

STRATÉGIE NATIONALE POUR L'INTÉGRATION ET LE MAINTIEN EN EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPÉES 2019-2024

POUR UN QUÉBEC

RICHE DE TOUS

SES TALENTS



« [Sur la base de l'égalité avec les autres, les personnes handicapées ont droit] notamment à la possibilité de gagner leur vie en accomplissant un travail librement choisi ou accepté sur un marché du travail et dans un milieu de travail ouverts, favorisant l'inclusion et accessibles aux personnes handicapées ».

(Article 27 de la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées [CNUDPH], ratifiée par le Canada en 2010)

Coordination et rédaction

Direction des politiques d'emploi et des stratégies
Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale

Édition

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

La Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées 2019-2024 peut être consultée dans la section Grands dossiers du site Internet du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, à mtess.gouv.qc.ca.

Ce document est également accessible en médias adaptés.

Dépôt légal – Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2019
ISBN : 978-2-550-84268-2 (PDF)

© Gouvernement du Québec

STRATÉGIE NATIONALE POUR L'INTÉGRATION ET LE MAINTIEN EN EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPÉES 2019-2024

POUR UN QUÉBEC

RICHE DE TOUS

SES TALENTS





MOT DU PREMIER MINISTRE

POUR UN QUÉBEC RICHE DE TOUS SES TALENTS

Avec l'augmentation du nombre de personnes handicapées sur le marché du travail, votre gouvernement veut faire du Québec une société qui fait appel à tous ses talents pour répondre aux besoins de main-d'œuvre.

Le Québec est déjà une référence en matière de droits des personnes handicapées et de leur intégration en emploi, mais nous pouvons en faire encore plus. C'est dans cette optique que le gouvernement du Québec lance la Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées 2019-2024.

Cette stratégie vise à favoriser la pleine participation de toutes et tous à la société québécoise. Elle vient mettre en place des actions concertées pour atteindre une plus grande participation des personnes handicapées au marché du travail et pour que ces dernières contribuent encore plus largement à la prospérité du Québec.

La société québécoise est riche de l'apport de l'ensemble de sa population. Nous avons tout à gagner d'une plus grande participation des personnes handicapées à notre économie. Je suis fier de dire que notre ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale prend, aujourd'hui, les moyens pour que chaque personne prenne la place qui lui revient.

Le premier ministre,

A handwritten signature in black ink, reading "François Legault". The signature is written in a cursive, flowing style.

François Legault
Québec, juin 2019



MOT DU MINISTRE

Le Québec vit actuellement à l'ère du plein emploi dans plusieurs de ses régions. Notre marché du travail est en transformation et il est confronté à des défis, dont le phénomène de rareté de la main-d'œuvre.

L'embauche de personnes handicapées est une avenue à privilégier pour les employeurs, puisque cela leur permet de pourvoir des postes, mais surtout de reconnaître ces personnes comme tous les autres travailleurs. Être actif sur le marché du travail permet non seulement de recevoir un salaire, mais aussi de se réaliser et de s'épanouir sur le plan personnel.

Je suis convaincu que la Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées 2019-2024 contribuera de belle façon à soutenir les personnes handicapées dans leur cheminement et à accroître leur participation sur le marché du travail.

Notre société est riche de toutes ses forces vives. Cette stratégie permettra aux personnes handicapées de mettre leurs talents à contribution pour le développement économique du Québec.

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

A handwritten signature in black ink that reads "Jean Boulet". The signature is written in a cursive, flowing style.

Jean Boulet
Québec, juin 2019

TABLE DES MATIÈRES

MOT DU PREMIER MINISTRE	5
MOT DU MINISTRE	7
INTRODUCTION	11
Une stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées.....	11
UN GOUVERNEMENT QUI AGIT	13
Offre de services gouvernementale pour soutenir le projet socioprofessionnel des personnes handicapées.....	13
Des dispositions légales	15
LES ENJEUX	17
La participation au marché du travail des personnes handicapées	17
Une contribution plus importante de la main-d'œuvre disponible en réponse aux besoins grandissants du marché du travail	19
L'intervention au moment opportun	20
LES PRINCIPES	21
L'accompagnement	21
L'autonomisation professionnelle	21
La responsabilité de toutes et de tous	21
ORIENTATIONS, AXES ET MESURES.....	22
Orientation 1 : Accroître l'autonomie professionnelle des personnes handicapées.....	22
Axe 1.1 : Préparer les jeunes personnes handicapées au marché du travail	22
Axe 1.2 : Développer les compétences et accorder un soutien accru à l'intégration et au maintien en emploi des personnes handicapées	26
Orientation 2 : Favoriser l'embauche des personnes handicapées par les employeurs	29
Axe 2.1 : Sensibiliser les employeurs à l'embauche de personnes handicapées et les soutenir en cette matière.....	29
Axe 2.2 : Accroître la présence des personnes handicapées au sein de l'effectif des ministères et organismes de la fonction publique du Québec et dans les établissements du secteur parapublic	30

Orientation 3 : Assurer un meilleur continuum de services aux personnes handicapées en fonction de leur projet socioprofessionnel.....	32
Axe 3.1 : Consolider et mettre en place des mécanismes de collaboration entre le réseau du travail, de l'emploi et de la solidarité sociale, le réseau de l'éducation et de l'enseignement supérieur et celui de la santé et des services sociaux ainsi que leurs partenaires	33
Orientation 4 : Documenter les problématiques liées à l'intégration et au maintien en emploi des personnes handicapées.....	35
Axe 4.1 Réaliser des recherches sur les problématiques liées à l'intégration et au maintien en emploi des personnes handicapées	35
Cadre financier de la Stratégie	36
Objectif de résultats et indicateurs de suivi	37
Évaluation de la Stratégie	40
Mécanismes de suivi.....	40
Reddition de comptes	40
Analyse différenciée selon les sexes	40
ANNEXE I :	41
Les services de l'État québécois auxquels ont accès les personnes handicapées.....	41
ANNEXE II : CADRE FINANCIER DE LA STRATÉGIE	48

INTRODUCTION

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

Les personnes handicapées représentent l'un des segments de main-d'œuvre les plus sous-représentés sur le marché du travail alors qu'elles pourraient participer davantage à l'enrichissement collectif par un meilleur accès à des emplois. Le Québec doit compter sur tous ses talents, y compris ceux des personnes handicapées. C'est dans cette perspective que le gouvernement du Québec lance la Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées 2019-2024 : Pour un Québec riche de tous ses talents (ci-après la Stratégie).

La Stratégie se fonde sur trois enjeux, trois principes et quatre orientations stratégiques qui se déclinent en différents axes. Elle vise la réalisation de 33 mesures autour desquelles s'articulera l'intervention gouvernementale en matière d'intégration et de maintien en emploi des personnes handicapées.

La Stratégie est le résultat de démarches ayant mobilisé des acteurs du milieu associatif, des ministères et organismes gouvernementaux et des partenaires du marché du travail en faveur de l'élaboration d'une stratégie gouvernementale qui favorise l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées en leur facilitant l'accès au marché du travail.

La concertation entre les principaux acteurs concernés en vue de l'élaboration de la Stratégie a nécessité de nombreuses démarches de consultation et de réflexion.

Des consultations ont été réalisées auprès de l'Office des personnes handicapées du Québec (OPHQ), d'organismes du milieu associatif, dont des groupes de défense collective des droits des personnes handicapées, ainsi qu'auprès de partenaires du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MTESS), dont le Conseil québécois des entreprises adaptées (CQEA) et le Regroupement des organismes spécialisés pour l'emploi des personnes handicapées (ROSEPH). Ces consultations avaient pour but de mieux saisir les enjeux touchant les personnes handicapées en matière de politiques d'emploi.

Les consultations menées en vue de l'élaboration de la Stratégie ont profité d'une conjoncture favorable étant donné la mise en place, en 2017, du premier Comité consultatif pour les personnes handicapées (CCPH)¹ de la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT).

Les principales préoccupations exprimées portaient sur :

- ➔ l'arrimage entre, d'une part, les services publics d'emploi, le réseau de l'éducation et de l'enseignement supérieur et celui de la santé et des services sociaux et, d'autre part, les services soutenant l'insertion professionnelle des personnes handicapées;
- ➔ l'accompagnement des personnes handicapées et des employeurs au regard de leur intégration dans les milieux de travail;
- ➔ l'augmentation des investissements dans les différents programmes favorisant l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées, dont la mesure Contrat d'intégration au travail (CIT) et le Programme de subventions aux entreprises adaptées (PSEA);
- ➔ l'intervention précoce auprès des jeunes personnes handicapées au regard de leur intégration au marché du travail.

¹ Le CCPH réunit des regroupements et des associations dédiés aux personnes handicapées et qui ont les connaissances et l'expertise requises pour les représenter. En ce sens, le CCPH est un interlocuteur privilégié du MTESS pour prendre en compte et représenter les intérêts des personnes handicapées en matière d'intégration, de maintien en emploi et de progression professionnelle. Son mandat consiste, entre autres, à formuler des avis et à proposer, à la CPMT ainsi qu'au MTESS, des pistes d'intervention pertinentes dans les domaines de la main-d'œuvre et de l'emploi. Ce comité est aussi appelé à contribuer au développement et à la mise en œuvre de nouvelles orientations, de stratégies ou de plans d'action sous la responsabilité de la CPMT et du MTESS.

La concertation entre les nombreux acteurs en cause dans l'élaboration de la Stratégie a permis de définir des orientations, des indicateurs et des objectifs de résultats qui ont fait consensus auprès de l'OPHQ, du CCPH et de la CPMT.

Les travaux du comité interministériel ont mené à la formulation de 33 mesures structurantes qui visent l'amélioration et la consolidation des actions porteuses de l'offre de services gouvernementale en matière d'insertion socioprofessionnelle et de maintien en emploi des personnes handicapées.

CONTEXTE

Lancée en 2008, la Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées répond à une obligation légale qui incombe au ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale en vertu de l'article 63 de la Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale. Cet article prévoit l'élaboration, la coordination, le suivi et l'évaluation périodique d'une telle stratégie, de même que la mise en place d'objectifs de résultats élaborés en collaboration avec les milieux patronaux et syndicaux.

C'est par l'entremise de la CPMT que les milieux patronaux et syndicaux sont représentés au regard de la Stratégie.

La première Stratégie (2008-2013) comportait un nombre important de mesures (61) mises en place par une dizaine de ministères et organismes gouvernementaux. Il en est ressorti une forte mobilisation autour de différents enjeux rattachés à l'emploi des personnes handicapées.

Les mesures adoptées dans le cadre de la première Stratégie comprenaient, entre autres, le rehaussement des fonds investis dans la mesure CIT, la création de 825 nouveaux emplois dans des entreprises adaptées, la mise en place de la Prime au travail pour les personnes présentant des contraintes sévères à l'emploi (ou prime au travail adaptée) ainsi que le Supplément aux prestataires de longue durée quittant l'aide financière de dernier recours (ou supplément à la prime au travail).

UN GOUVERNEMENT QUI AGIT

Les personnes handicapées et les entreprises peuvent compter sur un cadre législatif et une offre de services gouvernementale bien établis².

Différents ministères et organismes interviennent en faveur du développement de l'employabilité dans les secteurs associés à leur mission. Ils le font à différents moments de la vie des personnes handicapées qui rencontrent des difficultés à intégrer, à réintégrer ou à conserver un emploi, en les accompagnant dans les différentes étapes de leur trajectoire socioprofessionnelle. Pour certaines personnes, les obstacles à l'intégration socioprofessionnelle peuvent se présenter en amont, dès l'accès aux études, alors que pour d'autres, ils se présentent au stade de la transition entre l'école et le marché du travail ou tout au long de la vie active.

OFFRE DE SERVICES GOUVERNEMENTALE POUR SOUTENIR LE PROJET SOCIOPROFESSIONNEL DES PERSONNES HANDICAPÉES

Les besoins des personnes handicapées en matière d'intégration et de maintien en emploi sont très variables d'une personne à l'autre.

Le réseau du travail, de l'emploi et de la solidarité sociale, celui de l'éducation et de l'enseignement supérieur ainsi que celui de la santé et des services sociaux interviennent à différents moments pour préparer et soutenir l'intégration, le maintien en emploi et la progression professionnelle des personnes handicapées.

D'autres ministères et organismes gouvernementaux y collaborent aussi, notamment :

- le ministère des Transports (MTQ), qui offre plusieurs programmes pour favoriser les déplacements des personnes handicapées, y compris vers leur lieu de travail;
- le Secrétariat du Conseil du trésor (SCT), qui met en place des mesures visant l'accès des personnes handicapées à des emplois dans la fonction publique;
- l'OPHQ, dont la mission première est de veiller au respect des principes et des règles énoncés dans la Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale et de s'assurer, dans la mesure des pouvoirs qui lui sont conférés, que les ministères et leurs réseaux, les municipalités ainsi que les organismes publics et privés poursuivent leurs efforts afin d'améliorer les possibilités offertes aux personnes handicapées de s'intégrer et de participer ainsi pleinement à la vie en société.

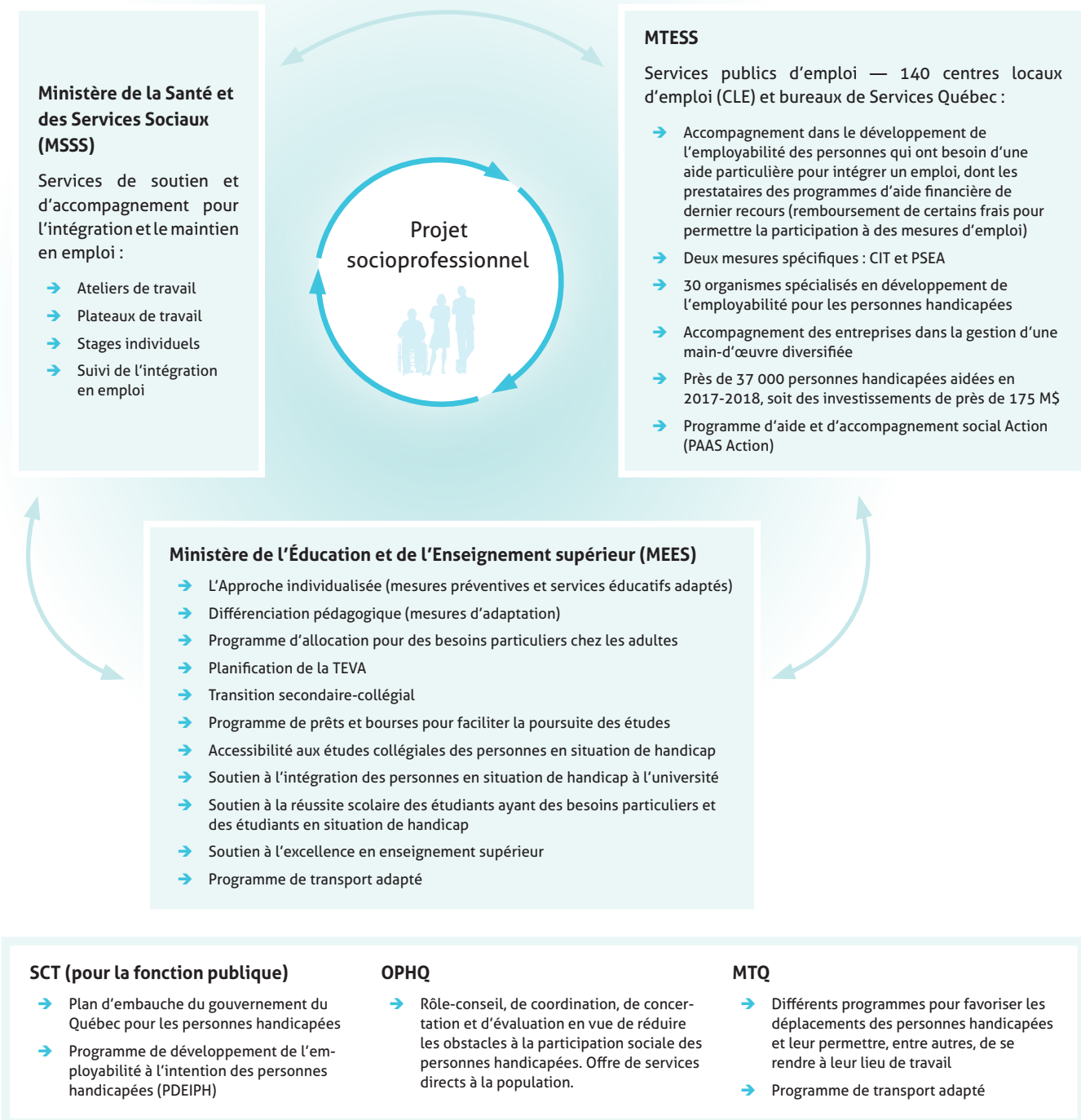
Les personnes handicapées empruntent différents parcours vers l'emploi. Au terme de leur scolarisation, certaines accèdent directement au marché du travail avec ou sans l'aide des services publics d'emploi. Les personnes qui ont besoin de soutien pour poursuivre le développement de leurs compétences et habiletés de travail peuvent participer à des activités de développement de l'employabilité offertes par les services publics d'emploi du MTESS. Celles qui n'atteignent pas un niveau d'employabilité suffisant pour occuper un emploi standard ou adapté peuvent participer à des activités socioprofessionnelles et communautaires offertes par le réseau de la santé et des services sociaux.

² Voir l'Annexe I pour plus de détails sur les services gouvernementaux auxquels les personnes handicapées ont accès.

Les trois principaux réseaux de services et leurs partenaires concernés par la trajectoire socioprofessionnelle de personnes handicapées agissent en complémentarité dans les activités associées à leur mission.

Pour faciliter la coordination entre les intervenants, différents mécanismes ont été mis en place : le plan de services individualisé et intersectoriel (PSII), les tables de concertation, les protocoles d'entente de collaboration, la planification de la transition de l'école vers la vie active (TEVA), etc.³

Offre de services publics destinés au projet socioprofessionnel des personnes handicapées



Les principaux programmes et mesures sont présentés à l'Annexe I.

³ MSSS, *Les activités socioprofessionnelles et communautaires, État de la situation et actions convenues pour l'amélioration des services*, 2014.

DES DISPOSITIONS LÉGALES

Sur le plan législatif, le gouvernement du Québec dispose de leviers pour permettre aux personnes handicapées d'accéder au marché du travail.

C'est la Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale qui définit une personne handicapée : « Toute personne ayant une déficience entraînant une incapacité significative et persistante et qui est sujette à rencontrer des obstacles dans l'accomplissement d'activités courantes⁴ ».

LA CHARTE DES DROITS ET LIBERTÉS DE LA PERSONNE ET L'OBLIGATION D'ACCOMMODEMENT RAISONNABLE QUI DÉCOULE DU DROIT À L'ÉGALITÉ

En matière d'emploi, l'obligation d'accommodement raisonnable se traduit par des mesures qui ont pour but de permettre à l'employé handicapé ayant les aptitudes ou qualités requises par l'emploi de travailler. En pratique, cela signifie que l'employeur, sans pour autant subir de contrainte excessive, doit offrir des mesures d'accommodement raisonnable qui permettront à l'employé concerné de fournir sa prestation de travail.

L'obligation d'accommodement raisonnable a pour objet d'empêcher que des personnes par ailleurs aptes à l'emploi ne soient injustement exclues, alors que les conditions de travail pourraient être adaptées sans créer de contrainte excessive. « L'accommodement raisonnable peut signifier qu'on aménage une pratique ou une règle générale de fonctionnement ou que l'on accorde une exemption à une personne qui se trouve dans une situation de discrimination et qui en fait la demande⁵ ».

La Charte des droits et libertés de la personne prévoit que « Toute personne a droit à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine égalité, des droits et libertés de la personne, sans distinction, exclusion ni préférence fondée sur [...] le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap » (article 10). Les articles 16 à 18.1 et l'article 19 de cette charte précisent dans quels cas est interdit l'exercice de discrimination en matière d'emploi, alors que l'article 20 énonce qu'il n'y a pas de discrimination lorsqu'une distinction, exclusion ou préférence est fondée sur les aptitudes ou les qualités requises par un emploi.

LOI SUR L'ACCÈS À L'ÉGALITÉ EN EMPLOI DANS DES ORGANISMES PUBLICS

La Charte des droits et libertés de la personne consacre sa partie III à la mise en place de programmes d'accès à l'égalité⁶.

La Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics institue un cadre particulier au regard de l'égalité en emploi pour garantir une meilleure représentation des différents groupes de la population, dont les personnes handicapées, au sein du personnel des organismes visés. Elle a pour objectif de corriger la situation des personnes faisant partie de ces groupes victimes de discrimination en emploi⁷.

Les organismes publics visés sont, notamment, des sociétés d'État, des établissements de santé et de services sociaux, des établissements du réseau scolaire et les municipalités de 100 employés et plus.

4 Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale : RLRQ, chapitre E-20.1, art. 1 par. g).

5 COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE ET DES DROITS DE LA JEUNESSE (CDPJ), *L'obligation d'accommodement raisonnable*, [en ligne], [http://www.cdpdj.qc.ca/fr/droits-de-la-personne/droits-pour-tous/Pages/accommodement_obligation.aspx].

6 *Charte des droits et libertés de la personne*, RLRQ, chapitre C-12, art. 86 à 92.

7 *Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics*, chapitre A-2.01.

Ces organismes doivent mettre en œuvre des programmes d'accès à l'égalité comprenant, entre autres, pour chaque catégorie d'emploi :

- des objectifs quantitatifs pour chacun des groupes visés;
- une analyse de leurs politiques et pratiques de gestion des ressources humaines (recrutement, formation, etc.);
- des mesures de redressement et d'égalité des chances;
- un échéancier pour l'atteinte des objectifs.

FONCTION PUBLIQUE QUÉBÉCOISE

En ce qui concerne la fonction publique québécoise, c'est le Conseil du trésor qui a la responsabilité d'établir, en vertu de l'article 35 de la Loi sur l'administration publique, des « programmes d'accès à l'égalité en vue de corriger la situation de personnes faisant partie de groupes victimes de discrimination dans l'emploi⁸ », dont les personnes handicapées.

8 Loi sur l'administration publique, RLRQ, chapitre A-6.01, art. 35.

LES ENJEUX

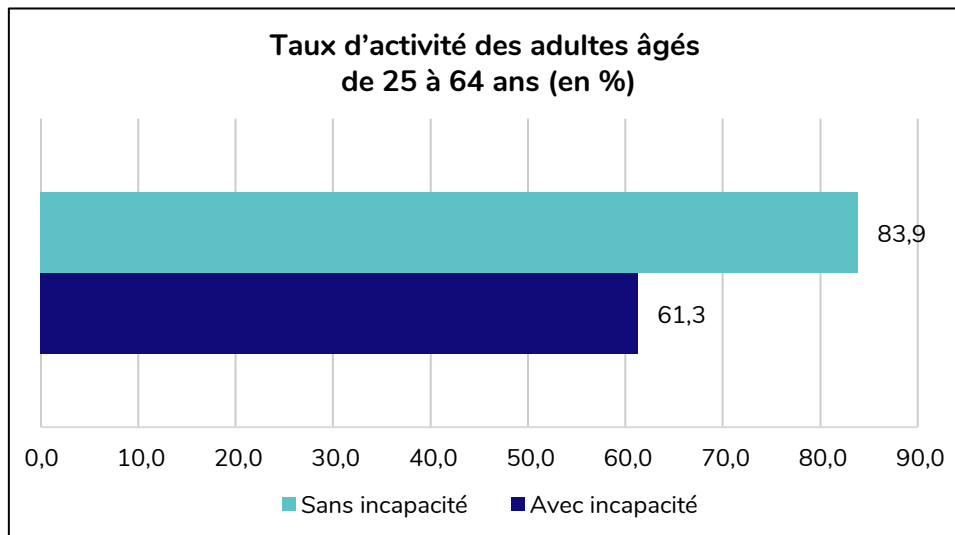
La Stratégie vise l'accroissement de la participation des personnes handicapées au marché du travail. Elle répond à trois enjeux stratégiques :

- la participation au marché du travail des personnes handicapées;
- l'utilisation optimale de la main-d'œuvre disponible;
- l'intervention au moment opportun.

LA PARTICIPATION AU MARCHÉ DU TRAVAIL DES PERSONNES HANDICAPÉES

Les personnes handicapées représentent l'un des bassins de main-d'œuvre les plus défavorisés sur les plans de la formation et de l'emploi et, de ce fait, les plus touchés par la pauvreté et l'exclusion sociale :

- Les premiers résultats de l'Enquête canadienne sur l'incapacité (ECI)⁹ réalisée en 2017 par Statistique Canada indiquent que les personnes ayant une incapacité sont nettement moins actives sur le marché du travail que les personnes sans incapacité¹⁰. Chez les adultes du Québec âgés de 25 à 64 ans ayant une incapacité, le taux d'activité¹¹ est de 61,3 % comparativement à 83,9 % chez les adultes sans incapacité appartenant au même groupe d'âge¹²;



Source : Statistique Canada, *Enquête canadienne sur l'incapacité*, 2017.

9 Cette enquête réalisée tous les cinq ans a pour but de recueillir des renseignements sur les personnes dont les activités quotidiennes sont limitées par un état ou un problème de santé à long terme. Les premiers résultats de la collecte réalisée en 2017 ont été diffusés en décembre 2018 et ils permettent de tracer un portrait sommaire des personnes ayant une incapacité. Les données québécoises, selon différents thèmes, seront disponibles en 2020.

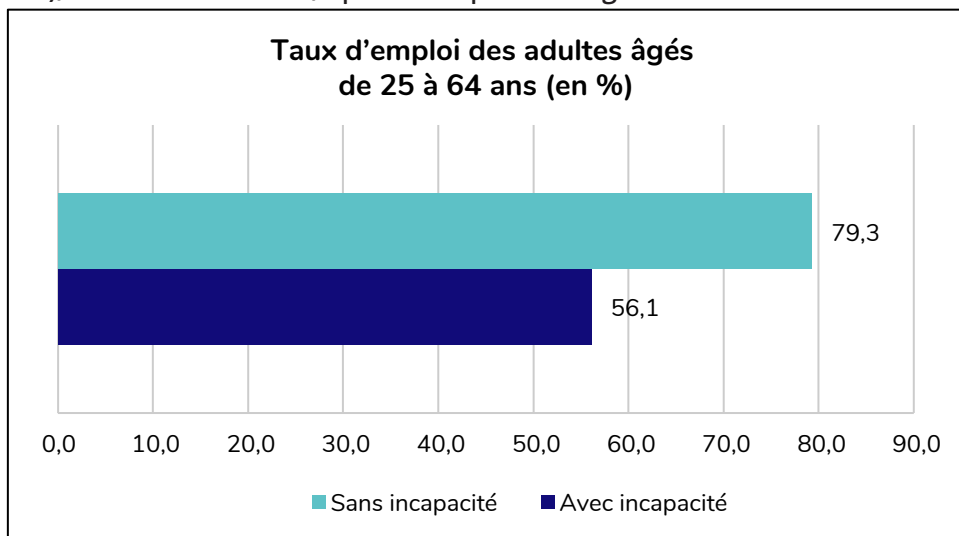
En raison de méthodologies différentes, les résultats de l'ECI 2017 ne peuvent être comparés à ceux de l'ECI 2012.

10 Les données de Statistique Canada s'appuient sur la notion d'incapacité. L'incapacité est définie comme étant une réduction de la capacité d'une personne à fonctionner sur divers plans. Cette notion est intégrée dans la définition de personne handicapée aux termes de la *Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale*.

11 Le taux d'activité correspond à la proportion de la population qui est active, c'est-à-dire qui occupe un emploi ou qui est à la recherche active d'un emploi. Dans le cadre de la Stratégie, le groupe d'âge retenu pour ce qui est de cet indicateur est celui des 15 à 64 ans.

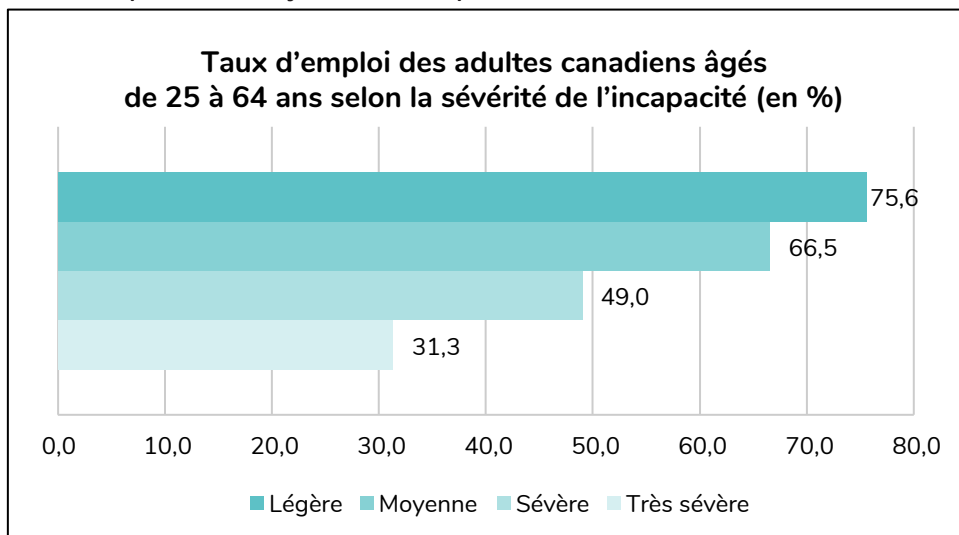
12 Les résultats de l'ECI 2012, de l'Enquête sur la participation et les limitations d'activités (EPLA) 2006 et de l'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu (EDTR) de Statistique Canada, et ceux de l'Enquête québécoise sur les limitations d'activités, les maladies chroniques et le vieillissement (EQLAV) de l'Institut de la Statistique du Québec (ISQ), vont dans le même sens. Quelle que soit la source consultée, un écart d'environ 20 à plus de 30 points de pourcentage sépare le taux d'activité des personnes ayant une incapacité et celui des personnes sans incapacité.

- Le taux d'emploi¹³ des personnes âgées de 25 à 64 ans ayant une incapacité s'établit au Québec à 56,1 % en 2017, un taux nettement inférieur à celui des personnes sans incapacité (79,3 %), soit un écart de 23,2 points de pourcentage.



Source : Statistique Canada, *Enquête canadienne sur l'incapacité*, 2017.

- Dans l'ensemble du Canada, le taux d'emploi est légèrement supérieur et se fixe respectivement à 59,4 % chez les personnes ayant une incapacité et à 80,1 % chez les personnes sans incapacité.
- On constate également que le taux d'emploi des personnes handicapées tend à diminuer avec la sévérité de l'incapacité : la majorité (75,6 %) des personnes ayant une incapacité légère occupaient un emploi comparativement à 31,3 % dans le cas des personnes ayant des incapacités très sévères.



Source : Statistique Canada, *Enquête canadienne sur l'incapacité*, 2017.

- Au Québec, les personnes ayant une incapacité affichent un taux de diplomation¹⁴ inférieur à celui des personnes sans incapacité, ce qui accroît leurs difficultés à intégrer le marché du travail.

¹³ Le taux d'emploi est l'indicateur utilisé pour mesurer l'intégration au marché du travail des personnes ayant une incapacité. Il représente la proportion des personnes ayant une incapacité qui occupent un emploi par rapport à l'ensemble des personnes sans incapacité.

¹⁴ Selon l'EPLA 2006, le tiers des personnes de 15 à 64 ans qui vivaient avec une incapacité n'avaient aucun diplôme, contre 19 % chez les personnes sans incapacité. Dans ce groupe d'âge, les personnes ayant une incapacité détenaient un diplôme d'études secondaires dans une proportion de 23 % alors que 19 % avaient un diplôme d'une école de métiers, 12 % un diplôme d'études collégiales (comparativement à 19 % chez les personnes sans incapacité) et 13 % un diplôme d'études universitaires (contre 23 % chez les personnes sans incapacité). On n'observe pas d'écart important pour ce qui est des deux autres niveaux de scolarité (source : MTESS, mise à jour du 29 février 2016). Les données de l'ECL 2017 permettront d'actualiser les statistiques quant au plus haut diplôme obtenu chez les personnes de chacun des deux groupes.

On observe des écarts défavorables aux personnes ayant une incapacité tant chez les hommes que chez les femmes, et ce, dans tous les groupes d'âge.

Les données indiquent que les personnes handicapées rencontrent plus d'obstacles que les personnes sans incapacité lorsqu'elles veulent poursuivre leurs études ou intégrer le marché du travail et que leur propension à fréquenter l'école ou à occuper un emploi diminue de façon importante en fonction de la sévérité de leur handicap.

Le fait de détenir un diplôme et d'occuper un emploi est une condition favorable à l'autonomie économique et sociale des personnes handicapées, puisque cela leur permet d'accroître leur niveau de vie ainsi que leur qualité de vie. C'est la meilleure façon de lutter contre la pauvreté et l'exclusion sociale.

C'est pourquoi la participation au marché du travail des personnes handicapées est un enjeu qui s'inscrit en cohérence avec les orientations gouvernementales en matière de lutte contre la pauvreté et en continuité avec le Plan d'action gouvernemental pour l'inclusion économique et la participation sociale 2017-2023.

De la même manière, cet enjeu fait écho à l'article 23 de la Déclaration universelle des droits de l'homme de l'Organisation des Nations Unies : « Toute personne a droit au travail, au libre choix de son travail, à des conditions équitables et satisfaisantes de travail et à la protection contre le chômage¹⁵ ».

UNE CONTRIBUTION PLUS IMPORTANTE DE LA MAIN-D'ŒUVRE DISPONIBLE EN RÉPONSE AUX BESOINS GRANDISSANTS DU MARCHÉ DU TRAVAIL

Présentement et au cours des prochaines années, le Québec offrira d'importantes possibilités d'emploi aux personnes qui souhaitent participer au marché du travail. Selon les dernières prévisions du MTESS, le nombre total d'emplois au Québec devrait atteindre des sommets inégalés, soit 4 294 900 en 2021 et 4 384 100 en 2026.

Pour la période de 2017 à 2026, on estime à plus de 1,4 million le nombre de postes qui seront à pourvoir, dont plus de 80 % pour combler des départs à la retraite.

L'un des défis les plus pressants pour le Québec est donc de s'assurer que les emplois disponibles aujourd'hui et au cours des prochaines années seront pourvus. Cela constitue un défi important en cette ère de plein emploi qui crée un phénomène de rareté de main-d'œuvre dans plusieurs régions du Québec. Le contexte est donc très favorable à l'insertion professionnelle des personnes handicapées. Celles qui sont en mesure d'occuper un emploi représentent une main-d'œuvre sur laquelle le Québec peut compter pour être compétitif sur le plan économique et pour assurer son plein développement économique et social.

Le phénomène de rareté de main-d'œuvre et la difficulté pour les entreprises de trouver les personnes qui conviennent le mieux aux profils qu'elles recherchent les incitent à revoir leurs pratiques en matière de gestion des ressources humaines (améliorer la rétention de la main-d'œuvre, promouvoir la conciliation travail-famille, s'ouvrir à la diversité, revoir l'organisation du travail, faciliter le transport, etc.) pour attirer et retenir la main-d'œuvre. Elles doivent donc adapter leur gestion des ressources humaines et pratiquer une gestion prévisionnelle dans un contexte de rareté et de diversité de la main-d'œuvre. Les mesures d'adaptation mises en place actuellement pour le recrutement et la rétention de personnel peuvent s'avérer favorables à l'intégration de personnes handicapées dans les entreprises.

15 Organisation des Nations Unies, *Déclaration universelle des droits de l'homme*, 1948.

L'INTERVENTION AU MOMENT OPPORTUN

Selon un rapport produit par l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), un des problèmes systémiques auxquels le Canada fait face concernant, entre autres, les personnes handicapées, est le « nombre trop restreint de procédures systématiques de dépistage et d'intervention précoces pour empêcher le décrochage du marché du travail, lequel est souvent à l'origine d'une longue dépendance aux prestations¹⁶ ». Le fait est que « ... plus une personne est sortie longtemps du marché du travail, plus ses chances de réintégration sont faibles¹⁷ ».

Dans les activités associées à leur mission, les différents réseaux (travail, emploi et solidarité sociale, santé et services sociaux, éducation et enseignement supérieur) ainsi que leurs partenaires jouent un rôle déterminant pour ce qui est de dépister à un stade précoce les obstacles auxquels se heurtent les personnes handicapées dans leur trajectoire socioprofessionnelle et de mettre en place les mesures de soutien et d'accompagnement qui répondent le mieux à leurs besoins.

En effet, les interventions précoces réduisent le risque que ces personnes soient exclues du marché du travail, sans compter que les problèmes d'accès ou de décrochage du marché du travail peuvent entraîner un recours prolongé à l'assistance sociale. Les actions menées à l'école ou au travail auront des résultats plus probants et plus durables que les interventions réalisées une fois que quelqu'un a quitté le système scolaire ou le marché du travail¹⁸. Intervenir au bon moment signifie donc intervenir de manière précoce; c'est là une condition du succès de l'intégration socioprofessionnelle des personnes handicapées.

En ce qui concerne les jeunes, l'intervention précoce dans leur trajectoire socioprofessionnelle contribue à mieux les préparer à la vie active et à faciliter la réussite de leur intégration au travail. Les jeunes « ... vivent habituellement un certain nombre de transitions clés, alors qu'ils passent de l'école secondaire à un établissement d'enseignement postsecondaire ou au marché du travail. Les personnes ayant une incapacité peuvent faire face à des défis additionnels¹⁹ ». La transition de l'école vers le marché du travail des jeunes personnes handicapées constitue un élément déterminant de leur intégration au marché du travail.

Selon le portrait diffusé en novembre 2018, les résultats de l'ECI 2017 révèlent que plus des trois quarts des jeunes Canadiens âgés de 15 à 24 ans qui avaient une incapacité et qui ne fréquentaient pas l'école et n'avaient pas d'emploi étaient des travailleurs potentiels.

L'intervention précoce auprès des jeunes personnes handicapées vivant des situations qui fragilisent leur accès au marché du travail constitue un élément déterminant, puisqu'elle a des effets positifs et durables sur leur intégration socioprofessionnelle. Elle est souhaitable pour mieux les préparer à la vie active et leur permettre de développer leur autonomie professionnelle et financière. Chez certaines de ces personnes, cela réduit la nécessité d'avoir recours à l'aide financière de dernier recours.

16 OCDE (2010 b), « Maladie, invalidité et travail : surmonter les obstacles – Canada : des possibilités de collaboration », Édition OCDE, Paris, 2010, pp.7 et 10.

17 OCDE (2010 b), « Maladie, invalidité et travail : surmonter les obstacles – Canada : des possibilités de collaboration », Édition OCDE, Paris, 2010, pp.7 et 10.

18 OCDE, « Maladie, invalidité et travail : surmonter les obstacles – Canada : des possibilités de collaboration », Édition OCDE, Paris, 2010, pp.7 et 10.

19 MSSS, « Les activités socioprofessionnelles et communautaires, État de la situation et actions convenues pour l'amélioration des services », 2014.

LES PRINCIPES

L'ACCOMPAGNEMENT

Traditionnellement, l'intervention auprès des personnes handicapées s'est articulée autour de leur prise en charge par les différents réseaux de services et leurs partenaires.

Le principe d'accompagnement constitue un changement de paradigme quant à cette manière traditionnelle d'intervenir auprès des personnes handicapées.

En effet, l'approche d'accompagnement dans l'intervention implique qu'au lieu de prendre en charge la personne pour répondre à ses besoins, c'est la personne elle-même qui prend part aux décisions et que les services l'accompagnent en lui fournissant le soutien nécessaire à la réalisation de ses projets. Cela suppose qu'il y ait une meilleure coordination entre les réseaux de services et leurs partenaires de manière à organiser le soutien de façon cohérente.

Ainsi, dans le contexte de l'insertion professionnelle d'une personne handicapée, l'accompagnement exige que l'offre de services publics soit organisée en fonction de son projet socioprofessionnel, tout en tenant compte de ses capacités et de la situation du marché du travail. Cet accompagnement s'appuie sur une approche partenariale basée sur la concertation, la coordination et la continuité des services entre notamment les réseaux du travail, de l'emploi et de la solidarité sociale, de l'éducation et de l'enseignement supérieur et celui de la santé et des services sociaux.

L'AUTONOMISATION PROFESSIONNELLE

L'autonomisation (*empowerment* en anglais) professionnelle est le processus par lequel quelqu'un acquiert la maîtrise de son cheminement professionnel. Elle passe notamment par le développement des compétences en lien avec les possibilités du marché du travail. Ainsi, dans le cas de la présente stratégie, elle implique l'accès à des services et à des mesures adaptées aux besoins des personnes handicapées et visant le développement de leurs compétences personnelles et professionnelles.

LA RESPONSABILITÉ DE TOUTES ET DE TOUS

Le principe de responsabilité renvoie à la contribution nécessaire des différents acteurs (la personne handicapée, les réseaux de services et leurs partenaires, les employeurs, etc.) pour assurer le succès de la démarche d'intégration, de maintien en emploi et de progression professionnelle de la personne handicapée.

Cette responsabilité partagée signifie, par exemple, que les employeurs acceptent et traitent les demandes d'adaptation²⁰, ont recours à l'accompagnement nécessaire pour ce faire, obtiennent, s'il y a lieu, l'avis d'experts et jouent un rôle actif dans l'examen des solutions possibles. En ce qui concerne les syndicats, cela signifie qu'ils jouent un rôle actif en tant que partenaires du processus d'adaptation et qu'ils partagent avec l'employeur la responsabilité de promouvoir les mesures d'adaptation. Les prestataires de services ont quant à eux la responsabilité d'offrir une prestation de services de qualité adaptée aux besoins des personnes handicapées, alors que les personnes handicapées elles-mêmes doivent s'impliquer activement dans le processus d'intégration, s'informer sur les services d'adaptation offerts, collaborer à l'obtention des renseignements nécessaires et participer à la mise en place de solutions.

20 La notion de responsabilisation des employeurs renvoie au principe selon lequel l'accommodement raisonnable est un moyen utilisé pour faire cesser une situation de discrimination fondée sur le handicap, la religion, l'âge ou tout autre motif interdit par la Charte des droits et libertés de la personne. L'accommodement raisonnable est une obligation, et ce, à moins de contrainte excessive subie par les employeurs et les fournisseurs de services ou d'exigences professionnelles justifiées fondées sur les aptitudes ou qualités requises par un emploi. En effet, les employeurs et les fournisseurs de services doivent activement rechercher une solution permettant à un employé, à un client ou à un usager d'exercer pleinement ses droits. L'accommodement peut consister à aménager une pratique ou une règle générale de fonctionnement ou à accorder une exemption à une personne se trouvant dans une situation de discrimination. Voir aussi le document explicatif « L'obligation d'accommodement raisonnable » sur le site de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ) [<http://www.cdpedj.qc.ca/fr/droits-de-la-personne/responsabilites-employeurs/Pages/accommodement.aspx>]

ORIENTATIONS, AXES ET MESURES

ORIENTATION 1 : ACCROÎTRE L'AUTONOMIE PROFESSIONNELLE DES PERSONNES HANDICAPÉES

Le développement des compétences constitue pour une personne handicapée, comme pour quiconque, un moyen crucial d'améliorer ses chances d'obtenir et de conserver un emploi. Il en va de même pour ce qui est de la progression professionnelle : l'expérience accumulée et l'acquisition de nouvelles compétences sont propices à la progression d'une personne handicapée.

Dans une économie axée de plus en plus sur le savoir, l'accès à la formation permet aux personnes handicapées qui s'en prévalent de réduire les obstacles à l'employabilité et d'ainsi accroître leurs possibilités d'obtenir un emploi. Cela réduit d'autant leur recours aux mesures de soutien passif du revenu.

Il est donc important d'accroître l'autonomie professionnelle des personnes handicapées en permettant à celles qui le désirent d'avoir accès à une formation qualifiante, grâce à une collaboration étroite entre le réseau de l'éducation et de l'enseignement supérieur et celui du travail, de l'emploi et de la solidarité sociale.

Axe 1.1 : Préparer les jeunes personnes handicapées au marché du travail

L'intervention précoce auprès des jeunes aux prises avec des situations qui fragilisent leur accès au marché du travail constitue un élément déterminant, puisqu'elle a des effets positifs et durables sur leur intégration socioprofessionnelle. Pour certains jeunes, cela peut signifier une dépendance moindre à l'aide financière de dernier recours. De nombreuses mesures (environ le quart de toutes les mesures de la Stratégie) sont destinées aux jeunes personnes handicapées, car une intervention précoce s'avère déterminante quant à leurs chances d'intégrer tôt et de manière durable le marché du travail.

MESURE 1 : Produire à l'intention du réseau scolaire des balises qui permettent de cibler les actions de mise en œuvre des contenus en orientation scolaire et professionnelle auprès des élèves handicapés

L'objectif de cette mesure est d'outiller le réseau scolaire afin qu'il utilise de façon optimale les contenus en orientation scolaire et professionnelle qui s'adressent à tous les élèves du 3^e cycle du primaire et à tous les élèves du secondaire, afin de mieux préparer les élèves handicapés au marché du travail, en tenant compte des besoins qui leur sont propres. Cette mesure vise, entre autres, les élèves handicapés du 3^e cycle du primaire, car leur condition influence leur choix à court terme en matière d'orientation scolaire et professionnelle.

Responsable : MEES

MESURE 2 : Accroître la participation aux mesures et services d'emploi des prestataires du Programme de solidarité sociale de moins de 25 ans ayant des contraintes sévères à l'emploi

Les services publics d'emploi encouragent les prestataires des programmes d'aide financière de dernier recours à participer à des activités facilitant leur insertion sociale et professionnelle ainsi que leur participation active à la vie économique.

Dans cette optique, cette mesure vise à offrir aux jeunes personnes handicapées (de moins de 25 ans) prestataires pour la première fois du Programme de solidarité sociale, l'aide dont elles ont besoin pour intégrer ou réintégrer le marché du travail. Ces personnes se verront offrir systématiquement la possibilité de rencontrer, sur une base volontaire, un agent ou une agente d'aide à l'emploi, qui effectuera une entrevue d'évaluation et d'aide à l'emploi afin de déterminer la mesure qui est la plus appropriée à leur situation.

Responsable : MTESS

MESURE 3 : Soutenir l'emploi des élèves et étudiants handicapés en rendant disponibles 360 emplois dans la mesure CIT et 200 emplois dans les entreprises adaptées par le biais du Programme de subventions aux entreprises adaptées (PSEA)

L'expérience de travail pendant les études « ... peut accroître la probabilité de réussir la transition entre l'école et le travail²¹ ». En effet, vivre une expérience de travail en entreprise durant leurs études permet aux élèves et étudiants handicapés de développer leurs compétences et accroît leurs chances d'obtenir un emploi plus rapidement et de répondre aux besoins du marché du travail. La mesure consiste à rendre accessibles des emplois à 360 élèves et étudiants par le recours à la mesure CIT et à 200 élèves et étudiants dans les entreprises adaptées par le biais du PSEA du MTESS.

La mesure CIT offre aux employeurs une aide financière pour apporter, sur les lieux de travail, les adaptations nécessaires et, le cas échéant, pour compenser la partie non compétitive du travail de l'employé handicapé. Quant au PSEA, il permet de créer des emplois adaptés aux besoins des personnes handicapées capables de travailler, mais qui ne sont pas en mesure d'évoluer dans un milieu de travail standard.

Responsable : MTESS

MESURE 4 : Créer 250 postes dans des entreprises adaptées par le biais du PSEA pour permettre à de jeunes personnes handicapées de vivre une première expérience de travail significative

Lorsque vient le moment d'obtenir un emploi, le manque d'expérience sur le marché du travail est un obstacle majeur pour tous les jeunes, qu'ils soient diplômés ou non. Dans le cas des jeunes personnes handicapées, l'inexpérience combinée à leur incapacité a clairement un impact négatif supplémentaire.

La création de 250 postes dans le réseau des entreprises adaptées permettra à de jeunes personnes handicapées d'occuper, pour une période déterminée d'une année, un emploi dans l'une de ces entreprises adaptées de manière à acquérir une expérience de travail et à accéder plus facilement au marché du travail standard.

Responsable : MTESS

²¹ STATISTIQUE CANADA, *Un profil de la démographie, de l'emploi et du revenu des Canadiens ayant une incapacité âgés de 15 ans et plus*, 2017, p. 16.

MESURE 5 : Soutenir le développement de mécanismes ou de pratiques porteuses pour améliorer l'intégration socioprofessionnelle des étudiants handicapés durant leur parcours de formation

Le parcours de formation des étudiants de l'enseignement supérieur leur offre différentes occasions d'établir des liens entre la théorie et la pratique pour actualiser leur formation, que ce soit par la participation aux différentes activités pédagogiques offertes dans leur programme d'études, par la réalisation de stages en milieu de travail ou encore par un cheminement favorisant l'alternance travail-études. Ce sont là autant d'occasions pour eux d'appliquer les compétences acquises durant leurs études en vue de favoriser leur insertion professionnelle.

Cette mesure consiste à définir, avec les établissements d'enseignement supérieur, les différents mécanismes et exemples de pratiques porteuses qui peuvent soutenir l'intégration socioprofessionnelle des étudiants handicapés durant leurs parcours de formation. Les différentes modalités ainsi définies seront diffusées de manière à favoriser leur appropriation par les établissements d'enseignement de sorte que ceux-ci puissent mieux accompagner les étudiants dans le développement de leurs compétences socioprofessionnelles.

Responsable : MEES

MESURE 6 : Promouvoir, auprès des employeurs, les possibilités offertes par le programme Parcours de formation axée sur l'emploi (PFAE)

Le programme PFAE s'adresse aux élèves de 15 ans et plus qui éprouvent des difficultés scolaires et qui sont susceptibles de décrocher. Il comprend deux formations : la formation préparatoire au travail (FPT), d'une durée de trois ans, et la formation menant à l'exercice d'un métier semi-spécialisé (FMS), d'une durée d'un an. La qualification dans des métiers semi-spécialisés est méconnue des employeurs, ce qui rend difficile l'insertion professionnelle des jeunes qui détiennent cette qualification. Par cette mesure, le MEES vise à mieux faire connaître aux employeurs les possibilités qu'offre cette qualification, ce qui contribuera de façon positive à l'intégration à la vie active des jeunes qui la détiennent, réduisant ainsi leurs risques de précarité socioéconomique.

La FPT accueille des élèves n'ayant pas atteint les objectifs des programmes d'études de l'enseignement primaire dans les matières que sont la langue d'enseignement et les mathématiques, alors que la FMS accueille des élèves ayant atteint les objectifs de l'enseignement primaire dans ces matières sans toutefois avoir obtenu les unités du premier cycle de l'enseignement secondaire pour ces mêmes matières. Les élèves qui sont inscrits dans l'une des deux formations reçoivent en concomitance de la formation générale et de la formation pratique. Un certificat ministériel, le certificat de formation préparatoire au travail (CFPT) ou le certificat de formation à un métier semi-spécialisé (CFMS), est délivré aux élèves qui ont terminé les heures de formation prescrites et qui ont réussi leur formation pratique.

Responsable : MEES

MESURE 7 : Offrir des services intégrés aux jeunes de 12 à 25 ans dans le cadre du projet Aire ouverte

Il est reconnu que les jeunes sont réticents à recourir aux services de santé et aux services sociaux et que les moyens qu'ils privilégient pour y accéder diffèrent de ceux des adultes.

Le MSSS souhaite implanter dans la communauté une offre de services intégrés, entièrement axée sur les besoins des jeunes. Aire ouverte s'adresse aux jeunes de 12 à 25 ans et cherche à leur assurer des services diversifiés, accessibles et continus en matière de santé globale et de bien-être, en réponse à leurs multiples besoins.

La mesure consiste à assurer la pérennité des trois sites Aire ouverte existants et à permettre le financement de quatre nouveaux points de services. La collaboration entre les principaux prestataires de services (santé et services sociaux, éducation et enseignement supérieur, travail, emploi et solidarité sociale) dans le cadre de ce projet contribuera, entre autres, à soutenir l'intégration scolaire, sociale et professionnelle des jeunes personnes handicapées.

Responsable : MSSS

Collaboration : MTESS, MEES, OPHQ

MESURE 8 : Aider les personnes handicapées dans leur utilisation du transport en commun

Pouvoir se rendre physiquement au travail est une condition incontournable d'insertion professionnelle. Dans la perspective où l'utilisation autonome du transport en commun standard ouvre largement la porte à l'intégration sociale et professionnelle, il paraît pertinent, voire essentiel, de faciliter le développement de telles habiletés chez les personnes handicapées, principalement chez les jeunes.

Cette mesure consiste à soutenir les organismes qui interviennent auprès des jeunes personnes handicapées afin qu'ils les aident à utiliser les transports en commun. Pour ce faire, le MTQ élaborera un guide d'apprentissage du transport en commun à l'intention des intervenants des organismes qui travaillent auprès des jeunes personnes handicapées (par exemple, les établissements de santé et de services sociaux, les commissions scolaires, les autorités qui organisent les transports), ce qui leur permettra d'intervenir de façon adaptée pour favoriser la mobilité efficace et sécuritaire des jeunes personnes handicapées par l'utilisation des transports en commun.

Responsable : MTQ

Axe 1.2 : Développer les compétences et accorder un soutien accru à l'intégration et au maintien en emploi des personnes handicapées

Le développement des compétences permet d'améliorer les perspectives d'emploi de quiconque, y compris les personnes handicapées, lesquelles sont souvent peu scolarisées. Les compétences peuvent s'acquérir, entre autres, par la participation à des activités qui assurent l'acquisition, le maintien ou le perfectionnement des connaissances, des habiletés, des attitudes et des comportements essentiels à l'exécution d'un travail. Par ailleurs, l'accès à des formations et à des emplois adaptés contribue au développement de l'employabilité et à la reconnaissance des capacités de travail dans le cas des personnes pour qui les services courants ne suffisent pas toujours.

MESURE 9 : Augmenter de 400 le nombre de postes permanents dans le cadre du PSEA

Les 41 entreprises adaptées du Québec sont des entreprises d'économie sociale (organismes sans but lucratif ou coopératives) qui offrent un encadrement et un environnement de travail entièrement adaptés à des travailleurs handicapés productifs, mais non compétitifs, qui ne peuvent intégrer un milieu de travail standard. Elles poursuivent à la fois une mission économique, comme les entreprises traditionnelles, et une mission sociale en embauchant des personnes handicapées qui doivent constituer au moins 60 % de leurs effectifs. Elles sont présentes dans une vingtaine de secteurs d'activité économique et ont généré près de 170 M\$ de ventes en 2017-2018.

La mesure consiste à ajouter au PSEA 400 postes permanents subventionnés, ce qui permettra à un plus grand nombre de personnes handicapées éprouvant d'importantes difficultés d'adaptation en milieu de travail standard d'accéder à des emplois adaptés de qualité à partir des points de services existants ainsi que dans de nouveaux points de service qui seront créés sur des territoires non desservis. Cette mesure accroîtra la participation au marché du travail, à titre de salariés, de personnes handicapées présentant un risque de chômage de longue durée.

Responsable : MTESS

MESURE 10 : Augmenter de 500 le nombre de nouveaux participants à la mesure CIT

La mesure CIT facilite l'embauche et le maintien d'une personne handicapée dans un milieu de travail standard. En effet, cette mesure permet à l'employeur, à certaines conditions, d'obtenir une aide financière pour apporter les adaptations nécessaires à un lieu de travail et, le cas échéant, pour compenser la partie non compétitive du travail de l'employé handicapé.

La Stratégie prévoit l'ajout de 500 nouveaux participants à la mesure CIT, ce qui rendra accessible le marché du travail standard à un plus grand nombre de personnes handicapées qui sont en mesure d'occuper un emploi dans un milieu standard moyennant les adaptations nécessaires.

Responsable : MTESS

MESURE 11 : Augmenter la participation des personnes handicapées à des formations adaptées

Dans une économie axée de plus en plus sur le savoir, l'accès à la formation permet aux personnes qui s'en prévalent de mieux surmonter les obstacles à l'embauche et d'accroître leurs possibilités d'obtenir un travail. Cela réduit d'autant leur dépendance aux mesures de soutien passif du revenu.

Depuis quelques années, les directions régionales de Services Québec soutiennent la participation des personnes handicapées à des activités de formation adaptée en alternance travail-études. Ces personnes ont pu bénéficier de formations offrant de bonnes perspectives d'emploi, par exemple en vente-conseil, en entretien ménager, en transformation alimentaire et en restauration. Dans le cadre de ces formations, le matériel pédagogique, les contenus, les objectifs d'apprentissage et les stratégies d'enseignement sont ajustés pour répondre aux besoins particuliers des participants. La mesure vise à augmenter la participation des personnes handicapées à ces formations pour leur permettre de développer leurs compétences en vue de leur insertion professionnelle dans des secteurs où des besoins se font sentir.

Responsable : MTESS

MESURE 12 : Promouvoir des expériences et des pratiques porteuses de développement des compétences auprès des partenaires des différents réseaux (éducation, travail, emploi et solidarité sociale, santé et services sociaux) et des organismes communautaires œuvrant auprès de personnes handicapées

Plusieurs initiatives pour le développement de l'employabilité des personnes handicapées sont mises en place par le réseau du travail, de l'emploi et de la solidarité sociale (par le biais des organismes spécialisés en développement de l'employabilité qui offrent des services d'accompagnement, de counseling et de soutien en matière de recherche d'emploi ainsi que des activités de préparation au marché du travail), le réseau de l'éducation et de l'enseignement supérieur (par exemple, des stages) et celui de la santé et des services sociaux (par exemple, des plateaux de travail). L'OPHQ entend promouvoir les pratiques porteuses de développement des compétences professionnelles pour les personnes handicapées en vue de stimuler la mise en place d'initiatives prometteuses.

Responsable : OPHQ

MESURE 13 : Mieux informer les personnes handicapées, leur famille et les intervenants sur les programmes et mesures ainsi que sur les mécanismes de sortie et de retour à l'aide financière de dernier recours lors de l'obtention d'un emploi

Les personnes handicapées prestataires de l'aide financière de dernier recours peuvent éprouver des réticences à effectuer des démarches de recherche d'emploi, craignant de perdre leurs prestations et d'autres avantages (par exemple, les soins dentaires et les médicaments) si elles obtiennent un emploi. La crainte de perdre le droit aux prestations et les avantages qui y sont liés peut s'avérer un obstacle majeur à la recherche d'emploi²².

Le MTESS mettra en œuvre différents moyens visant à mieux informer les personnes handicapées et leur famille sur les mécanismes de sortie et de retour à l'aide financière de dernier recours²³, en ce qui a trait, notamment, au maintien du carnet de réclamation, ainsi que sur les incitatifs financiers comme les primes au travail²⁴.

Responsable : MTESS

Mesure 14 : Développer les compétences des agents et agentes d'aide à l'emploi quant à l'offre de service et à la réalité des personnes handicapées

Les agents et agentes d'aide à l'emploi des bureaux de Services Québec peuvent jouer un rôle primordial dans la trajectoire socioprofessionnelle des personnes handicapées. Il leur faut donc posséder une bonne connaissance des mesures et des services d'emploi et de l'offre de services publics en matière d'intégration et de maintien en emploi des personnes handicapées, ainsi que de la réalité de ces personnes.

C'est dans cette perspective que les agents et les agentes d'aide à l'emploi recevront la formation nécessaire pour que leurs interventions en matière d'employabilité soient adaptées à la situation des personnes handicapées.

Responsable : MTESS

²² OCDE (2010 b), *Maladie, invalidité et travail : surmonter les obstacles – Canada : des possibilités de collaboration*, Éditions OCDE, 2010, Paris, 94 p. (pp. 4, 10, 30).

²³ Les personnes présentant des contraintes sévères à l'emploi qui intègrent le marché du travail et ne reçoivent plus d'aide financière de dernier recours peuvent, à certaines conditions, conserver leur carnet de réclamation et demeurer admissibles à certaines prestations spéciales pendant 48 mois. Durant cette période, elles peuvent être réadmissibles automatiquement au Programme de solidarité sociale si elles deviennent à nouveau admissibles à l'aide financière de dernier recours et, en conséquence, peuvent avoir droit à l'allocation de solidarité sociale.

²⁴ Les prestataires de longue durée qui quittent l'aide financière de dernier recours pour intégrer le marché du travail peuvent, dans certains cas, bénéficier du supplément à la prime au travail. Il s'agit d'une allocation de 200 \$ par mois, versée pour un maximum de 12 mois, qui peut s'ajouter à la prime au travail ou à la prime au travail adaptée. À défaut d'être admissibles au supplément à la prime au travail, ces personnes peuvent, à certaines conditions, être admissibles au boni au maintien en emploi, d'un montant de 1 000 \$, si elles occupent un emploi à temps plein pendant 12 mois consécutifs après avoir quitté l'aide financière de dernier recours.

ORIENTATION 2 : FAVORISER L'EMBAUCHE DES PERSONNES HANDICAPÉES PAR LES EMPLOYEURS

L'un des aspects essentiels de la démarche visant l'intégration, le maintien en emploi et la progression professionnelle des personnes handicapées consiste à mobiliser les employeurs pour qu'ils embauchent ces personnes.

Comme cela a été souligné lors des consultations menées en vue de l'élaboration de la Stratégie, un grand nombre d'employeurs sont favorables à l'embauche de personnes handicapées, mais ont besoin d'accompagnement pour ce faire.

Axe 2.1 : Sensibiliser les employeurs à l'embauche de personnes handicapées et les soutenir en cette matière

MESURE 15 : Mener une campagne de sensibilisation et d'information auprès des employeurs afin de favoriser l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées

Dans le contexte actuel caractérisé par la rareté de la main-d'œuvre, il s'avère pertinent et propice de mener une campagne de sensibilisation et d'information auprès des employeurs afin de leur rappeler qu'il existe une main-d'œuvre disponible et sous-utilisée, celle des personnes handicapées. Cette campagne visera l'amélioration de la perception des employeurs à l'égard des personnes handicapées, perception découlant souvent d'une méconnaissance de leurs capacités et de leur potentiel. Elle permettra également de mieux faire connaître aux employeurs les mesures et les services qui leur sont offerts pour favoriser l'embauche de ces personnes et leur représentation sur le marché du travail.

Responsable : OPHQ

MESURE 16 : Promouvoir, auprès des municipalités, des exemples de bonnes pratiques en matière d'insertion professionnelle des personnes handicapées

Le ministère des Affaires municipales et de l'Habitation (MAMH) élaborera, en collaboration avec l'OPHQ, un plan de communication qui fera la promotion des bonnes pratiques qui ont cours dans l'administration municipale en matière d'insertion professionnelle des personnes handicapées.

Responsable : MAMH

Collaboration : OPHQ

MESURE 17 : Mettre à la disposition des entreprises un aide-mémoire sur les services offerts en matière de ressources humaines par Services Québec, pour les soutenir dans leurs pratiques d'embauche et de maintien en emploi des personnes handicapées

Il existe actuellement plusieurs moyens offerts par Services Québec pour soutenir les entreprises dans la gestion de leurs ressources humaines. La mesure consiste à mettre à la disposition des employeurs un aide-mémoire pour les informer des programmes et services qui leur sont offerts en cette matière.

Responsable : MTESS

MESURE 18 : Tenir des activités nationales de reconnaissance pour souligner la contribution exceptionnelle d'employeurs à l'intégration, au maintien et à la progression professionnelle de personnes handicapées

L'objectif premier des activités de reconnaissance qui seront organisées dans le cadre de la Stratégie est de souligner la contribution exceptionnelle d'employeurs à l'intégration, au maintien et à la progression professionnelle, dans leur entreprise, de personnes handicapées. Ces activités viseront aussi à informer la population au sujet des pratiques gagnantes en matière d'emploi des personnes handicapées.

Responsable : MTESS

MESURE 19 : Poursuivre l'expérimentation d'un projet pilote de service-conseil en gestion de la diversité à l'intention des entreprises

Cette mesure vise à soutenir un projet du ROSEPH ayant pour but d'expérimenter un service-conseil auprès des entreprises qui ont besoin d'aide pour l'embauche, le maintien en emploi et la progression professionnelle de travailleurs issus de la diversité, dont des travailleurs handicapés. Le ROSEPH a pour mission de regrouper et de soutenir les organismes spécialisés de main-d'œuvre dédiés particulièrement aux personnes handicapées afin, d'une part, de faire valoir leur expertise, et d'autre part, de favoriser l'insertion professionnelle de la clientèle qu'ils servent. Le service-conseil mis en place par cette mesure accompagnera les gestionnaires dans l'élaboration et l'application de politiques en matière de gestion de la diversité afin d'accroître la présence des personnes handicapées dans leur entreprise.

Responsable : MTESS

Axe 2.2 : Accroître la présence des personnes handicapées au sein de l'effectif des ministères et organismes de la fonction publique du Québec et dans les établissements du secteur parapublic

MESURE 20 : Mettre en œuvre un programme d'accès à l'égalité en emploi pour les personnes handicapées

La mesure consiste à revoir le Plan d'embauche du gouvernement du Québec pour les personnes handicapées en actualisant la cible de représentativité et en mettant en œuvre les mesures nécessaires pour atteindre la cible fixée et pour favoriser l'intégration des personnes handicapées. Il s'agit d'une démarche d'envergure qui implique la mobilisation de l'ensemble des ministères et organismes de la fonction publique du Québec ainsi que la consultation d'intervenants externes.

Par ailleurs, cette mesure fait également partie de la Stratégie de gestion des ressources humaines (SGRH) 2018-2023 élaborée par le SCT.

Responsable : SCT

Collaboration : OPHQ

MESURE 21 : Renforcer le Programme de développement de l'employabilité à l'intention des personnes handicapées (PDEIPH)

Le PDEIPH offre la possibilité aux gestionnaires des ministères et organismes dont le personnel est nommé conformément à la Loi sur la fonction publique d'accueillir et d'accompagner des personnes handicapées afin qu'elles acquièrent des connaissances et développent des habiletés professionnelles en occupant un emploi rémunéré. Ce programme constitue une mesure d'accès à l'égalité dans la fonction publique québécoise en vue de corriger la situation des personnes handicapées en matière d'emploi. Le PDEIPH met en place des emplois occasionnels d'une durée de 12 mois au terme desquels la personne handicapée peut participer à un processus de qualification et éventuellement accéder à un emploi occasionnel ou régulier dans la fonction publique.

Au cours des dernières années, le PDEIPH a accueilli en moyenne 25 participants annuellement. La mesure vise à augmenter progressivement le nombre annuel de participants à ce programme pour atteindre 45 participants à partir de 2021-2022.

Cette mesure a aussi été intégrée à la SGRH 2018-2023 élaborée par le SCT.

Responsable : SCT

MESURE 22 : Outiller les établissements du secteur parapublic pour favoriser l'intégration, le maintien en emploi et la progression professionnelle de personnes handicapées

Cette mesure vise les établissements du secteur parapublic employant 100 personnes et plus. Elle a pour objectif d'outiller les établissements du réseau de l'éducation et de l'enseignement supérieur et ceux de la santé et des services sociaux afin de réduire les obstacles qu'ils rencontrent en matière d'intégration, de maintien en emploi et de progression professionnelle des personnes handicapées, entre autres, par la promotion de bonnes pratiques.

Responsable : OPHQ

Collaboration : CDPDJ

ORIENTATION 3 : ASSURER UN MEILLEUR CONTINUUM DE SERVICES AUX PERSONNES HANDICAPÉES EN FONCTION DE LEUR PROJET SOCIOPROFESSIONNEL

Les principaux programmes et services gouvernementaux favorisant l'intégration au travail des personnes handicapées s'articulent autour des trois grands réseaux de services et de leurs partenaires :

- le réseau de la santé et des services sociaux (établissements et organismes communautaires);
- le réseau de l'éducation et de l'enseignement supérieur (commissions scolaires et établissements d'enseignement de tous ordres);
- le réseau du travail, de l'emploi et de la solidarité sociale, qui offre les mesures et services d'emploi par son personnel affecté aux services publics d'emploi et par l'entremise d'organismes spécialisés en développement de l'employabilité ayant des ententes de services avec le MTESS, ainsi que les programmes d'aide et d'accompagnement social.

Or, parmi les principaux constats d'un rapport publié en 2014 par le MSSS, on note que « [...] la vision d'un continuum de services pour soutenir efficacement ces personnes (personnes ayant une déficience dans le développement de leur autonomie) en fonction de leurs besoins n'est pas développée ni partagée par l'ensemble des acteurs concernés. On constate qu'on ne peut pas toujours compter sur la disponibilité des partenaires des différents réseaux pour répondre aux besoins²⁵ ». En outre, le rapport souligne que, malgré certaines avancées, des problèmes persistent, notamment, en ce qui concerne les personnes qui utilisent les services du réseau de la santé et des services sociaux et qui ont le potentiel de développer des habiletés de travail, mais qui accèdent rarement à un emploi standard ou adapté.

Il s'avère donc que les services de ces trois réseaux ne sont pas offerts aux personnes handicapées de manière suffisamment concertée. Les besoins de ces personnes en matière d'intégration sont très variables. Pour réaliser leur projet socioprofessionnel, elles peuvent avoir besoin des réseaux de services à différentes étapes de leur parcours vers l'emploi, souvent de façon complémentaire.

Une approche partenariale qui favorise la complémentarité et la cohérence des services (arrimage des interventions de manière à répondre à l'ensemble des besoins en matière d'emploi) constitue le maillon fort pour la réalisation du projet socioprofessionnel des personnes handicapées. Cette approche doit être axée sur la concertation, la coordination et la continuité des services entre les ministères, les organismes et leurs partenaires afin d'éviter les bris de services et d'assurer la cohérence entre les interventions et le projet socioprofessionnel des personnes handicapées.

25 MSSS, *Les activités socioprofessionnelles et communautaires : État de la situation et actions convenues pour l'amélioration des services*, 2014.

Axe 3.1 : Consolider et mettre en place des mécanismes de collaboration entre le réseau du travail, de l'emploi et de la solidarité sociale, le réseau de l'éducation et de l'enseignement supérieur et celui de la santé et des services sociaux ainsi que leurs partenaires

MESURE 23 : Soutenir et accompagner les personnes handicapées qui participent à des stages ou à des plateaux de travail pour favoriser leur intégration au marché du travail

La mesure prévoit un soutien individualisé accru pour faciliter l'insertion professionnelle de personnes qui sont actuellement en stage ou en plateau de travail supervisés dans le réseau de la santé et des services sociaux, qui présentent un potentiel d'employabilité et qui manifestent de l'intérêt pour occuper un emploi rémunéré.

Responsable : MSSS

MESURE 24 : Expérimenter un nouveau service d'accompagnement dans le cadre de la démarche planifiée et concertée TEVA

TEVA est une démarche planifiée, coordonnée et concertée d'activités qui visent l'accompagnement du jeune dans l'élaboration et la réalisation de son projet de vie, ainsi que lors de son passage de l'école à la vie active. La mise en œuvre, dans deux régions du Québec, sous forme de projet pilote, d'un nouveau service d'accompagnement dans le cadre de cette démarche est une approche novatrice qui pourra être évaluée dans une perspective d'évolution de l'offre de services pour mieux répondre aux besoins des personnes handicapées.

Responsable : MTESS

Collaboration : MEES, MSSS

MESURE 25 : Améliorer le continuum de services, consolider et diversifier l'offre de services en activités socioprofessionnelles et communautaires afin de favoriser la réalisation du projet de vie des personnes présentant une déficience intellectuelle, une déficience physique ou un trouble du spectre de l'autisme.

Cette mesure vise à favoriser la fluidité des parcours et la mobilité des personnes afin d'éviter un bris de service aux personnes handicapées qui terminent leur scolarité ou leur participation au PAAS Action du MTESS. La bonification du continuum de service permettra d'éviter les bris de service, notamment pour les participants du PAAS Action qui ne répondent plus aux conditions d'admissibilité de ce programme et qui désirent demeurer actifs.

Responsables : MSSS, MTESS

MESURE 26 : Poursuivre l'implantation d'un nouveau service d'accompagnement individualisé et soutenu, sur les lieux de travail, à l'intention des personnes qui rencontrent des obstacles importants pour intégrer ou réintégrer un emploi et s'y maintenir.

La mesure consiste à poursuivre, dans toutes les régions du Québec, l'expérimentation débutée en 2018-2019 d'un nouveau service d'accompagnement destiné prioritairement aux personnes qui rencontrent des obstacles importants pour intégrer ou réintégrer un emploi et s'y maintenir en raison d'un problème de santé mentale (SM), d'une déficience intellectuelle (DI) ou d'un trouble du spectre de l'autisme (TSA), ainsi qu'aux employeurs qui les accueillent dans leur entreprise. Selon les cas, les personnes qui ont une déficience physique peuvent aussi bénéficier de ce service. Le soutien est accordé par le biais d'agents et d'agentes d'intégration qui œuvrent dans les organismes spécialisés en développement de l'employabilité membres du ROSEPH. Il consiste en un accompagnement intensif et personnalisé directement sur les lieux de travail.

Responsable : MTESS

Collaboration : MSSS

MESURE 27 : Soutenir le cheminement socioprofessionnel des personnes handicapées par la formalisation d'ententes d'arrimage entre les réseaux de services

Cette mesure consiste à déployer, dans toutes les régions du Québec, des ententes formelles de collaboration entre le réseau du travail, de l'emploi et de la solidarité sociale, celui de l'éducation et de l'enseignement supérieur et celui de la santé et des services sociaux, de façon à assurer le suivi de leurs pratiques respectives en matière d'accueil, d'évaluation et d'aiguillage en vue de soutenir le cheminement socioprofessionnel des personnes handicapées. Ces ententes favoriseront le partage d'information, la complémentarité des rôles et la contribution de chaque partenaire, et amélioreront le continuum de services offerts aux personnes handicapées dans leur cheminement vers l'emploi ou vers des projets de participation dans la communauté.

Responsables : MTESS, MSSS, MEES

Collaboration : OPHQ

ORIENTATION 4 : DOCUMENTER LES PROBLÉMATIQUES LIÉES À L'INTÉGRATION ET AU MAINTIEN EN EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPÉES

Une meilleure compréhension des problématiques auxquelles sont confrontées les personnes handicapées lorsqu'elles souhaitent intégrer le marché du travail ou conserver leur emploi contribue à l'orientation des politiques gouvernementales en matière d'emploi pour les personnes handicapées.

Axe 4.1 Réaliser des recherches sur les problématiques liées à l'intégration et au maintien en emploi des personnes handicapées

MESURE 28 : Réaliser une étude sur les facteurs qui, en entreprise, freinent ou facilitent l'intégration et le maintien en emploi et la progression professionnelle des personnes handicapées

Beaucoup d'inconnues persistent quant aux facteurs qui, en entreprise, freinent ou facilitent l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées. Les obstacles rencontrés tant par les employeurs que par les personnes handicapées lors de l'embauche ou en cours d'emploi sont peu documentés. La mesure consiste à effectuer une étude sur cette question de façon à orienter de futures actions qui permettraient d'améliorer les pratiques des entreprises, d'atténuer les obstacles rencontrés à la fois par les employeurs et par les personnes handicapées, et de favoriser l'intégration et le maintien en emploi de ces dernières.

Responsable : MTESS

MESURE 29 : Approfondir la connaissance des enjeux concernant la participation à la formation professionnelle et la diplomation des élèves handicapés

Une augmentation de la participation aux programmes de formation professionnelle et de la diplomation des élèves handicapés favoriserait leur intégration au travail et contribuerait à répondre aux besoins des employeurs dans des professions où la demande de main-d'œuvre est élevée. L'OPHQ soutiendra une étude sur ces deux sujets afin de bonifier les connaissances en la matière et de rendre disponibles des données fiables sur les enjeux qui y sont liés.

Responsable : OPHQ

Collaboration : MEES, MTESS

MESURE 30 : Réaliser une étude sur la population des personnes ayant une incapacité qui sont inactives et susceptibles d'intégrer ou de réintégrer le marché du travail

La mesure consiste à effectuer une étude en vue d'améliorer les connaissances sur les personnes handicapées inactives susceptibles d'intégrer ou de réintégrer le marché du travail. Cette étude permettra d'estimer combien de personnes inactives pourraient intégrer ou réintégrer le marché du travail et de savoir quels sont les obstacles qu'elles rencontrent à ce chapitre. L'étude portera aussi sur leurs besoins en matière d'accommodements ou d'aménagements adaptés en milieu de travail. Ses résultats permettront de mieux cibler et différencier les interventions auprès des personnes handicapées qui souhaitent intégrer ou réintégrer un emploi.

Responsables : OPHQ, MTESS

MESURE 31 : Analyser la contribution du régime fiscal québécois et des autres transferts fiscaux relativement aux travailleurs handicapés à faible revenu

L'analyse portera sur les obstacles financiers pouvant empêcher les personnes handicapées d'accéder à un emploi. Les résultats de cette analyse permettront de répertorier les mesures visant à favoriser le maintien en emploi chez les travailleurs handicapés à faible revenu et à améliorer leur autonomie financière.

Responsable : OPHQ

Collaboration : MTESS, MFQ

MESURE 32 : Réaliser une étude sur la participation à la vie active des personnes ayant un trouble du spectre de l'autisme

L'étude a pour objectif de documenter les obstacles et les facteurs favorables à la participation sociale et à la vie active des personnes ayant un TSA qui éprouvent de la difficulté à intégrer ou réintégrer un emploi et à s'y maintenir. L'étude permettra également de répertorier les pratiques qui favorisent et facilitent la participation sociale et/ou professionnelle de ces personnes.

Responsable : MTESS

MESURE 33 : Évaluer la Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées 2019-2024

Le fait de procéder à une évaluation de la Stratégie répond aux exigences du SCT en matière d'évaluation et s'inscrit dans les pratiques du MTESS. Cette évaluation visera à soutenir la prise de décision du gouvernement quant aux retombées de la Stratégie et aux suites à lui donner. Les enjeux qui feront l'objet de l'évaluation et les travaux à réaliser seront discutés avec les partenaires de la Stratégie. Ces derniers seront invités à participer à un comité d'évaluation interministériel dans ce but.

Responsable : MTESS

CADRE FINANCIER DE LA STRATÉGIE

Les investissements additionnels de la Stratégie s'élèvent à 238,5 M\$, soit :

- 64,8 M\$ de crédits additionnels accordés au MTESS pour la mesure CIT et le PSEA ainsi que d'autres mesures dans le cadre du budget 2019-2020;
- 115,0 M\$ de crédits additionnels accordés au MSSS pour diversifier l'offre de services aux personnes handicapées, dont les projets Aire ouverte, dans le cadre du budget 2019-2020;
- 23,7 M\$ pour différentes mesures qui seront autofinancées par les ministères concernés;
- 35,0 M\$ en crédits additionnels octroyés au MTESS dans le budget 2018-2019 pour l'ajout de postes à la mesure CIT et au PSEA.

Le cadre financier détaillé se trouve à l'Annexe II.

OBJECTIF DE RÉSULTATS ET INDICATEURS DE SUIVI

À l'échelle canadienne et internationale, de nombreuses instances ont adopté des plans d'action visant à favoriser l'intégration professionnelle et sociale des personnes ayant des limitations en matière de vie active. Selon l'ensemble des documents consultés, les résultats visés sont d'ordre général et ne comprennent pas, pour la plupart, de cibles précises à atteindre. On y trouve cependant des indicateurs de suivi des résultats en fonction de la disponibilité des statistiques. Ces indicateurs, dont plusieurs sont de nature opérationnelle, servent à présenter l'évolution de la situation.

En effet, la période de collecte et les délais de publication des enquêtes²⁶ rendent très difficile, voire impossible, le suivi annuel de la situation professionnelle des personnes handicapées. L'utilisation d'enquêtes ou de sources de données différentes est à éviter puisque la définition de « personne handicapée » peut varier selon la source, ce qui compromet sérieusement la comparaison des résultats.

Toutefois, il faut suivre les tendances de l'évolution de l'emploi chez les personnes handicapées à partir de plus d'une source pour avoir une bonne idée de la situation de ce groupe au regard de l'emploi. Cela amène à retenir un objectif général de résultats basé sur une tendance plutôt que sur une cible chiffrée.

OBJECTIF GÉNÉRAL DE RÉSULTATS

L'objectif général de résultats de la Stratégie est de réduire l'écart entre le taux d'emploi des personnes handicapées et celui des personnes sans incapacité. Le taux d'emploi est la proportion des personnes handicapées qui occupent un emploi par rapport à l'ensemble des personnes handicapées.

INDICATEURS DE SUIVI RETENUS

Les indicateurs de suivi ont été établis selon une série de critères tels que la pertinence, la faisabilité et la fiabilité.

Au total, huit indicateurs de nature populationnelle ou opérationnelle mesureront l'efficacité de la Stratégie en lien avec la situation sur le marché du travail des personnes handicapées, leur diplomation et leur participation aux services publics d'emploi.

Ces indicateurs seront suivis régulièrement pour mesurer la progression de l'insertion professionnelle des personnes handicapées ainsi que l'évolution de l'écart à ce chapitre par rapport aux personnes sans incapacité.

26 Depuis 1980, diverses enquêtes se sont succédé afin de recueillir des données concernant la situation des personnes ayant une incapacité. Toutefois, les résultats de ces enquêtes ne peuvent être comparés en raison des méthodologies différentes. De plus, les questions ayant servi à définir la population cible de chacune de ces enquêtes ne sont pas les mêmes, ce qui rend impossible le suivi de la situation dans le temps. Enfin, la disponibilité de l'information suit un intervalle de temps qui varie grandement, allant de 5 ans à presque 10 ans, ce qui rend encore plus ardu le suivi d'indicateurs sur une base annuelle.

RÉDUIRE L'ÉCART ENTRE LE TAUX D'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPÉES ET CELUI DES PERSONNES SANS INCAPACITÉ SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL

- L'indicateur qui sera utilisé pour suivre l'évolution de cet écart est le taux d'emploi des personnes âgées de 15 à 64 ans²⁷.

Les premiers résultats de l'ECI 2017 concernant la population de 25 à 64 ans indiquent un taux d'emploi de 56,1 % pour les personnes ayant une incapacité comparativement à 79,3 % pour les personnes sans incapacité, soit un écart de 23,2 points de pourcentage.

Les données de l'ECI réalisée en 2017 et 2022 ainsi que celles de l'Enquête canadienne sur le revenu (ECR) réalisée annuellement seront les deux sources d'information utilisées pour suivre l'évolution de cet écart entre les taux d'emploi.

La Stratégie comporte plusieurs actions visant à favoriser et à améliorer la participation des personnes handicapées au marché du travail. D'autres indicateurs opérationnels permettront d'en évaluer plus largement les retombées. Les indicateurs suivants feront l'objet d'une analyse différenciée selon les sexes dans la mesure où les données seront disponibles.

DIPLOMATION

Comparaison du taux de diplomation et de qualification des élèves handicapés ou en difficultés d'adaptation ou d'apprentissage (EHDAA) et des autres élèves (au besoin, cette information pourra être suivie par type de diplôme et de qualification).

- En 2016-2017, le taux de diplomation après sept ans des élèves EHDAA qui sont entrés au secondaire en 2010 s'établissait à 53,7 % comparativement à 85,6 % pour les autres élèves.

²⁷ La référence pour la population en âge de travailler est généralement le groupe des 15 à 64 ans. Les données de l'ECI disponibles au moment d'écrire ces lignes portent sur la population des 25 à 64 ans, mais les données sur les 15 à 64 ans seront bientôt disponibles.

PARTICIPATION AUX SERVICES PUBLICS D'EMPLOI

Évolution de la proportion des participants actifs ayant bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi qui sont des personnes handicapées par rapport à l'ensemble des participants actifs, par mesure d'emploi.

- En 2017-2018, on dénombrait pour les différentes mesures 36 922 participants actifs qui étaient des personnes handicapées, soit 10,5 % de l'ensemble des participants actifs.

Évolution de la part des dépenses des services publics d'emploi attribuables à la participation des personnes handicapées par rapport aux dépenses attribuables à l'ensemble des participants.

- En 2017-2018, les dépenses pour les personnes handicapées étaient de 174,3 M\$, soit 19,4 % des dépenses totales.

INTÉGRATION AU MARCHÉ DU TRAVAIL APRÈS UNE PARTICIPATION AUX MESURES DES SERVICES PUBLICS D'EMPLOI

Deux indicateurs seront suivis en cette matière.

- En 2017-2018, la proportion de personnes handicapées qui occupaient un emploi 12 semaines après la fin de leur participation à une mesure d'emploi était de 49,6 %, en comparaison de 53,8 % pour l'ensemble des participants.
- Au cours de l'année 2015, la proportion de personnes handicapées ayant occupé au moins un emploi 12 mois après la fin de leur participation à une intervention des services publics d'emploi était de 50,2 % en comparaison de 67,3 % pour l'ensemble des participants.

PRÉSENCE DE PERSONNES HANDICAPÉES DANS LA FONCTION PUBLIQUE DU QUÉBEC

- En mars 2018, parmi les personnes qui occupaient un emploi régulier dans la fonction publique du Québec, 728 se déclaraient handicapées, soit 1,4 % de l'effectif régulier total.

ÉVALUATION DE LA STRATÉGIE

Le MTESS est responsable de l'évaluation de la Stratégie. Cette évaluation, décrite à la mesure 33, sera sous la responsabilité de la Direction de l'évaluation de ce ministère.

En plus d'assurer le suivi de la mise en place des mesures qui relèvent d'eux, les ministères et les organismes partenaires ont la responsabilité d'évaluer la ou les mesures placées sous leur responsabilité, s'ils le jugent pertinent. Un comité interministériel d'évaluation regroupant des ministères et organismes partenaires sera constitué afin de participer à la conception de l'évaluation et au suivi de sa réalisation.

MÉCANISMES DE SUIVI

Plusieurs ministères et organismes ont contribué à l'élaboration de la Stratégie. Dans une perspective de continuité, et pour assurer la mise en œuvre des mesures et des actions prévues, le MTESS coordonnera un comité de suivi auprès des sous-ministres adjoints de ces ministères et organismes. Puisqu'il s'agit de mesures impliquant plusieurs ministères, une évaluation de la gouvernance sera également réalisée.

REDDITION DE COMPTES

Le ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale produira un rapport de suivi à mi-parcours ainsi qu'un bilan des actions inscrites dans la Stratégie. Ce bilan sera rendu public.

ANALYSE DIFFÉRENCIÉE SELON LES SEXES

Les actions mises de l'avant dans le cadre de la Stratégie s'adressent indifféremment aux femmes et aux hommes. Leur mise en œuvre a été planifiée de façon à ce que les femmes et les hommes en bénéficient de façon équitable.

Toutefois, les indicateurs de suivi retenus dans le cadre de la Stratégie seront, à titre indicatif, ventilés selon les sexes dans la mesure où les données seront disponibles.

ANNEXE I :

LES SERVICES DE L'ÉTAT QUÉBÉCOIS AUXQUELS ONT ACCÈS LES PERSONNES HANDICAPÉES

LA FORMATION ET LA QUALIFICATION

Le réseau scolaire déploie différents moyens pour favoriser la réussite éducative des élèves handicapés et leur transition vers le marché du travail.

La Loi sur l'instruction publique prévoit que toute personne a droit à l'éducation préscolaire et aux services d'enseignement primaire et secondaire jusqu'à l'âge de 21 ans dans le cas d'un élève handicapé.

Quant à la Politique de l'adaptation scolaire, elle définit l'orientation fondamentale qui guide toute intervention dans le domaine de l'adaptation scolaire et qui doit mobiliser tous les partenaires : « Aider l'élève handicapé ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage (EHDA) à réussir sur les plans de l'instruction, de la socialisation et de la qualification. À cette fin, accepter que cette réussite éducative puisse se traduire différemment selon les capacités et les besoins des élèves, se donner les moyens qui favorisent cette réussite et en assurer la reconnaissance²⁸ ».

Certains jeunes, au terme de leur scolarisation, peuvent accéder directement au marché du travail sans avoir besoin d'aucune aide. Par contre, d'autres élèves ont besoin de développer leur employabilité, voire leur préemployabilité. Certains pourront recourir aux services d'enseignement de l'éducation des adultes pour y parvenir. La transition des élèves entre l'école et d'autres activités s'inscrit dans une approche multisectorielle qui contribue à la réalisation de leur projet de vie : la planification de la TEVA. Cette approche s'articule autour d'une collaboration avec les partenaires concernés, à savoir le réseau scolaire, celui de la santé et des services sociaux (par exemple, par le biais de services de réadaptation), et celui du travail, de l'emploi et de la solidarité sociale, y compris les organismes spécialisés pour l'emploi des personnes handicapées.

Actuellement, deux parcours vers l'emploi sont offerts aux jeunes élèves handicapés qui atteignent 21 ans et qui ont besoin d'aide pour intégrer le marché du travail, que ce soit à court ou à moyen terme. Le premier parcours est offert par le truchement des mesures et services du réseau du travail, de l'emploi et de la solidarité sociale. Plusieurs jeunes y accèdent au moyen de la TEVA.

Le deuxième parcours s'adresse à des jeunes qui ont besoin d'aide pour acquérir ou maintenir des habiletés de travail, des comportements ou des attitudes qui augmenteront leurs possibilités d'intégrer éventuellement le marché du travail. Des activités leur sont offertes dans le cadre des plateaux de travail ou de stages sous la responsabilité du réseau de la santé et des services sociaux. Certaines jeunes peuvent, par ailleurs, participer au PAAS Action du MTESS.

Les centres d'éducation des adultes contribuent aussi à permettre à des personnes handicapées d'acquérir les habiletés et les compétences nécessaires pour intégrer, éventuellement, un milieu de travail standard ou adapté. Ces personnes peuvent fréquenter un centre d'éducation des adultes dès leur sortie de l'école secondaire ou plus tard dans leur vie.

28 MEEES, *Une école adaptée à tous ses élèves, Prendre le virage du succès — Politique de l'adaptation scolaire*, 1999.

Les établissements d'enseignement collégial et universitaire peuvent offrir différents services et mesures de soutien aux étudiants en situation de handicap durant leurs études pour répondre à leurs besoins et soutenir leur réussite et leur persévérance. La mise en place de mesures d'accommodement ou l'accès aux divers services offerts (services psychosociaux, services d'aide à la réussite et services de soutien aux étudiants en situation de handicap) contribuent à faire en sorte que les personnes en situation de handicap qui fréquentent un établissement collégial ou universitaire puissent développer leurs habiletés et leurs compétences socioprofessionnelles en vue d'intégrer le marché du travail.

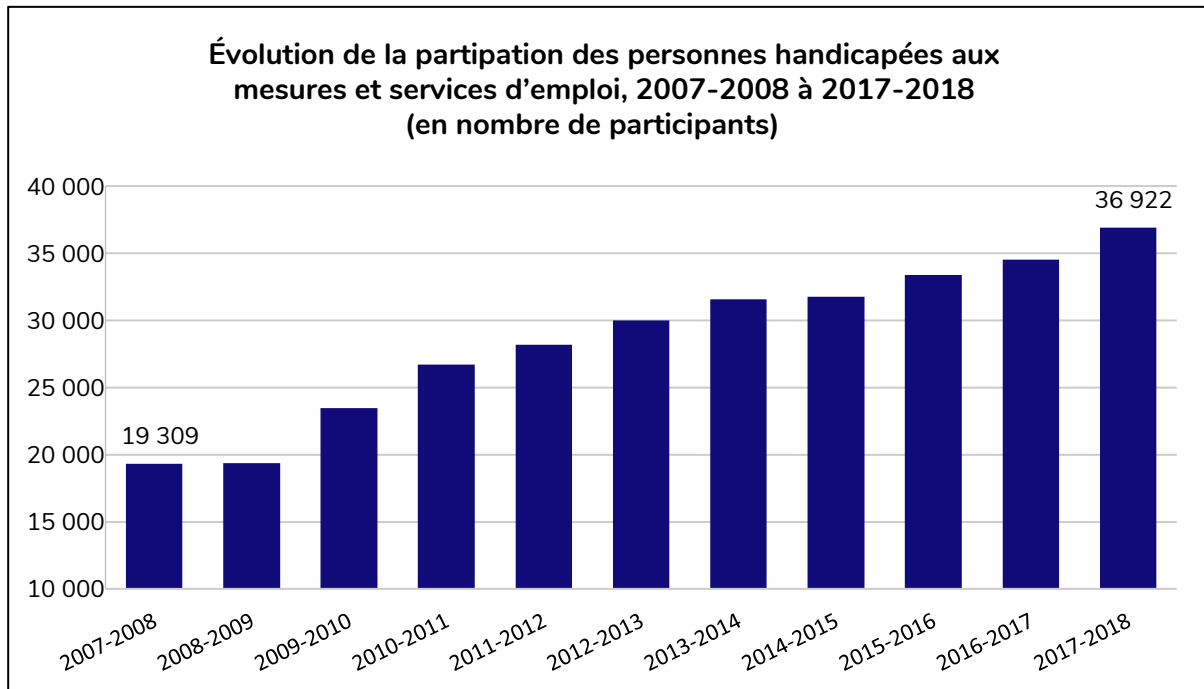
LE RÉSEAU DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI ET DE LA SOLIDARITÉ SOCIALE

Les personnes handicapées qui sont en mesure d'intégrer le marché du travail standard ou adapté ont accès, au même titre que tous les chercheurs et chercheuses d'emploi, à l'ensemble des programmes et services d'employabilité et de préemployabilité offerts par Services Québec ainsi qu'à des mesures qui leur sont spécifiques : la mesure CIT et le PSEA.

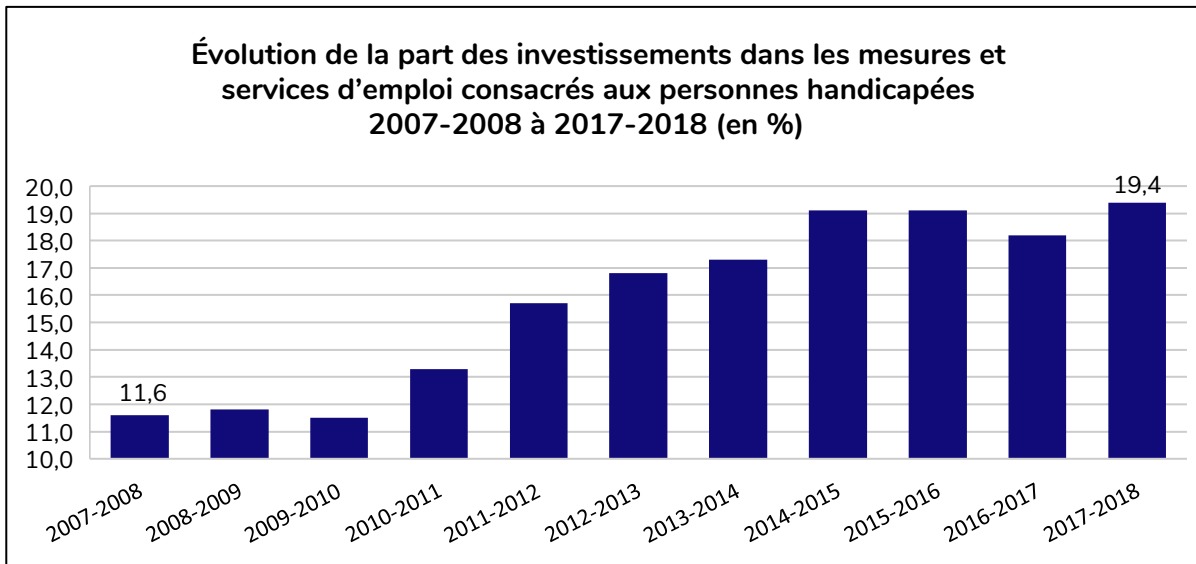
Les services publics d'emploi sont accessibles dans les CLE et les bureaux de Services Québec répartis dans les 17 régions du Québec.

En outre, de façon à offrir un accès égal à ses mesures, le MTESS assume le coût de certaines adaptations qui sont requises pour permettre la participation des personnes handicapées aux mesures et services d'emploi.

Depuis le lancement de la Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées en 2008, la participation des personnes handicapées aux services publics d'emploi a crû de 91,2 %, passant de 19 309 participants en 2007-2008 (5 % de l'ensemble des participants) à 36 922 en 2017-2018 (10,5 % de l'ensemble des participants)²⁹.



Durant cette période, les dépenses pour les personnes handicapées ont augmenté de 87,4 %, passant de 93,0 M\$ en 2007-2008 à 174,3 M\$ en 2017-2018. Par conséquent, la portion des dépenses du Fonds de développement du marché du travail (FDMT) consacrée aux personnes handicapées est passée de 11,6 % en 2007-2008 à 19,4 % en 2017-2018³⁰.



Des organismes spécialisés en développement de l'employabilité interviennent spécifiquement auprès des personnes handicapées en offrant des services complémentaires à ceux qu'offrent les bureaux de Services Québec.

Les personnes pour qui il est impossible, à court terme, d'intégrer un emploi en raison de diverses contraintes peuvent entreprendre une démarche dans le cadre du PAAS Action du MTESS. Cette démarche leur permet de progresser vers une plus grande autonomie socioprofessionnelle, en vue de participer éventuellement à une mesure active d'emploi et, ultimement, d'intégrer le marché du travail.

Dans de nombreuses situations, les interventions du réseau de l'éducation et de l'enseignement supérieur et celles du réseau de la santé et des services sociaux peuvent s'avérer complémentaires aux mesures et services offerts par le réseau du travail, de l'emploi et de la solidarité sociale pour la réalisation du projet socioprofessionnel d'une personne handicapée.

Services Québec met aussi à la disposition des employeurs différents outils des services publics d'emploi pour les accompagner lors de l'embauche d'une personne handicapée ou en cours d'emploi. Il s'agit, entre autres, de mesures visant le soutien à la gestion des ressources humaines, l'accompagnement au moment de l'embauche et en cours d'emploi, l'aide financière nécessaire pour adapter le lieu de travail aux incapacités de la personne et, s'il y a lieu, pallier le manque de productivité résultant de ces incapacités, ainsi qu'un service d'assistance destiné spécifiquement aux employeurs qui souhaitent s'informer sur les différents services qui leur sont offerts.

Par ailleurs, différents mécanismes ont été mis en place pour soutenir la progression vers l'emploi des personnes ayant des contraintes sévères à l'emploi. L'exemption de revenus de travail applicable aux prestataires du Programme de solidarité sociale a récemment été haussée de 100 \$ à 200 \$ pour les adultes seuls et à 300 \$ pour les couples. Les prestataires qui quittent l'aide financière de dernier recours pour occuper un emploi rémunéré peuvent se prévaloir, entre autres, d'une prolongation de 48 mois de leur admissibilité aux services dentaires et pharmaceutiques couverts par le carnet de réclamation. Le cas échéant, ils demeurent, durant cette période, admissibles à certaines prestations spéciales.

30 Idem.

Les personnes qui ont un revenu de travail peuvent aussi, à certaines conditions, être admissibles à des crédits d'impôt remboursables, dont l'Allocation canadienne pour les travailleurs, la prime au travail et la prime au travail adaptée.

Par ailleurs, si elles quittent l'aide financière de dernier recours pour intégrer le marché du travail, elles peuvent, dans certains cas, être admissibles au supplément à la prime au travail ou au boni au maintien en emploi.

LE RÉSEAU DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX

Certaines personnes handicapées qui ne peuvent entreprendre un parcours vers l'emploi étant donné leurs besoins et leurs incapacités souhaitent obtenir du soutien pour poursuivre le développement de leur autonomie ou pour maintenir leurs acquis et leurs liens de socialisation. Elles ont besoin de demeurer actives dans la communauté et de se sentir valorisées. Les activités contributives et les activités de jour offertes par le réseau de la santé ou par ses partenaires dans la communauté peuvent répondre à ces besoins.

Le MSSS gère par l'entremise de son réseau des services socioprofessionnels et communautaires destinés aux personnes ayant une déficience physique (DP), une déficience intellectuelle (DI) ou un trouble du spectre de l'autisme (TSA) ainsi que des services de réadaptation psychosociale par le travail pour les personnes ayant des troubles mentaux.

Différents programmes sont offerts par les établissements du réseau de la santé et des services sociaux (RSSS) et par des organismes communautaires pour soutenir le développement des compétences des personnes handicapées et faciliter leur intégration socioprofessionnelle et communautaire.

Il existe divers services de soutien et d'accompagnement pour l'intégration et le maintien en emploi à l'intention des personnes ayant une DP, une DI ou un TSA :

- **Atelier de travail** : regroupe les activités d'apprentissage non rémunérées visant à initier une personne à un travail. Ces activités sont réalisées dans un établissement ou dans un milieu communautaire, sous la supervision permanente du personnel de ces milieux.
- **Support des plateaux de travail** : regroupe les activités visant à encadrer, dans un milieu de travail standard, adapté ou communautaire, un groupe de personnes dans l'apprentissage d'habitudes de travail. Ces personnes sont supervisées sur place et en permanence par un intervenant de l'établissement.
- **Support des stages individuels** : regroupe les activités visant à superviser des personnes dans l'exécution de leurs tâches dans un milieu de travail standard, adapté ou communautaire. La supervision est assurée par un intervenant de l'établissement selon une fréquence qui varie en fonction des besoins de chaque personne. La présence de l'intervenant n'est pas continue.
- **Intégration à l'emploi** : regroupe les activités visant à encadrer les personnes qui exécutent un travail conduisant à la production de biens ou de services. Les activités sont réalisées dans un milieu de travail standard ou adapté, sous la supervision du personnel de l'établissement. Il s'agit de travail rémunéré.

Un soutien pour l'intégration, le maintien en emploi et la progression professionnelle est offert aux personnes ayant des troubles mentaux par le biais d'équipes de suivi intensif dans le milieu (SIM). Il en est de même pour les équipes faisant partie du Programme d'intervention pour premiers épisodes psychotiques (PIPEP) qui travaillent, entre autres, avec des jeunes.

D'AUTRES MESURES QUI CONTRIBUENT À L'INTÉGRATION DES PERSONNES HANDICAPÉES

EMPLOIS DANS LA FONCTION PUBLIQUE QUÉBÉCOISE

Le Plan d'embauche du gouvernement du Québec pour les personnes handicapées sous la responsabilité du SCT vise, notamment, une présence de 2 % des personnes handicapées au sein de l'effectif régulier de la fonction publique et dans chacun des ministères et organismes.

Ce plan contient des mesures spécifiquement destinées aux personnes handicapées, notamment le PDEIPH, qui leur offre la possibilité d'occuper un emploi occasionnel dans la fonction publique du Québec, ce qui leur permet d'acquérir des connaissances et des habiletés professionnelles transférables dans le cadre d'autres emplois.

TRANSPORT DES PERSONNES VERS LEUR LIEU DE TRAVAIL, VERS DES ACTIVITÉS CONTRIBUTIVES ET DES ACTIVITÉS DANS LA COMMUNAUTÉ

Le ministère des Transports offre plusieurs programmes visant à favoriser les déplacements des personnes handicapées, y compris vers leur lieu de travail.

DES POLITIQUES ET DES PLANS D'ACTION

À PART ENTIÈRE : POUR UN VÉRITABLE EXERCICE DU DROIT À L'ÉGALITÉ

La politique À part entière : pour un véritable exercice du droit à l'égalité s'inscrit dans l'ensemble des politiques et des stratégies axées sur la pleine participation de tous et de toutes, entre autres, au regard de l'édification d'une société plus inclusive, plus solidaire et plus équitable. Elle relève de l'OPHQ.

Au cours des dernières années, des actions visant à soutenir les personnes handicapées dans leur cheminement vers l'emploi ont été intégrées dans plusieurs plans d'action et politiques. Il s'agit, notamment, des deux plans d'action relevant du MSSS :

- ➔ le Plan d'action en santé mentale 2015-2020 – Faire ensemble et autrement, dont l'une des mesures prévoit l'implantation de modèles de collaboration entre, d'une part, les acteurs du domaine de la santé mentale du réseau de la santé et des services sociaux et, d'autre part, le réseau du travail, de l'emploi et de la solidarité sociale en vue d'offrir un meilleur soutien aux usagers et usagères ainsi qu'aux employeurs;
- ➔ le Plan d'action sur le trouble du spectre de l'autisme 2017-2022 – Des actions structurantes pour les personnes et leur famille, lequel prévoit des actions visant la complémentarité des services pour favoriser l'intégration au travail des personnes ayant un TSA.

Par ailleurs, le MSSS a déposé en 2014 le rapport intitulé *Les activités socioprofessionnelles et communautaires* : État de la situation et actions convenues pour l'amélioration des services qui ébauche des pistes d'action pour favoriser l'intégration sociale et professionnelle des personnes ayant une déficience. Des travaux interministériels sont en cours pour élaborer et mettre en œuvre ces pistes d'action.

PLAN D'ACTION GOUVERNEMENTAL POUR L'INCLUSION ÉCONOMIQUE ET LA PARTICIPATION SOCIALE 2017-2023

Le Plan d'action gouvernemental pour l'inclusion économique et la participation sociale 2017-2023, lancé le 10 décembre 2017, prévoit le déploiement de 43 mesures qui contribueront à amener progressivement le Québec au nombre des nations industrialisées comptant le moins de personnes en situation de pauvreté.

Puisque l'emploi représente le meilleur moyen de sortir durablement de la pauvreté, ce plan prévoit un ensemble de mesures et d'actions axées sur la mise en place de conditions favorables à l'intégration, au maintien en emploi et à la progression professionnelle.

Afin de permettre aux personnes à faible revenu, notamment les personnes handicapées, de disposer d'outils pour développer leur employabilité, intégrer le marché du travail, s'y maintenir et participer au dynamisme économique du Québec, les actions prévues consistent, entre autres, à améliorer leur revenu disponible et à les accompagner vers la formation et le marché du travail.

C'est dans cet esprit que le plan d'action a prévu, notamment, une hausse des exemptions de revenu de travail pour les prestataires du Programme de solidarité sociale, une bonification de la prime au travail et de la prime au travail adaptée ainsi que l'implantation d'un supplément aux revenus de travail et d'un boni au maintien en emploi pour encourager les prestataires de l'aide financière de dernier recours à accepter un emploi et à s'y maintenir.

Par ailleurs, afin de favoriser l'embauche et le maintien en emploi de personnes sous-représentées sur le marché du travail et rencontrant des obstacles en matière d'insertion professionnelle, notamment les personnes handicapées, le plan d'action prévoit l'intensification des services-conseils aux entreprises en ce qui concerne la gestion des ressources humaines, y compris la diversité.

Pour les prestataires du Programme de solidarité sociale qui ont des contraintes sévères à l'emploi et qui ne peuvent, ni par leurs propres moyens ni grâce aux mesures de soutien existantes, occuper un emploi à temps plein leur procurant un revenu suffisant pour sortir de la pauvreté, le plan d'action prévoit l'instauration d'un revenu de base qui permettra à ces personnes de subvenir à leurs besoins, tout en favorisant leur participation à la société québécoise par des assouplissements au regard de la prise en compte des revenus de travail.

POLITIQUE DE L'ADAPTATION SCOLAIRE

La Politique de l'adaptation scolaire, adoptée en 1999, traçait déjà la voie afin que la réussite éducative des élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage puisse se traduire différemment selon les capacités et les besoins des élèves.

DES PLANS D'ACTION POUR LA MAIN-D'ŒUVRE

Diverses actions mises en place depuis 2017 contribuent à l'intégration et au développement de l'emploi chez différentes clientèles. Notamment en mai 2018, le gouvernement a fait différentes annonces en fonction des objectifs suivants :

- s'assurer que l'économie québécoise dispose de suffisamment de main-d'œuvre;
- créer un environnement qui soit favorable à l'obtention des compétences requises et qui tire profit des nouvelles conditions du marché du travail.

Quarante-sept mesures ont été prises pour mobiliser toutes les personnes disponibles afin qu'elles puissent intégrer le marché du travail et s'y maintenir, et ce, tout en s'assurant que les entreprises disposent d'une main-d'œuvre répondant aux besoins actuels et futurs de l'économie du Québec. Ces mesures contribueront à garantir une main-d'œuvre suffisante et compétente en soutenant, entre autres, l'intégration, le maintien en emploi et la progression professionnelle des personnes faisant partie de groupes sous-représentés sur le marché du travail, par exemple les personnes handicapées.

ANNEXE II : CADRE FINANCIER DE LA STRATÉGIE

Numéro	Titre de la mesure	Ministère ou organisme responsable	Source de financement	en k\$						
				2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023	2023-2024	Total
ORIENTATION 1 : ACCROÎTRE L'AUTONOMIE PROFESSIONNELLE DES PERSONNES HANDICAPÉES										
Axe 1.1 Préparer les jeunes personnes handicapées au marché du travail										
Mesure 1	Produire à l'intention du réseau scolaire des balises qui permettent de cibler les actions de mise en œuvre des contenus en orientation scolaire et professionnelle auprès des élèves handicapés	MEES	Autofinancement		40,0	40,0				80,0
Mesure 2	Accroître la participation aux mesures et services d'emploi des prestataires du Programme de solidarité sociale de moins de 25 ans ayant des contraintes sévères à l'emploi	MTESS	Autofinancement		57,8	57,8	57,8	57,8	57,8	289,0
Mesure 3	Soutenir l'emploi des élèves et étudiants handicapés en rendant disponibles 360 emplois dans la mesure CIT et 200 emplois dans les entreprises adaptées par le biais du Programme de subventions aux entreprises adaptées (PSEA)	MTESS	Crédits additionnels – Budget 2019-2020	À partir des budgets prévus pour les mesures 9 et 10						
Mesure 4	Créer 250 postes dans des entreprises adaptées par le biais du PSEA pour permettre à de jeunes personnes handicapées de vivre une première expérience de travail significative	MTESS	Crédits additionnels – Budget 2019-2020		1 155,2	1 192,9	1 544,1	1 915,4	1 972,0	7 780,0
Mesure 5	Soutenir le développement de mécanismes ou de pratiques porteuses pour améliorer l'intégration socioprofessionnelle des étudiants handicapés durant leur parcours de formation	MEES	Autofinancement			10,0	10,0	10,0	10,0	40,0
Mesure 6	Promouvoir, auprès des employeurs, les possibilités offertes par le programme Parcours de formation axée sur l'emploi (PFAE)	MEES	Autofinancement		100,0	100,0				200,0
Mesure 7	Offrir des services intégrés aux jeunes de 12 à 25 ans dans le cadre du projet Aire ouverte	MSSS	Crédits additionnels – Budget 2019-2020		20 000,0	20 000,0	20 000,0	20 000,0	20 000,0	100 000,0
Mesure 8	Aider les personnes handicapées dans leur utilisation du transport en commun	MTQ	Autofinancement			75,0		5,0		80,0
Axe 1.2 Développer les compétences et accorder un soutien accru à l'intégration et au maintien en emploi des personnes handicapées										
Mesure 9	Augmenter de 400 le nombre de postes permanents dans le cadre du PSEA	MTESS	Crédits additionnels – Budget 2019-2020		2 981,8	5 707,1	8 255,9	10 984,6	13 928,0	41 920,3
Mesure 10	Augmenter de 500 le nombre de nouveaux participants à la mesure CIT	MTESS	Crédits additionnels – Budget 2019-2020		2 511,0	2 681,8	3 039,1	3 336,4	3 619,6	15 187,9
Mesure 11	Augmenter la participation des personnes handicapées à des formations adaptées	MTESS	Autofinancement		200,0	200,0	200,0	200,0	200,0	1 000,0
Mesure 12	Promouvoir des expériences et des pratiques porteuses de développement des compétences auprès des partenaires des différents réseaux (éducation, travail, emploi et solidarité sociale, santé et services sociaux) et des organismes communautaires œuvrant auprès de personnes handicapées	OPHQ	Autofinancement					25,0		25,0
Mesure 13	Mieux informer les personnes handicapées, leur famille et les intervenants sur les programmes et mesures ainsi que sur les mécanismes de sortie et de retour à l'aide financière de dernier recours lors de l'obtention d'un emploi	MTESS	Autofinancement		86,0	86,0	86,0	86,0	86,2	430,0
Mesure 14	Développer les compétences des agents et agentes d'aide à l'emploi quant à l'offre de service et à la réalité des personnes handicapées	MTESS	Autofinancement		300,0	43,0	43,0	43,0	43,0	472,0

Numéro	Titre de la mesure	Ministère ou organisme responsable	Source de financement	en k\$						
				2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023	2023-2024	Total
ORIENTATION 2 : FAVORISER L'EMBAUCHE DES PERSONNES HANDICAPÉES PAR LES EMPLOYEURS										
Axe 2.1 Sensibiliser les employeurs à l'embauche de personnes handicapées et les soutenir en cette matière										
Mesure 15	Mener une campagne de sensibilisation et d'information auprès des employeurs afin de favoriser l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées	OPHQ	Autofinancement		150,0	100,0				250,0
Mesure 16	Promouvoir, auprès des municipalités, des exemples de bonnes pratiques en matière d'insertion professionnelle des personnes handicapées	MAMH	-	Aucun coût associé à cette mesure						
Mesure 17	Mettre à la disposition des entreprises un aide-mémoire sur les services offerts en matière de ressources humaines par Services Québec, pour les soutenir dans leurs pratiques d'embauche et de maintien en emploi des personnes handicapées	MTESS	Autofinancement		21,5					21,5
Mesure 18	Tenir des activités nationales de reconnaissance pour souligner la contribution exceptionnelle d'employeurs à l'intégration, au maintien et à la progression professionnelle de personnes handicapées	MTESS	Autofinancement		25,0	25,0	25,0	25,0	25,0	125,0
Mesure 19	Poursuivre l'expérimentation d'un projet pilote de service-conseil en gestion de la diversité à l'intention des entreprises	MTESS	Autofinancement	89,5	89,5	89,5				268,5
Axe 2.2 Accroître la présence des personnes handicapées au sein de l'effectif des ministères et organismes de la fonction publique du Québec et dans les établissements du secteur parapublic										
Mesure 20	Mettre en œuvre un programme d'accès à l'égalité en emploi pour les personnes handicapées	SCT	Autofinancement			150,0	100,0	100,0		350,0
Mesure 21	Renforcer le Programme de développement de l'employabilité à l'intention des personnes handicapées (PDEIPH)	SCT	Autofinancement	264,2	528,3	792,5	1 056,7	1 056,7	1 056,7	4 755,1
Mesure 22	Outiller les établissements du secteur parapublic pour favoriser l'intégration, le maintien en emploi et la progression professionnelle de personnes handicapées	OPHQ	Autofinancement		5,0	15,0	5,0	5,0	5,0	35,0
ORIENTATION 3 : ASSURER UN MEILLEUR CONTINUUM DE SERVICES AUX PERSONNES HANDICAPÉES EN FONCTION DE LEUR PROJET SOCIOPROFESSIONNEL										
Axe 3.1 Consolider et mettre en place des mécanismes de collaboration entre les réseaux du travail, de l'emploi et de la solidarité sociale, de l'éducation et de l'enseignement supérieur et de la santé et des services sociaux et leurs partenaires										
Mesure 23	Soutenir et accompagner les personnes handicapées qui participent à des stages ou à des plateaux de travail pour favoriser leur intégration au marché du travail	MSSS	Crédits additionnels Budget 2019-2020		960,0	960,0	960,0	960,0	960,0	4 800,0
Mesure 24	Expérimenter un nouveau service d'accompagnement dans le cadre de la démarche planifiée et concertée TEVA	MTESS	Autofinancement			185,0	185,0	185,0		555,0
Mesure 25	Améliorer le continuum de services, consolider et diversifier l'offre de services en activités socioprofessionnelles et communautaires afin de favoriser la réalisation du projet de vie des personnes présentant une déficience intellectuelle, une déficience physique ou un trouble du spectre de l'autisme	TOTAL			2 345,6	2 670,3	2 670,3	2 670,3	2 670,3	13 026,8
		MTESS	Autofinancement		305,6	630,3	630,3	630,3	630,3	2 826,8
		MSSS	Crédits additionnels Budget 2019-2020		2 040,0	2 040,0	2 040,0	2 040,0	2 040,0	10 200,0
Mesure 26	Poursuivre l'implantation d'un nouveau service d'accompagnement individualisé et soutenu, sur les lieux de travail, à l'intention des personnes qui rencontrent des obstacles importants pour intégrer ou réintégrer un emploi et s'y maintenir	MTESS	Autofinancement		2 000,0	2 000,0	2 000,0	2 000,0		8 000,0
Mesure 27	Soutenir le cheminement socioprofessionnel des personnes handicapées par la formalisation d'ententes d'arrimage entre les réseaux de services	TOTAL				544,0	888,0	974,0	1 118,0	3 524,0
		MTESS	Autofinancement			344,0	688,0	744,0	1 118,0	2 924,0
		MEES				100,0	100,0	100,0		300,0
		MSSS				100,0	100,0	100,0		300,0

Numéro	Titre de la mesure	Ministère ou organisme responsable	Source de financement	en k\$						
				2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023	2023-2024	Total
ORIENTATION 4 : DOCUMENTER LES PROBLÉMATIQUES LIÉES À L'INTÉGRATION ET AU MAINTIEN EN EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPÉES										
Axe 4.1 Réaliser des recherches sur les problématiques liées à l'intégration et au maintien en emploi des personnes handicapées										
Mesure 28	Réaliser une étude sur les facteurs qui, en entreprise, freinent ou facilitent l'intégration et le maintien en emploi et la progression professionnelle des personnes handicapées	MTESS	Autofinancement		42,0					42,0
Mesure 29	Approfondir la connaissance des enjeux concernant la participation à la formation professionnelle et la diplomation des élèves handicapés	OPHQ	Autofinancement		50,0	30,0	20,0			100,0
Mesure 30	Réaliser une étude sur la population des personnes ayant une incapacité qui sont inactives et susceptibles d'intégrer ou de réintégrer le marché du travail	TOTAL	Autofinancement			45,0	45,0			90,0
		MTESS					45,0			45,0
		OPHQ				45,0				45,0
Mesure 31	Analyser la contribution du régime fiscal québécois et des autres transferts fiscaux relativement aux travailleurs handicapés à faible revenu	OPHQ	Autofinancement			50,0	30,0	20,0		100,0
Mesure 32	Réaliser une étude sur la participation à la vie active des personnes ayant un trouble du spectre de l'autisme	MTESS	Crédits additionnels - Budget 2019-2020		63,0					63,0
Mesure 33	Évaluer la Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées 2019-2024	MTESS	Autofinancement			15,0	10,0	25,0		50,0

INVESTISSEMENT TOTAL DANS LA STRATÉGIE NATIONALE POUR L'INTÉGRATION ET LE MAINTIEN EN EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPÉES D'ICI 2023-2024	5 353,7	39 700,7	43 883,1	47 191,8	50 647,8	51 731,8	238 508,9
Budget 2019-2020	353,7	33 700,7	37 883,1	41 191,8	44 647,8	45 731,8	203 508,9
Crédits additionnels au MTESS pour CIT, PSEA et autres mesures		6 700,0	9 600,0	12 800,0	16 200,0	19 500,0	64 800,0
Crédits additionnels au MSSS pour diversifier l'offre de service, dont les projets Aire ouverte		23 000,0	23 000,0	23 000,0	23 000,0	23 000,0	115 000,0
Mesures autofinancées	353,7	4 000,7	5 283,1	5 391,8	5 447,8	3 231,8	23 708,9
Budget 2018-2019	5 000,0	6 000,0	6 000,0	6 000,0	6 000,0	6 000,0	35 000,0
Crédits additionnels pour l'ajout de postes au PSEA et au CIT	5 000,0	6 000,0	6 000,0	6 000,0	6 000,0	6 000,0	35 000,0

Liste des sigles :

CDPDJ : Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse
CIT : Contrat d'intégration au travail
ECI : Enquête canadienne sur l'incapacité
EHDAA : Élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage
MAMH : Ministère des Affaires municipales et de l'Habitation
MEES : Ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur
MSSS : Ministère de la Santé et des Services sociaux
MTESS : Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale
MTQ : Ministère des Transports
OCDE : Organisation de coopération et de développement économiques OPHQ :
Office des personnes handicapées
PAAS : Programme d'aide et d'accompagnement social
PSEA : Programme de subventions aux entreprises adaptées
RSSS : Réseau de la santé et des services sociaux
SCT : Secrétariat du Conseil du trésor
TEVA : Transition de l'école vers la vie active

