisé<br>En continu    |
| 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. | MFA                     | À venir                  |

**PORTRAIT DE LA POPULATION AVEC INCAPACITÉ ET PARTICIPATION  
AU MARCHÉ DU TRAVAIL - 2006**

Nous présentons dans ce portrait quelques données sur la participation au marché du travail de la population avec limitations d'activité en 2006, c'est-à-dire l'année la plus récente pour laquelle des données sont disponibles. Ces données sont présentées uniquement à titre informatif et ne peuvent servir à illustrer les retombées de la Stratégie nationale, celle-ci ayant été mise en œuvre en mai 2008. La Stratégie nationale prévoit cependant qu'une analyse de l'évolution des personnes avec ou sans incapacité sera réalisée en 2013. Il sera alors possible de constater l'évolution des deux groupes sur le marché du travail entre 2006 et 2011. Les données de deux enquêtes seront utilisées, soit l'Enquête sur la participation et les limitations d'activité (EPLA) et l'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu (EDTR).

Les variables suivantes ont été retenues aux fins du présent portrait :

- le taux d'incapacité;
- le taux d'activité;
- le taux d'emploi;
- le taux de chômage;
- le travail à temps partiel;
- la durée du chômage.

La décision d'utiliser ces deux sources de données pour l'analyse de la situation des personnes avec ou sans limitations d'activité a été prise lors de l'élaboration de la Stratégie nationale. Ces deux sources comportent chacune, en effet, des avantages et des inconvénients. Même si les deux enquêtes utilisent deux questions identiques pour estimer la population ayant des limitations d'activité, des différences méthodologiques conduisent à une estimation différente du

## ANNEXE 2

taux d'incapacité. L'EDTR permet de suivre annuellement la situation des personnes avec ou sans limitations d'activité, mais non de préciser la nature ou la gravité de l'incapacité. Pour différentes raisons, dont l'absence d'une question sur la durée de l'incapacité, cette enquête produit une estimation relativement forte du taux d'incapacité (20,5 % en 2006). Réalisée seulement tous les cinq ans, l'EPLA permet de faire des distinctions en fonction de la nature et de la gravité de l'incapacité. Elle comporte également plusieurs variables sur la population avec limitations d'activité qui sont absentes de l'EDTR. Toutefois, le double filtrage utilisé pour constituer l'échantillon a pour effet de sous-estimer la population dont l'incapacité est légère. Ceci a pour conséquence une estimation plus faible du taux d'incapacité (7,9 % en 2006).

## Le taux d'incapacité selon le sexe

Selon l'EPLA, le nombre de personnes âgées de 15 à 64 ans avec incapacité est estimé à 408 600 en 2006. Le taux d'incapacité est de 7,9 % chez cette population. Il est le même chez les hommes et chez les femmes.

Selon l'EDTR, la population âgée de 16 à 64 ans avec incapacité est estimée à plus d'un million de personnes. Le taux d'incapacité est estimé à 20,5 %. Il serait légèrement plus élevé chez les femmes (22 %) que chez les hommes (19,1 %).

### POPULATION DE 15 À 64 ANS SELON LA PRÉSENCE D'UNE INCAPACITÉ ET LE SEXE, EPLA 2006

|        | AVEC INCAPACITÉ (N) | SANS INCAPACITÉ (N) | TOTAL (N) | TAUX D'INCAPACITÉ (%) |
|--------|---------------------|---------------------|-----------|-----------------------|
| Hommes | 202 810             | 2 358 300           | 2 561 110 | 7,9                   |
| Femmes | 205 790             | 2 391 670           | 2 597 460 | 7,9                   |
| Total  | 408 600             | 4 749 970           | 5 158 570 | 7,9                   |

Source : Statistique Canada, *Enquête sur la participation et les limitations d'activité*; Compilation : Institut de la statistique du Québec.

### POPULATION DE 16 À 64 ANS SELON LA PRÉSENCE D'UNE INCAPACITÉ ET LE SEXE, EDTR 2006

|        | AVEC INCAPACITÉ (N) | SANS INCAPACITÉ (N) | TOTAL (N) | TAUX D'INCAPACITÉ (%) |
|--------|---------------------|---------------------|-----------|-----------------------|
| Hommes | 489 789             | 2 077 942           | 2 567 731 | 19,1                  |
| Femmes | 562 919             | 1 998 274           | 2 561 194 | 22,0                  |
| Total  | 1 052 708           | 4 076 216           | 5 128 925 | 20,5                  |

Source : Statistique Canada, *Enquête sur la dynamique du travail et du revenu*; Compilation : Direction de la recherche, Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale

## Le taux d'incapacité selon l'âge

Selon l'EPLA, le taux d'incapacité augmente fortement avec l'âge. Situé à seulement 3,6 % chez les 15 à 34 ans, il est plus du double chez les 35 à 54 ans (8,3 %). Ce taux est quatre fois plus élevé chez les 55 à 64 ans (15,8 %) que chez les plus jeunes.

L'EDTR donne des taux d'incapacité nettement plus élevés que l'EPLA pour tous les groupes d'âge. Le taux d'incapacité atteindrait ainsi 11 % chez les 15 à 34 ans. Comme pour l'EPLA, ce taux est le double chez les 35 à 54 ans (22,1 %). Il est trois fois plus élevé chez les 55 à 64 ans (35,4 %).

### POPULATION DE 15 À 64 ANS SELON LA PRÉSENCE D'UNE INCAPACITÉ ET L'ÂGE, EPLA 2006

|                    | AVEC<br>INCAPA-<br>CITÉ (N) | SANS<br>INCAPA-<br>CITÉ (N) | TOTAL (N) | TAUX<br>D'INCAPACITÉ<br>(%) |
|--------------------|-----------------------------|-----------------------------|-----------|-----------------------------|
| 15-34 ans          | 67 710                      | 1 820 450                   | 1 888 160 | 3,6                         |
| 35-54 ans          | 192 400                     | 2 137 610                   | 2 330 010 | 8,3                         |
| 55-64 ans          | 148 810                     | 792 010                     | 940 820   | 15,8                        |
| Total<br>15-64 ans | 408 920                     | 4 750 070                   | 5 158 990 | 7,9                         |

Source : Statistique Canada, *Enquête sur la participation et les limitations d'activité*; Compilation : Institut de la statistique du Québec.



## POPULATION DE 15 À 64 ANS SELON LA PRÉSENCE D'UNE INCAPACITÉ ET L'ÂGE, EDTR 2006

|                 | AVEC INCAPACITÉ (N) | SANS INCAPACITÉ (N) | TOTAL (N) | TAUX D'INCAPACITÉ (%) |
|-----------------|---------------------|---------------------|-----------|-----------------------|
| 16-34 ans       | 205 267             | 1 653 943           | 1 859 210 | 11,0                  |
| 35-54 ans       | 514 228             | 1 814 014           | 2 328 242 | 22,1                  |
| 55-64 ans       | 333 214             | 608 259             | 941 473   | 35,4                  |
| Total 15-64 ans | 1 052 709           | 4 076 216           | 5 128 924 | 20,5                  |

Source : Statistique Canada, *Enquête sur la dynamique du travail et du revenu*; Compilation : Direction de la recherche, Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale

### **Le taux d'activité selon le sexe et la présence d'une incapacité**

Selon l'EPLA, le taux d'activité des personnes avec incapacité est de 47,1 % en 2006. Ce taux est nettement inférieur à celui de la population sans incapacité (79,7 %). Cette situation se retrouve aussi bien chez les femmes que chez les hommes. Qu'elles aient une incapacité ou non, les femmes affichent des taux d'activité inférieurs à ceux des hommes.

Les données provenant de l'EDTR montrent également que le taux d'activité des personnes avec incapacité (62,1%) en 2006 est inférieur à celui de la population sans incapacité (80,4 %). La différence entre les deux taux est cependant beaucoup plus faible que dans le cas de l'EPLA, vraisemblablement parce que l'EDTR comprend un plus grand nombre de personnes ayant des incapacités légères, temporaires ou récurrentes, moins désavantagées sur le marché du travail. Les femmes ayant une limitation d'activité ont un taux d'activité nettement inférieur à celui des hommes dans la même situation. Ce dernier s'établit à 54,6 % pour les femmes contre 70,7 % chez les hommes.

**TAUX D'ACTIVITÉ SELON LE SEXE ET LA PRÉSENCE D'UNE INCAPACITÉ, QUÉBEC, POPULATION DE 15 À 64 ANS, EPLA 2006**

|                           | AVEC INCAPACITÉ | SANS INCAPACITÉ | ENSEMBLE DE LA POPULATION |
|---------------------------|-----------------|-----------------|---------------------------|
| HOMMES                    | 50,7 %          | 84,8 %          | 82,1 %                    |
| FEMMES                    | 43,4 %          | 74,6 %          | 72,2 %                    |
| ENSEMBLE DE LA POPULATION | 47,1 %          | 79,7 %          | 77,1 %                    |

Source : Statistique Canada, *Enquête sur la participation et les limitations d'activité*; Compilation : Institut de la statistique du Québec.

**TAUX D'ACTIVITÉ SELON LE SEXE ET LA PRÉSENCE D'UNE INCAPACITÉ, QUÉBEC, POPULATION DE 16 À 64 ANS, EDTR 2006**

|                           | AVEC INCAPACITÉ | SANS INCAPACITÉ | ENSEMBLE DE LA POPULATION |
|---------------------------|-----------------|-----------------|---------------------------|
| HOMMES                    | 70,7 %          | 84,8 %          | 82,1 %                    |
| FEMMES                    | 54,6 %          | 75,8 %          | 71,1 %                    |
| ENSEMBLE DE LA POPULATION | 62,1 %          | 80,4 %          | 76,6 %                    |

Source : Statistique Canada, *Enquête sur la dynamique du travail et du revenu*; Compilation : Direction de la recherche, Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale

## **Le taux d'activité selon l'âge et la présence d'une incapacité<sup>9</sup>**

Les données de l'EDTR montrent que le taux d'activité diminue fortement avec l'âge et ce constat est d'autant plus vrai dans le cas des personnes avec une limitation d'activité. En fait, le taux d'activité des personnes avec une incapacité fond de moitié entre la cohorte des 16 à 34 ans (80,1 %) et celle des 55 à 64 ans (37 %). De plus, on constate que l'écart des taux d'activité entre les personnes ayant une limitation d'activité et celles n'en ayant pas augmente considérablement avec l'âge. Chez les 16-34 ans, le taux d'activité est semblable chez les personnes avec ou sans incapacité. On observe toutefois une différence importante chez les personnes de 35 ans ou plus.

### **TAUX D'ACTIVITÉ SELON L'ÂGE ET LA PRÉSENCE D'UNE INCAPACITÉ, QUÉBEC, EDTR 2006**

|                      | AVEC INCAPACITÉ | SANS INCAPACITÉ | ENSEMBLE DE LA POPULATION |
|----------------------|-----------------|-----------------|---------------------------|
| 16 À 34 ANS          | 80,1 %          | 79,7 %          | 79,7 %                    |
| 35 À 54 ANS          | 71,2 %          | 89,1 %          | 85,1 %                    |
| 55 À 64 ANS          | 37,0 %          | 56,2 %          | 49,4 %                    |
| Total<br>16 À 64 ANS | 62,1 %          | 80,4 %          | 76,6 %                    |

Source : Statistique Canada, *Enquête sur la dynamique du travail et du revenu*; Compilation : Direction de la recherche, Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale

## **Le taux d'emploi selon le sexe et la présence d'une incapacité**

En 2006, selon les données de l'EPLA, le taux d'emploi des personnes ayant une limitation d'activité n'était que de 40,3 %, alors que celui des personnes sans incapacité se situait à 72,6 %.

<sup>9</sup> Les données de l'EPLA selon l'âge n'étaient pas disponibles au moment de la rédaction de ce document.

Qu'elles aient une incapacité ou non, le taux d'emploi des femmes est inférieur à celui des hommes dans la même situation. La différence de taux entre personnes avec ou sans incapacité a une ampleur similaire chez les deux sexes.

Les données de l'EDTR tracent un portrait plus favorable de la situation des personnes avec une incapacité sur le marché du travail que l'EPLA. Le taux d'emploi des personnes avec une limitation d'activité s'établit à 56,4 % en 2006, contre 75,9 % pour celles sans limitation. Tout comme l'EPLA, les données de l'EDTR montrent que les femmes affichent un taux d'emploi inférieur à celui des hommes.

### **TAUX D'EMPLOI SELON LE SEXE ET LA PRÉSENCE D'UNE INCAPACITÉ, QUÉBEC, POPULATION DE 15 À 64 ANS, EPLA 2006**

|                              | AVEC<br>INCAPACITÉ | SANS<br>INCAPACITÉ | ENSEMBLE DE<br>LA POPULATION |
|------------------------------|--------------------|--------------------|------------------------------|
| HOMMES                       | 44,9 %             | 77,4 %             | 74,8 %                       |
| FEMMES                       | 35,8 %             | 67,9 %             | 65,4 %                       |
| ENSEMBLE DE<br>LA POPULATION | 40,3 %             | 72,6 %             | 70,0 %                       |

Source : Statistique Canada, *Enquête sur la participation et les limitations d'activité*; Compilation : Institut de la statistique du Québec.

## TAUX D'EMPLOI SELON LE SEXE ET LA PRÉSENCE D'UNE INCAPACITÉ, QUÉBEC, POPULATION DE 16 À 64 ANS, EDTR 2006

|                           | AVEC INCAPACITÉ | SANS INCAPACITÉ | ENSEMBLE DE LA POPULATION |
|---------------------------|-----------------|-----------------|---------------------------|
| HOMMES                    | 63,4 %          | 80,1 %          | 76,9 %                    |
| FEMMES                    | 50,3 %          | 71,5 %          | 66,9 %                    |
| ENSEMBLE DE LA POPULATION | 56,4 %          | 75,9 %          | 71,9 %                    |

Source : Statistique Canada, *Enquête sur la dynamique du travail et du revenu*; Compilation : Direction de la recherche, Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale

### **Le taux d'emploi selon l'âge et la présence d'une incapacité<sup>10</sup>**

Les données de l'EDTR montrent que le taux d'emploi des personnes diminue fortement avec l'âge. Cela est d'autant plus vrai pour les personnes souffrant d'une incapacité. Comme on peut le constater, le taux d'emploi des personnes avec une incapacité passe de 73,6 % chez les 16 à 34 ans à seulement 33,4 % pour les personnes âgées de 55 à 64 ans. Chez les 16 à 34 ans, on n'observe pas de différence entre les personnes qui ont une incapacité et celles qui n'en ont pas, ce qui apparaît surprenant de prime abord. Il sera intéressant d'observer si on constate le même phénomène avec l'EPLA. Chez les 35 à 54 ans et chez les 55 à 64 ans, on observe cependant des différences marquées entre les personnes avec une incapacité et les personnes sans incapacité.

<sup>10</sup> Les données de l'EPLA selon l'âge n'étaient pas disponibles au moment de la rédaction de ce document.

## TAUX D'EMPLOI SELON L'ÂGE ET LA PRÉSENCE D'UNE INCAPACITÉ, QUÉBEC, EDTR 2006

|                   | AVEC INCAPACITÉ | SANS INCAPACITÉ | ENSEMBLE DE LA POPULATION |
|-------------------|-----------------|-----------------|---------------------------|
| 16 À 34 ANS       | 73,6 %          | 73,7 %          | 73,6 %                    |
| 35 À 54 ANS       | 64,5 %          | 85,3 %          | 80,7 %                    |
| 55 À 64 ANS       | 33,4 %          | 53,9 %          | 46,6 %                    |
| Total 16 À 64 ANS | 56,4 %          | 75,9 %          | 71,9 %                    |

Source : Statistique Canada, *Enquête sur la dynamique du travail et du revenu*; Compilation : Direction de la recherche, Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale

### Emploi à temps plein ou à temps partiel selon la présence d'une incapacité

Les données tirées de l'EPLA sur la part de l'emploi à temps partiel dans l'emploi total montrent que les personnes avec une incapacité ont tendance à occuper plus souvent un emploi à temps partiel (25,9 %) que celles n'ayant aucune incapacité (19,6 %).

Mais les données de l'EDTR indiquent que la proportion des individus avec une incapacité et travaillant à temps partiel est légèrement inférieure à celle des personnes n'ayant aucune incapacité. En 2006, 16,6 % des personnes en emploi ayant une incapacité travaillaient à temps partiel, contre 17,6 % pour la population sans incapacité.

**TRAVAIL À TEMPS PLEIN OU À TEMPS PARTIEL SELON LA PRÉSENCE D'UNE INCAPACITÉ, QUÉBEC, POPULATION DE 15 À 64 ANS, EPLA 2006**

|               | AVEC INCAPACITÉ | SANS INCAPACITÉ | ENSEMBLE DE LA POPULATION |
|---------------|-----------------|-----------------|---------------------------|
| TEMPS PLEIN   | 74,1 %          | 80,4 %          | 80,1 %                    |
| TEMPS PARTIEL | 25,9 %          | 19,6 %          | 19,9 %                    |

Source : Statistique Canada, *Enquête sur la participation et les limitations d'activité*; Compilation : Institut de la statistique du Québec.

**TRAVAIL À TEMPS PLEIN OU À TEMPS PARTIEL SELON LA PRÉSENCE D'UNE INCAPACITÉ, QUÉBEC, POPULATION DE 16-64 ANS, EDTR 2006**

|               | AVEC INCAPACITÉ | SANS INCAPACITÉ | ENSEMBLE DE LA POPULATION |
|---------------|-----------------|-----------------|---------------------------|
| TEMPS PLEIN   | 82,4 %          | 80,8 %          | 81,0 %                    |
| TEMPS PARTIEL | 16,6 %          | 17,6 %          | 17,5 %                    |

Source : Statistique Canada, *Enquête sur la dynamique du travail et du revenu*; Compilation : Direction de la recherche, Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale

**Le taux de chômage selon le sexe et la présence d'une incapacité**

Les données de l'EPLA sur le taux de chômage montrent que l'intégration sur le marché du travail est plus ardue pour les personnes avec une incapacité. En 2006, le taux de chômage pour les personnes avec une limitation d'activité est de 14,4 %, contre 8,9 % pour les individus sans incapacité. À 17,6 %, le taux de chômage des femmes avec une incapacité est nettement supérieur à celui de leurs homologues masculins (11,6 %) et il est presque deux fois plus élevé que celui des femmes sans limitation d'activité.

L'analyse des données sur le sujet provenant de l'EDTR montre également que les personnes avec une incapacité vivent une intégration plus difficile sur le marché du travail. Le taux de chômage de ces personnes s'établit à 9,2 % en 2006, contre seulement 5,6 % pour les personnes n'ayant aucune limitation d'activité. Contrairement aux résultats de l'EPLA, on constate que ce sont les hommes avec une incapacité qui éprouvent le plus de difficultés. Leur taux de chômage est de 10,3 %, comparativement à 7,9 % pour les femmes avec une incapacité.

**TAUX DE CHÔMAGE SELON LE SEXE ET LA PRÉSENCE D'UNE INCAPACITÉ, QUÉBEC, POPULATION DE 15 À 64 ANS, EPLA 2006**

|                           | AVEC INCAPACITÉ | SANS INCAPACITÉ | ENSEMBLE DE LA POPULATION |
|---------------------------|-----------------|-----------------|---------------------------|
| HOMMES                    | 11,6 %          | 8,7 %           | 8,9 %                     |
| FEMMES                    | 17,6 %          | 9,0 %           | 9,5 %                     |
| ENSEMBLE DE LA POPULATION | 14,4 %          | 8,9 %           | 9,2 %                     |

Source : Statistique Canada, *Enquête sur la participation et les limitations d'activité*; Compilation : Institut de la statistique du Québec.



## TAUX DE CHÔMAGE SELON LE SEXE ET LA PRÉSENCE D'UNE INCAPACITÉ, QUÉBEC, POPULATION DE 16 À 64 ANS, EDTR 2006

|                           | AVEC INCAPACITÉ | SANS INCAPACITÉ | ENSEMBLE DE LA POPULATION |
|---------------------------|-----------------|-----------------|---------------------------|
| HOMMES                    | 10,3 %          | 5,5 %           | 6,3 %                     |
| FEMMES                    | 7,9 %           | 5,6 %           | 6,0 %                     |
| ENSEMBLE DE LA POPULATION | 9,2 %           | 5,6 %           | 6,2 %                     |

Source : Statistique Canada, *Enquête sur la dynamique du travail et du revenu*; Compilation : Direction de la recherche, Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale.

### Le taux de chômage selon l'âge et la présence d'une incapacité<sup>11</sup>

Les données de l'EDTR montrent que le taux de chômage augmente avec l'âge chez les personnes souffrant d'une incapacité, tandis que ce constat n'est pas vérifié chez la population n'ayant aucune limitation d'activité. Ainsi, le taux de chômage passe de 8,1 % chez les personnes âgées de 16 à 34 ans avec une incapacité à 9,4 %, puis à 9,7 % chez celles âgées de 44 à 55 ans et de 55 à 64 ans. Le taux de chômage pour les personnes âgées de 35 à 54 ans et de 55 à 64 ans est deux fois plus élevé que celui des personnes du même âge n'ayant aucune incapacité.

<sup>11</sup> Les données de l'EPLA selon l'âge n'étaient pas disponibles au moment de la rédaction de ce document.

## TAUX DE CHÔMAGE SELON L'ÂGE ET LA PRÉSENCE D'UNE INCAPACITÉ, QUÉBEC, EDTR 2006

|                 | AVEC INCAPACITÉ | SANS INCAPACITÉ | ENSEMBLE DE LA POPULATION |
|-----------------|-----------------|-----------------|---------------------------|
| 16 À 34 ANS     | 8,1 %           | 7,5 %           | 7,6 %                     |
| 35 À 54 ANS     | 9,4 %           | 4,2 %           | 5,2 %                     |
| 55 À 64 ANS     | 9,7 %           | 4,2 %           | 5,6 %                     |
| Total 16-64 ans | 9,2 %           | 5,6 %           | 6,2 %                     |

Source : Statistique Canada, *Enquête sur la dynamique du travail et du revenu*; Compilation : Direction de la recherche, Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale

### **Durée du chômage selon la présence d'une incapacité<sup>12</sup>**

Les données sur la durée du chômage montrent que les personnes avec une incapacité chôment en général plus longtemps que les personnes sans incapacité. En 2006, elles chômaient en moyenne 24 semaines, contre un peu plus de 16 semaines pour les personnes n'ayant aucune incapacité. Dans les deux groupes, on constate que ce sont les hommes qui enregistrent la durée du chômage la plus élevée, et à plus forte raison chez ceux ayant une incapacité.

Par ailleurs, la durée du chômage augmente en fonction de l'âge. En effet, les personnes avec une incapacité âgées de 16 à 34 ans chômaient en moyenne 19 semaines. Ce nombre passait à plus de 24 semaines chez les personnes de 35 à 54 ans et à plus de 31 semaines chez celles âgées de 55 à 64 ans. Il convient de mentionner qu'on observe le même phénomène chez la population n'ayant aucune limitation d'activité, mais de façon beaucoup moins prononcée.

<sup>12</sup>Les données de l'EPLA ne sont pas disponibles pour cette variable.

**DURÉE MOYENNE DU CHÔMAGE SELON LE SEXE ET LA PRÉSENCE D'UNE INCAPACITÉ, QUÉBEC, POPULATION DE 16 À 64 ANS, EDTR 2006 (EN SEMAINES)**

|                           | AVEC INCAPACITÉ | SANS INCAPACITÉ | ENSEMBLE DE LA POPULATION |
|---------------------------|-----------------|-----------------|---------------------------|
| FEMMES                    | 22,1            | 16,3            | 17,3                      |
| HOMMES                    | 25,4            | 17,3            | 18,9                      |
| ENSEMBLE DE LA POPULATION | 24,0            | 16,8            | 18,1                      |

Source : Statistique Canada, *Enquête sur la dynamique du travail et du revenu*; Compilation : Direction de la recherche, Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale

**DURÉE MOYENNE DU CHÔMAGE SELON L'ÂGE ET LA PRÉSENCE D'UNE INCAPACITÉ, QUÉBEC, POPULATION DE 16 À 64 ANS, EDTR 2006 (EN SEMAINES)**

|                   | AVEC INCAPACITÉ | SANS INCAPACITÉ | ENSEMBLE DE LA POPULATION |
|-------------------|-----------------|-----------------|---------------------------|
| 16 À 34 ANS       | 19,0            | 15,0            | 15,4                      |
| 35 À 54 ANS       | 24,6            | 19,5            | 21,0                      |
| 55 À 64 ANS       | 31,1            | 20,3            | 24,0                      |
| Total 16 À 64 ANS | 24,0            | 16,8            | 18,1                      |

Source : Statistique Canada, *Enquête sur la dynamique du travail et du revenu*; Compilation : Direction de la recherche, Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale