



BILAN 2008-2013

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



BILAN 2008-2013

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

Coordination et rédaction

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

Édition

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

Ce document est également accessible en médias adaptés
Il peut être consulté sur le site Internet du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale
à l'adresse www.mess.gouv.qc.ca

Dépot légal – Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2013
Dépot légal – Bibliothèque et Archives Canada, 2013

ISBN 978-2-550-68061-1 (imprimé)
ISBN 978-2-550-68062-8 (PDF)

Message de la ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale

En 2008, le gouvernement du Québec adoptait la Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées. Au terme des cinq premières années de mise en œuvre de cette stratégie, le bilan des 61 actions démontre que des gestes importants ont été faits pour joindre les personnes handicapées et les employeurs, ainsi que pour mobiliser tous les partenaires de la Stratégie autour de l'enjeu de l'intégration professionnelle des personnes handicapées.



Au cours des dernières années, la réponse des personnes handicapées aux nouveaux incitatifs au travail a été fort positive et des efforts significatifs ont été déployés en matière de formation.

D'ailleurs, la participation des personnes handicapées aux services publics d'emploi a connu, entre 2008 et 2013, une augmentation notable de 55 %, ce qui démontre que les mesures mises en place sont adaptées à leurs besoins.

Par ailleurs, nous constatons que des enjeux demeurent préoccupants. Par exemple, la situation en emploi des femmes et des jeunes handicapées fait apparaître des défis auxquels il faudra faire face au cours des prochaines années.

Chaque pas franchi en faveur d'une plus grande intégration des personnes handicapées sur le marché du travail est important. J'appuie donc avec conviction la poursuite de la Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées. Je me réjouis que cette stratégie implique l'engagement, notamment, des partenaires du marché du travail, des réseaux de l'emploi, de l'éducation, de la santé et des services sociaux ainsi que du milieu associatif pour faire progresser les personnes handicapées et mettre à profit leurs compétences et leurs capacités. Il s'agit là d'un acquis indéniable sur lequel j'entends compter lorsque viendra le temps d'implanter la deuxième phase de la stratégie nationale en 2014.

Un handicap ne doit plus être un frein à l'épanouissement de nos concitoyennes et concitoyens. Ensemble, nous pourrons continuer de soulever les obstacles et de permettre aux Québécoises et aux Québécois de vivre dans une société toujours plus juste et équitable.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'A. Maltais'.

Agnès Maltais
Ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale
Ministre du Travail
Ministre responsable de la Condition féminine

Bilan gouvernemental 2008-2013

TABLE DES MATIÈRES

SOMMAIRE.....	1
1 PRINCIPAUX CONSTATS.....	2
1.1 Les personnes handicapées sur le marché du travail.....	2
1.2 Vue d'ailleurs : les personnes handicapées sur le marché du travail.....	4
1.3 Les engagements des ministères et organismes gouvernementaux	7
2 GRANDS ENJEUX EN VUE DE LA SECONDE PHASE DE LA STRATÉGIE NATIONALE.....	11
2.1 Objectif gouvernemental de réduction de 50 % de l'écart entre le taux d'emploi des personnes handicapées et celui des personnes sans incapacité	11
2.2 Mise à profit des capacités de travail	12
2.3 Mieux soutenir l'intégration en emploi des personnes présentant un trouble mental.....	12
2.4 Intervenir auprès des jeunes et prévenir leur entrée à l'aide financière de dernier recours.....	13
2.5 Intervenir de façon différenciée auprès des femmes handicapées	13
CONCLUSION	15
ANNEXE 1 : ÉTAT DE RÉALISATION DES 61 ACTIONS DE LA STRATÉGIE NATIONALE 2008-2013.....	17

SOMMAIRE

Lancée en mai 2008, la Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées répond à une obligation légale conférée à la ministre 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.

Lors de vastes consultations tenues en 2007, la détermination de l'objectif global que devrait poursuivre la Stratégie nationale a fait consensus : réduire de 50 % l'écart entre le taux d'emploi des personnes handicapées et celui des personnes sans incapacité d'ici 2018. Les consultations ont également permis d'identifier les pistes d'action privilégiées par les organismes consultés, tant les organisations du milieu associatif, syndical, patronal que celles des réseaux de l'éducation, de la santé et des services sociaux. Bon nombre de ces pistes d'action se sont concrétisées par des engagements de la part des ministères et organismes gouvernementaux partenaires de la Stratégie nationale.

La Stratégie nationale 2008-2013 comporte ainsi 61 engagements adoptés par une dizaine de ministères et d'organismes gouvernementaux. Au terme des cinq premières années de la Stratégie nationale, il était prévu qu'un bilan serait déposé à l'Assemblée nationale du Québec. Celui-ci doit permettre de tirer des constats quant aux retombées des engagements pris et faire état de la situation des personnes handicapées sur le marché du travail. En outre, ce bilan permettra aux partenaires de la Stratégie nationale d'ajuster leurs actions et de prendre de nouveaux engagements pour la seconde phase de la Stratégie nationale, soit de 2014 à 2018.

Des 61 actions entreprises par les ministères et organismes, 46 ont été complétées ou se réalisent en continuité. Il ressort des premières cinq années de la Stratégie nationale une forte mobilisation régionale autour de différents enjeux rattachés à l'emploi des personnes handicapées. Les initiatives régionales ont été nombreuses et diversifiées, et des lieux de concertation régionaux réunissant les principaux acteurs intéressés par l'emploi des personnes handicapées ont été soit consolidés, soit créés.

Également, les investissements supplémentaires directement associés aux actions de la Stratégie nationale ont largement dépassé les sommes supplémentaires accordées lors du lancement de la Stratégie. Alors que les investissements supplémentaires prévus se chiffraient à 102,6 M\$, le bilan de la Stratégie nationale fait état de 217,6 M\$ supplémentaires réellement investis.

Malgré les avancées réalisées au cours des cinq dernières années, différents enjeux demeurent préoccupants pour ce qui est de favoriser l'emploi des personnes handicapées. Des questions se posent notamment relativement à l'absence de données fiables permettant d'assurer le suivi de la cible gouvernementale visée par la Stratégie nationale, laquelle repose sur la mesure du taux d'emploi des personnes handicapées. Également, la situation particulière de certains groupes plus ciblés apparaît préoccupante : les femmes handicapées, les jeunes et les personnes présentant un trouble mental pourraient ainsi faire l'objet d'une attention particulière dans la prochaine phase de la Stratégie nationale. Enfin, plusieurs pays réorientent leurs programmes et mesures à l'intention des personnes handicapées vers une plus grande mise à profit des capacités de travail, même lorsque celles-ci s'avèrent résiduelles. L'occasion qu'offrent la conception et la mise en œuvre de la seconde phase de la Stratégie nationale pourrait être propice pour jeter un œil critique sur nos façons de faire actuelles.

1 PRINCIPAUX CONSTATS

1.1 Les personnes handicapées sur le marché du travail

Les personnes handicapées : qui sont-elles?

Cette question, en apparence anodine, est pourtant complexe à traiter lorsqu'il s'agit d'identifier les personnes handicapées ou d'évaluer leur importance au sein de la population et leur profil en emploi. En effet, non seulement les définitions de « personnes handicapées » divergent d'une juridiction à une autre, mais elles peuvent varier d'un programme gouvernemental à un autre. D'ailleurs, les enquêtes nationales réalisées par Statistique Canada à partir desquelles il est possible d'obtenir des informations sur les personnes handicapées et le marché du travail ne définissent pas les personnes handicapées sur une base similaire.

Au Québec, la Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale offre la définition suivante de « 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 courantes ». La jurisprudence établie sur la base du motif de discrimination basé sur le handicap, établi par la Charte des droits et libertés de la personne du Québec, fournit quant à elle une définition beaucoup plus large de ce qu'est le « handicap ». Ce motif de discrimination peut être retenu lorsque différentes conditions sociales (marginalisation, dépendance à l'alcool, aux drogues) constituent un facteur de discrimination (par exemple, dans le cas du refus d'accès à un logement à une personne en raison d'une dépendance à l'alcool).

L'obligation de doter le Québec d'une Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées trouvant sa source dans la Loi sur l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale, la définition retenue dans cette loi s'est imposée pour la conception de la Stratégie.

Cette définition repose néanmoins sur des facteurs subjectifs. Lorsque les ministères et organismes gouvernementaux doivent, dans le cadre de leur offre de services, rendre cette définition opérationnelle, des critères doivent obligatoirement être fixés pour déterminer ce que signifie une « incapacité significative », une « incapacité persistante », « rencontrer des obstacles dans l'accomplissement d'activités courantes ».

Dans le cadre de données d'enquêtes, lesquelles permettent d'estimer le nombre de personnes handicapées sur un territoire donné, des défis similaires apparaissent. Le choix des questions retenues dans les enquêtes permettant aux répondants de s'identifier comme une personne handicapée ou non est déterminant. Dans les enquêtes récentes menées par Statistique Canada, les questions en ce sens ont varié¹, offrant une lecture fort différente de la population que constituent les personnes handicapées d'âge actif au Québec. Ainsi, selon l'Enquête sur la participation et les limitations d'activité (EPLA) de 2006, cette population représentait alors 7,9 % des Québécois d'âge actif. L'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu (EDTR) estime quant à elle que cette même population représentait 20,5 % des Québécois d'âge actif en 2009.

1. Les questions de l'EDTR énumèrent une série de limitations d'activités sans égard à la gravité et à la durée des limitations. Par exemple, « Avez-vous de la difficulté à apprendre, à entendre, à voir, à communiquer, à marcher, à monter un escalier, à vous pencher ou à faire d'autres activités semblables »? L'identification des personnes handicapées dans le cadre de l'EPLA suppose que les personnes interrogées dans le cadre de cette enquête ont dû passer à travers trois différents filtres de questions : questions filtres du recensement, questions filtres sur l'incapacité de l'EPLA et questions de sélection détaillées sur les limitations d'activités contenues dans l'EPLA.

L'Enquête sur la participation et les limitations d'activités n'étant plus reproduite par Statistique Canada depuis 2006 (les données ont été publiées en 2010), les seules données présentement disponibles sont celles de l'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu, qui offrent une représentation très large des personnes handicapées et qui sont publiées avec un délai important. Il importe donc d'interpréter avec prudence les données qui suivent, car elles ne ciblent pas précisément les personnes handicapées telles que définies par la Loi sur l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale.

Portrait des personnes handicapées : principales données sur le marché du travail

Les données les plus récentes sur la participation au marché du travail des personnes handicapées sont tirées de l'EDTR réalisée par Statistique Canada en 2009. Ces données ont été compilées en avril 2013 par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale aux fins du bilan de la Stratégie nationale. Elles ne portent que sur les personnes d'âge actif (16 à 64 ans) du Québec.

Tel que le présente le tableau 1, le taux d'activité des personnes présentant une incapacité est de 22,3 points de pourcentage inférieur au taux d'activité des personnes sans incapacité. L'observation du taux d'activité démontre également un écart plus important entre les hommes et les femmes ayant une incapacité (plus de 9 points de pourcentage) qu'entre les hommes et les femmes sans incapacité (6 points de pourcentage).

TABLEAU 1 TAUX D'ACTIVITÉ SELON LE SEXE ET LA PRÉSENCE D'UNE INCAPACITÉ, 2009

	AVEC INCAPACITÉS	SANS INCAPACITÉ	ENSEMBLE DE LA POPULATION
HOMMES	64,0 %	84,8 %	80,3 %
FEMMES	54,8 %	78,8 %	73,7 %
ENSEMBLE DE LA POPULATION	59,5 %	81,8 %	77,0 %

Le tableau 2 illustre l'évolution du taux d'emploi entre 2007 et 2009. Pour les différents motifs soulevés précédemment, mais également parce que la Stratégie nationale a été lancée en mai 2008, les données n'offrent qu'une mesure très partielle de l'effet de la Stratégie nationale sur le taux d'emploi au terme de ses cinq premières années d'implantation. Ces données semblent indiquer une augmentation possible du taux d'emploi des personnes handicapées entre 2007 et 2009, passant de 50,4 % à 53,1 %. L'écart entre le taux d'emploi des personnes présentant une incapacité et celui des personnes sans incapacité se chiffrait à 26,9 points de pourcentage en 2007. Il aurait ainsi diminué légèrement pour s'établir à 23,8 points de pourcentage en 2009. Toutefois, il convient de mentionner que la diminution de l'écart entre le taux d'emploi de ces deux populations est trop faible pour être statistiquement significative.

TABLEAU 2 TAUX D'EMPLOI SELON LA PRÉSENCE D'UNE INCAPACITÉ, 2007 ET 2009

	AVEC INCAPACITÉS	SANS INCAPACITÉ	ENSEMBLE DE LA POPULATION
2007	50,4 %	77,3 %	71,9 %
2009	53,1 %	76,9 %	71,8 %

Les données portant sur le taux d'emploi en fonction du sexe montrent que l'écart existant entre les hommes et les femmes au sein de la population avec incapacités est sensiblement le même que chez les personnes sans incapacité. En effet, un écart de 5,8 points de pourcentage sépare les hommes et les femmes avec incapacités, comparativement à 5,2 points de pourcentage pour les hommes et les femmes qui n'en ont pas.

Tant les données portant sur le taux d'activité que celles portant sur le taux d'emploi démontrent un retard plus marqué sur le marché du travail des femmes présentant une incapacité, comparativement aux hommes présentant une incapacité. Ce constat apparaissait également clairement dans les données tirées de la dernière Enquête sur la participation et les limitations d'activités².

TABLEAU 3 TAUX D'EMPLOI SELON LE SEXE ET LA PRÉSENCE D'UNE INCAPACITÉ, 2009

	AVEC INCAPACITÉS	SANS INCAPACITÉ	ENSEMBLE DE LA POPULATION
HOMMES	56,0 %	79,5 %	74,4 %
FEMMES	50,2 %	74,3 %	69,2 %
ENSEMBLE DE LA POPULATION	53,1 %	76,9 %	71,8 %

Les données sur le chômage montrent que les personnes avec incapacités vivent une réintégration plus difficile sur le marché du travail. Le taux de chômage de ces personnes s'est établi à 10,7 % en 2009, contre seulement 6,0 % pour les personnes n'ayant aucune incapacité. On constate que ce sont les hommes avec incapacités qui éprouvent le plus de difficultés. Leur taux de chômage est de 12,6 %, comparativement à 8,4 % pour les femmes avec incapacités. Aussi, le taux de chômage est nettement plus élevé chez les jeunes ayant une incapacité que chez les jeunes sans incapacité. Les écarts observés entre les personnes présentant une incapacité et celles sans incapacité sont moins importants chez les personnes de 35 ans ou plus.

1.2 Vue d'ailleurs : les personnes handicapées sur le marché du travail

Nombreuses sont les juridictions qui cherchent à augmenter la présence des personnes handicapées sur le marché du travail. Cette volonté découle notamment de l'impulsion donnée par l'Organisation de coopération et de développement économique (OCDE), qui incite les pays membres à réformer leurs régimes et programmes afin de délaier les systèmes basés sur l'invalidité des personnes au profit de systèmes plus fortement orientés sur la mise à profit des capacités de travail des personnes handicapées, voire des capacités résiduelles de travail pour les personnes aux prises avec des limitations plus importantes³. L'observation faite par l'OCDE dans plusieurs pays membres est à l'effet que les régimes et programmes qui reposent sur la reconnaissance d'une invalidité pour avoir droit à un soutien du revenu ont pour effet d'exclure complètement du marché du travail les personnes touchées. En fait, dans la logique de ces programmes, une personne est soit invalide, soit apte à exercer un emploi. La réalité, selon l'OCDE, est beaucoup plus complexe et plusieurs personnes jugées invalides pourraient participer activement au marché du travail de façon partielle ou épisodique, ou à temps complet.

2. INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC, *Vivre avec une incapacité au Québec. Un portrait statistique à partir de l'Enquête sur la participation et les limitations d'activités de 2001 et 2006*, 2010, p. 207.

3. Voir OCDE, *Maladie, invalidité et travail : Surmonter les obstacles – Canada : des possibilités de collaboration*, 2010, 95 pages, et OCDE, *Maladie, invalidité et travail : Surmonter les obstacles – Synthèse des résultats dans les pays de l'OCDE*, novembre 2010, 186 p.

Il est donc intéressant de positionner le Québec par rapport à d'autres juridictions. Cet exercice, toutefois, n'est pas sans difficulté, à l'instar de la situation décrite au point précédent. Dans un premier temps, la difficulté tient au fait que les enquêtes réalisées dans différents pays reposent sur des questionnaires où les questions sur l'incapacité varient sensiblement. Dans un deuxième temps, il existe des différences culturelles dans l'interprétation des questions sur l'incapacité. Les enquêtes peuvent ainsi faire apparaître des variations importantes d'un pays à un autre quant à la proportion de personnes handicapées. De telles variations existent également entre les différentes régions canadiennes.

Pour cette raison, l'interprétation des taux d'emploi chez les personnes handicapées dans différentes sociétés doit tenir compte de la prévalence de l'incapacité telle que mesurée par les enquêtes. Ainsi, plus la proportion que représente la population handicapée au sein de la population d'âge actif sera faible, plus faible sera son taux d'emploi. En effet, au sein des sociétés qui affichent une faible proportion de personnes handicapées, ce sont les personnes ayant les incapacités les plus significatives qui tendent à s'identifier comme des personnes handicapées lorsqu'elles sont interrogées à ce sujet. Or, le taux d'emploi des personnes handicapées étant directement fonction de la gravité des limitations d'activité⁴, ces personnes se caractérisent par de faibles taux d'emploi. À l'inverse, une proportion élevée de personnes handicapées d'âge actif laisse supposer que les personnes ayant une incapacité modérée ou légère sont plus enclines à répondre positivement aux questions sur les limitations d'activité lors des enquêtes. Dans les sociétés où une telle situation existe, le taux d'emploi des personnes handicapées est généralement plus élevé, puisque le groupe des personnes avec incapacités comprend alors une plus forte proportion de personnes ayant des incapacités modérées ou légères.

Pour mieux apprécier les performances relatives des différentes juridictions au regard du taux d'emploi des personnes handicapées, l'indicateur suivant a été développé :

$$\frac{\text{taux d'emploi des personnes handicapées}}{\text{proportion des personnes handicapées au sein de la population d'âge actif}}$$

Cet indicateur ne sert qu'à comparer les juridictions entre elles. Plus la valeur du ratio est élevée, plus les juridictions en matière d'emploi des personnes handicapées sont performantes. Pour mieux illustrer cet indicateur, l'exemple de deux pays ayant un taux d'emploi des personnes handicapées identique peut être utilisé. Cet exemple démontre bien que la performance en matière d'emploi des personnes handicapées est plus appréciable pour le pays 2. La proportion que représentent les personnes handicapées au sein de la population active dans ce pays indique que la définition de personnes handicapées y est plus restrictive et comporte une plus grande concentration de personnes plus lourdement handicapées. Malgré cette condition, le fait que le pays 2 présente un taux d'emploi identique à celui du pays 1 illustre la meilleure performance de ce pays.

	A. Proportion des personnes handicapées au sein de la population d'âge actif	B. Taux d'emploi des personnes handicapées	Indicateur (ratio A/B)
Pays 1	25 %	50 %	2,0
Pays 2	19 %	50 %	2,6

4. INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC, *Vivre avec une incapacité au Québec. Un portrait statistique à partir de l'Enquête sur la participation et les limitations d'activités de 2001 et 2006, 2010*, p. 214.

Sur la base de cet indicateur, le Québec présente un ratio de 2,4, lequel est identique à la performance observée dans l'ensemble du Canada. Ce ratio est supérieur à celui de l'Ontario (2,0) et à celui des provinces de l'Atlantique (2,1), mais demeure inférieur au ratio des provinces de l'Ouest (2,7). La comparaison du Québec et des pays européens permet d'observer la performance appréciable du Québec, dont le ratio est identique à celui du Danemark et des Pays-Bas, et supérieur à ceux des autres pays européens pour lesquels il est possible d'établir une telle comparaison (Autriche : 2,3, Allemagne : 2,3, Finlande : 2,2).

Tableau 4 Prévalence de l'incapacité et taux d'emploi des personnes avec ou sans incapacité. Canada et sélection de pays européens. Population de moins de 65 ans

	Population avec incapacités	Taux d'emploi			
		Avec incapacités	Sans incapacité	Total	Ratio avec/sans
	%	%	%	%	%
Canada (population de 20 à 64 ans)					
Québec	22,5	53,6	79,5	73,6	0,67
Ontario	26,5	52,5	78,5	71,6	0,67
Atlantique	26,1	54,0	79,3	72,7	0,68
Ouest	23,7	64,5	81,3	77,3	0,79
Canada	23,6	56,4	79,6	73,6	0,71
Europe (population de 20 à 64 ans)					
Autriche	20,6	48,2	73,3	67,8	0,66
Allemagne	23,9	53,9	76,4	70,8	0,71
Danemark	23,3	56,3	81,1	75,2	0,69
Finlande	24,8	55,5	77,2	71,6	0,72
Pays-Bas	22,9	54,0	79,6	73,3	0,68

Le tableau 4 présente les données canadiennes et les données des pays qui affichent des taux d'incapacité dans la population relativement similaires au taux québécois. Ces pays se caractérisent également par des taux d'emploi globaux comparables au taux observé au Québec pour la population âgée de 20 à 64 ans, ce qui permet de penser que le marché du travail y offre des possibilités d'embauche similaires à ce qu'on observe au Québec.

Les données canadiennes indiquent que le taux d'incapacité chez les personnes âgées de 20 à 64 ans était de 22,5 % en 2009 au Québec. Ce taux est le plus faible au Canada. La différence est particulièrement marquée avec l'Ontario (26,5 %) et les provinces atlantiques (26,1 %). Même si le groupe des personnes ayant déclaré une incapacité comprend probablement moins de personnes avec une incapacité légère, le taux d'emploi des personnes de 20 à 64 ans avec incapacités au Québec (53,6 %) est supérieur au taux ontarien (52,5 %). Il est comparable à celui des provinces atlantiques (54 %). Les provinces de l'Ouest se distinguent avec un taux d'emploi des personnes avec incapacités (64,5 %) nettement supérieur à celui des autres régions canadiennes. Le ratio est toutefois nettement supérieur dans les provinces de l'Ouest. Cette situation particulière pourrait s'expliquer en partie par le dynamisme du marché du travail dans ces provinces, qui bénéficient d'un taux d'emploi global largement supérieur à la moyenne canadienne.

L'Allemagne (23,9 %), le Danemark (23,3 %), la Finlande (24,8 %) et les Pays-Bas (22,9 %) affichent cependant des taux d'incapacité assez comparables au taux québécois de même que des taux d'emploi globaux qui se rapprochent sensiblement du taux observé au Québec. Ces pays fournissent ainsi une bonne base de comparaison avec le Québec. L'examen des données pour ces pays montre que les taux d'emploi des personnes avec incapacités sont assez semblables au taux québécois. Ils varient entre 53,9 % en Allemagne et 56,3 % au Danemark, alors que le taux québécois se situe à 53,6 %. Les ratios observés au Danemark et aux Pays-Bas sont équivalents à ce qu'on observe au Québec. La situation relative des personnes avec incapacités est légèrement plus avantageuse en Allemagne et en Finlande. Cet avantage est toutefois modeste.

1.3 Les engagements des ministères et organismes gouvernementaux

La Stratégie nationale comporte 61 actions entreprises par une dizaine de ministères et d'organismes du gouvernement. La majorité des engagements ont été réalisés au cours de la période prévue, soit entre 2008 et 2013. L'annexe 1 présente, pour chacune des 61 actions, des informations quant aux gestes posés au cours de la période de référence et quant aux résultats obtenus, le cas échéant.

Actions réalisées ou se réalisant en continuité	Actions en cours de réalisation	Actions à venir	Actions réorientées	Actions abandonnées
46	7	3	2	3

Les investissements gouvernementaux consentis dans le cadre de la Stratégie nationale ont largement dépassé les montants initialement estimés à 102,6 M\$⁵. En effet, les investissements supplémentaires alloués entre 2008 et 2013 se chiffrent approximativement à 217,6 M\$. Les cinq actions ayant représenté les plus importants investissements entre 2008 et 2013 sont les suivantes :

Action 56 : Continuer d'améliorer l'accès des personnes handicapées aux services	113,0 M\$
Action 53 : Mettre en place la nouvelle prime au travail pour les personnes présentant des contraintes sévères à l'emploi	27,0 M\$
Action 46 : Augmenter progressivement le budget du Programme de subventions aux entreprises adaptées	23,7 M\$ ⁶
Action 54 : Mettre en place le supplément pour les prestataires de longue durée quittant l'aide financière de dernier recours	23,0 M\$
Action 44 : Rehausser le financement de la mesure Contrat d'intégration au travail	10,3 M\$ ⁶

La mise en place, en 2008, du Plan d'accès aux services pour les personnes ayant une déficience par le ministère de la Santé et des Services sociaux peut avoir un effet indirect sur l'insertion professionnelle des personnes ayant une déficience physique, une déficience intellectuelle ou un trouble envahissant du développement. En facilitant l'accès aux services de santé et aux services sociaux par l'établissement et la mise en application de standards relatifs à l'accès

5. Cette estimation comprenait les investissements consentis dans les mesures actives d'emploi Contrat d'intégration au travail, Programme de subventions aux entreprises adaptées, ainsi que dans deux mesures fiscales : le crédit d'impôt remboursable pour stage en milieu de travail et la prime au travail adaptée pour les personnes présentant des contraintes sévères à l'emploi.

6. Le budget total du Programme de subventions aux entreprises adaptées s'élevait à 74,4 M\$ en 2012-2013, alors que le budget de la mesure Contrat d'intégration au travail était de 33,6 M\$ pour la même période.

et à la continuité de ces services, cette mesure permet de diminuer les délais d'attente pour l'évaluation et, si requis, pour l'accès aux services visant le développement des capacités de travail. De plus, elle favorise la mise en place d'un plan de services individualisé dans le cadre d'une intégration ou d'une réintégration en emploi.

L'instauration de la Prime au travail adaptée pour les personnes présentant des contraintes sévères à l'emploi, en 2008, a créé un réel incitatif au travail pour les prestataires du Programme de solidarité sociale, au sein duquel les personnes handicapées sont largement représentées. Cette nouvelle prime a encouragé les personnes présentant des contraintes sévères à l'emploi à améliorer leur revenu disponible⁷ par des revenus de travail. Les montants maximums versés annuellement dans le cadre de cette mesure fiscale varient entre 1025 \$, pour une personne seule, et 3 383 \$, pour un couple avec au moins un enfant. En 2012, 8 390 prestataires du Programme de solidarité sociale ont ainsi pu améliorer leur revenu en maximisant les gains obtenus par des revenus de travail.

Le Programme de subventions aux entreprises adaptées vise à créer des emplois de qualité adaptés aux besoins des personnes handicapées qui, bien qu'elles puissent être productives, ont des incapacités importantes les empêchant d'être compétitives dans un milieu de travail standard. Les investissements consentis dans ce programme ont permis la création de près de 847 nouveaux emplois dans ces entreprises adaptées. Également, le réseau des entreprises adaptées du Québec s'est enrichi de six nouvelles entreprises entre 2008 et 2013, ce qui porte le nombre total d'entreprises adaptées à 49.

Depuis 2008, les prestataires de longue durée qui ont quitté l'aide financière de dernier recours pour intégrer le marché du travail peuvent bénéficier du supplément mensuel de 200 \$ à la prime au travail générale ou, selon le cas, à la prime adaptée aux personnes présentant des contraintes sévères à l'emploi. Ce supplément est versé pour une période maximale de 12 mois consécutifs. Le nombre de prestataires qui bénéficient de ce supplément est en croissance constante, passant de 3 265 personnes en 2008 à 4 060 en 2012.

Les investissements supplémentaires consentis dans la mesure active Contrat d'intégration au travail ont permis à 1 078 personnes handicapées supplémentaires d'intégrer le marché du travail ou de se maintenir en emploi grâce, notamment, au volet subvention salariale prévu avec cette mesure. Les investissements supplémentaires ont également permis d'assurer la pérennité de la mesure en compensant l'augmentation substantielle de ses coûts occasionnée par les hausses successives du salaire minimum au cours de la période 2008 à 2013. Les investissements totaux alloués aux personnes handicapées dans le cadre des services publics d'emploi ont, eux aussi, connu une progression substantielle. Alors qu'ils se chiffraient à 93 M\$ en 2007-2008, ces investissements étaient de l'ordre de 145,2 M\$ en 2012-2013. D'ailleurs, la présence des personnes handicapées dans l'ensemble des interventions d'Emploi-Québec a crû de 55 % depuis le lancement de la Stratégie nationale.

La Stratégie nationale a aussi permis la mise en place de plusieurs autres actions dont les effets sur l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées ont été directs. En voici quelques unes.

7. Le revenu disponible d'un ménage se définit comme l'argent que celui-ci a pour acheter des biens, des services, ou encore, pour épargner. Il est composé, d'une part, de l'ensemble des revenus du ménage, dont la rémunération du travail et les transferts gouvernementaux, y compris les prestations des programmes d'aide financière de dernier recours, et, d'autre part, des prélèvements obligatoires qui viennent réduire les revenus, dont l'impôt sur le revenu, les cotisations aux régimes d'assurance sociale (Régime de rentes du Québec, assurance-emploi et assurance médicaments) et certains frais liés à l'occupation d'un emploi (frais de garde).

D'abord, la mise en œuvre des actions de la Stratégie nationale a généré la mobilisation de nombreux acteurs. Plusieurs tables régionales dédiées à la question de l'emploi des personnes handicapées ont été consolidées, et d'autres ont été créées. Des projets régionaux ayant pour objet la sensibilisation des personnes handicapées, des employeurs et des milieux de travail ont été lancés. Plusieurs mesures ont été prises tant régionalement que nationalement pour diffuser largement l'information quant aux programmes et mesures permettant de soutenir l'emploi des personnes handicapées et de se doter d'outils promotionnels.

Ensuite, la formation, l'acquisition de compétences et la reconnaissance des acquis favorisent directement l'accès des personnes handicapées à un emploi et améliorent la possibilité de s'y maintenir et d'y progresser. Suivant cette volonté, différentes formations adaptées ont été mises sur pied, fruit de la collaboration entre les commissions scolaires et certains partenaires tels que le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, le CAMO pour personnes handicapées et la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT). Des formations présentant de bonnes perspectives d'emploi ont ainsi pu être offertes aux personnes handicapées – par exemple, en techniques d'usinage, en vente-conseil, en entretien ménager, en horticulture, en restauration et dans le secteur du commerce en alimentation.

Des formations sont également développées à l'intention des travailleuses et des travailleurs handicapés. Le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, par le réseau d'Emploi-Québec, finance plusieurs formations offertes sur les lieux de travail. De la formation de base, notamment en français et en mathématique, et différentes formations assimilées à des attestations d'études collégiales sont ainsi disponibles. La CPMT, par le Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (FDRCMO), s'est également investie dans le développement de formations à l'intention des travailleuses et des travailleurs handicapés. Le financement de la mutuelle de formation du Conseil québécois des entreprises adaptées a ainsi permis la formation de quelques 460 travailleuses et travailleurs handicapés en français, en calcul, ainsi que pour développer des aptitudes à superviser d'autres travailleuses et travailleurs. Également, le financement du projet d'évaluation et de reconnaissance des compétences de personnes handicapées dans le métier de préposé, préposée à l'entretien ménager d'édifices publics, piloté par le CAMO pour personnes handicapées, s'est concrétisé par la reconnaissance des compétences pour quelque 350 personnes.

L'ajout des personnes handicapées à titre de groupe ciblé par le Programme d'obligation contractuelle constitue un autre exemple de mesure favorisant leur embauche. Administré par le Secrétariat du Conseil du trésor, ce programme oblige les entreprises de 100 employés et plus qui soumissionnent auprès des ministères et organismes publics pour un contrat d'une valeur égale ou supérieure à 100 000 \$⁸ à mettre en place un programme d'accès à l'égalité en emploi. Grâce à cet ajout, ce sont dorénavant 141 entreprises qui sont accompagnées par la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse pour se doter de pratiques d'emploi favorables à l'embauche de certains groupes sous-représentés au sein de leur effectif, dont les personnes handicapées.

D'autres actions, tout aussi essentielles, s'inscrivent dans une perspective de plus long terme. Elles visent à mieux outiller les jeunes handicapés de façon que l'accès au marché du travail soit le choix qui s'imposera pour plusieurs au terme de leur parcours scolaire. Le soutien offert par le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport aux commissions scolaires pour favoriser une application élargie de la planification de la transition de l'école vers la vie active (TEVA) s'inscrit dans cette optique. L'entente de complémentarité de services entre ce ministère et le ministère de la Santé et

8. Le programme d'obligation contractuelle s'applique également aux entreprises qui obtiennent une subvention d'un montant de 100 000 \$ ou plus.

des Service sociaux, *Deux réseaux, un objectif : le développement des jeunes*, constitue un autre exemple de ce type d'intervention en amont du marché du travail. En jetant les balises nécessaires pour favoriser un meilleur soutien des élèves et des étudiants handicapés ou en difficulté, cette entente s'inscrit dans un objectif de persévérance et de réussite scolaire, intimement lié à une visée à plus long terme d'intégration en emploi.

Enfin, dans cette optique s'inscrit également la mise en ligne du portail Internet Services accessibles développé par l'Office des personnes handicapées du Québec. Ce portail, <http://www.formation.ophq.gouv.qc.ca/>, outille tant les ministères, les organismes publics, les municipalités que les entreprises privées de façon à améliorer leur capacité à offrir des services aux personnes handicapées. Le site contient des renseignements permettant de mieux comprendre les différentes incapacités et aide les personnes qui le consultent à identifier leurs besoins en matière de formation initiale et de formation continue pour accroître leurs compétences professionnelles ou techniques en vue d'accueillir et de servir les personnes handicapées. Pour tous les intervenants du secteur de l'emploi des personnes handicapées, il s'agit là d'un outil précieux qui répond à une demande bien réelle.

2 Grands enjeux en vue de la seconde phase de la Stratégie nationale

Le bilan des années 2008 à 2013 de la Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées représente une occasion, pour les partenaires, de réfléchir au chemin parcouru ainsi qu'aux enjeux que le gouvernement devra prendre en compte au cours de la période 2014 à 2018 pour faire progresser l'emploi des personnes handicapées au Québec.

Bien qu'il coordonne la Stratégie nationale, le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale n'entend pas mener seul cette réflexion. Un processus de consultation sera mis de l'avant de façon à orienter la deuxième phase de la Stratégie nationale. Un des souhaits particuliers est d'orienter cette deuxième phase sur quelques enjeux-clés, particulièrement déterminants dans la progression de l'emploi des personnes handicapées. A priori, les enjeux suivants apparaissent appartenir à cette catégorie; ils pourront être validés dans le cadre du processus de consultation à venir.

2.1 Objectif gouvernemental de réduction de 50 % de l'écart entre le taux d'emploi des personnes handicapées et celui des personnes sans incapacité

Aussi appréciable soit l'objectif poursuivi par la Stratégie nationale de réduire de 50 % l'écart entre le taux d'emploi des personnes handicapées et celui des personnes ne présentant aucune incapacité, force est de constater que le suivi d'un tel objectif comporte des écueils importants.

La première difficulté soulevée par l'objectif est l'absence de données sur l'emploi des personnes handicapées permettant d'avoir une mesure annuelle qui soit fiable et disponible à temps pour suivre la situation afin qu'il soit possible, le cas échéant, d'apporter les ajustements nécessaires. Tel que mentionné précédemment, les seules données d'enquête disponibles à l'heure actuelle comportent une marge d'erreur significative et ne représentent aucunement la population réellement visée par la Stratégie nationale, c'est-à-dire les personnes handicapées du Québec telles que définies par la Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale. La population identifiée par l'EDTR à titre de personnes handicapées d'âge actif est à ce point surévaluée que, pour atteindre l'objectif de la Stratégie nationale, on estime qu'il faudrait intégrer en emploi plus de 134 000 personnes handicapées.

Par ailleurs, rappelons que le taux d'emploi des personnes handicapées au Québec se situait à 53,1% en 2009 (pour une proportion de personnes handicapées d'âge actif de 20,5 % au sein de la population). Le regard porté sur le taux d'emploi des personnes handicapées au sein des autres juridictions permet de constater que le Québec se compare avantageusement aux autres provinces ou États pour lesquels il est possible d'établir des comparaisons.

Une seconde difficulté est liée à l'identification du volume de personnes handicapées qui peuvent être actives sur le marché du travail. La particularité de l'ensemble des personnes handicapées d'âge actif est de comporter une proportion substantielle de personnes invalides pour lesquelles toute possibilité d'intégration en emploi est écartée en raison de l'importance de leurs incapacités. Quel poids représentent réellement ces personnes au sein de la population handicapée d'âge actif? Cette donnée, pourtant essentielle, est inconnue, ou encore, elle comporte un biais de mesure important. Il est vrai que des données de l'enquête EPLA de 2006⁹ permettent d'estimer le nombre de personnes handicapées inactives en raison de leur état (approximativement 147 500 personnes). Toutefois, cette donnée

9. INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC, *op. cit.*, p. 222.

obtenue par sondage ne s'avère aucunement utile pour identifier un taux d'emploi optimal, puisqu'elle s'appuie sur une perception. En effet, la perception de leurs capacités et incapacités fait en sorte que plusieurs personnes handicapées se jugeant incapables d'occuper un emploi en raison d'un motif de santé pourraient être actives sur le marché du travail.

En raison de ces motifs, force est de constater que la mesure du taux d'emploi, appliquée aux personnes handicapées, comporte des limites importantes. En vue de la seconde phase de la Stratégie nationale, il se révèle pertinent de revoir la cible gouvernementale et de réfléchir à une nouvelle approche mieux adaptée à la réalité et aux limites des données disponibles sur les personnes handicapées.

2.2 Mise à profit des capacités de travail

Les études menées dans plusieurs pays par l'OCDE insistent sur l'importance de faire évoluer les politiques publiques et les régimes de soutien du revenu, largement basés sur la reconnaissance d'une invalidité, vers la mise à profit des capacités de travail. Au Québec, comme dans plusieurs autres juridictions, une personne est jugée soit invalide (ou présentant une contrainte sévère à l'emploi), soit non invalide, c'est-à-dire apte au travail. Le fait d'être jugées invalides ou ayant une contrainte sévère à l'emploi fait en sorte que ces personnes ne sont pas sollicitées dans le cadre de mesures d'emploi ou en vue d'une réintégration au travail, voire une réintégration partielle au travail. Pourtant, certaines personnes jugées invalides par différents régimes pourraient être partiellement ou complètement actives sur le marché du travail. Présentement, la perspective de perdre les avantages rattachés au remplacement de revenu ou au soutien de revenu lié à l'invalidité a un effet dissuasif sur la volonté de ces personnes d'entreprendre une démarche d'emploi.

Il est intéressant de noter que ce constat a également été émis par la Commission d'examen du système d'aide sociale de l'Ontario, mandatée en 2010 par le ministre des Services sociaux et communautaires pour lui proposer des réformes visant à moderniser le système d'aide sociale ontarien. Le fait d'axer les interventions de l'État de façon à maximiser la contribution des personnes handicapées au marché du travail en fonction de leurs capacités est ainsi l'un des éléments central du rapport de la Commission d'examen¹⁰. L'augmentation des incitatifs financiers pour favoriser les revenus de travail des personnes handicapées bénéficiaires de l'aide sociale est notamment une avenue favorisée.

2.3 Mieux soutenir l'intégration en emploi des personnes présentant un trouble mental grave

Différentes mesures ont été prises à l'intention des personnes présentant un trouble mental grave, dans le cadre de la Stratégie nationale. Des actions visant à assurer un soutien accru aux études ont été mises en place, une modification apportée au Programme de prêts et bourses a maintenu l'admissibilité à ce régime de personnes ayant un trouble mental grave qui poursuivent des études à temps partiel et les investissements consentis dans les mesures actives d'emploi ont permis de toucher cette clientèle.

10. COMMISSION D'EXAMEN DU SYSTÈME D'AIDE SOCIALE DE L'ONTARIO, *Améliorer les perspectives : réforme de l'aide sociale en Ontario*, 2012.

Malgré ces mesures, on constate que depuis la mise en œuvre de la Stratégie nationale en 2008, le nombre de prestataires du Programme de solidarité sociale présentant une contrainte sévère à l'emploi rattachée à un diagnostic de santé mentale, a connu une augmentation de 2 035 personnes (entre janvier 2008 et janvier 2013), alors que pour cette même période, le nombre total de personnes présentant une contrainte sévère à l'emploi diminuait. De ces 2 000 prestataires supplémentaires présentant un trouble de santé mentale, 747 étaient âgés de moins de 25 ans¹¹.

Pour ces raisons, la deuxième phase de la Stratégie nationale pourrait s'attarder de façon particulière aux moyens permettant de favoriser l'intégration en emploi des personnes présentant un trouble mental, ainsi que leur maintien en emploi.

2.4 Intervenir auprès des jeunes et prévenir leur entrée à l'aide financière de dernier recours

Malgré la diminution globale du nombre de personnes présentant une contrainte sévère à l'emploi, les jeunes handicapés âgés de moins de 25 ans y sont plus nombreux en 2013 qu'en 2008 (7 324 en 2008; 8 910 en 2013). Il est vrai que la proportion de jeunes qui reçoivent, au cours de leur cheminement scolaire, un diagnostic en lien avec un trouble de santé mentale, un trouble d'apprentissage ou un trouble envahissant du développement connaît une forte augmentation.

Il est difficile d'établir une corrélation entre ces diagnostics, de plus en plus fréquents, et l'augmentation du nombre de jeunes prestataires du Programme de solidarité sociale. Néanmoins, il est connu qu'à la fin de leur parcours scolaire, de nombreux jeunes handicapés font le choix d'adresser directement une demande d'aide financière de dernier recours plutôt que de s'orienter vers le marché du travail. Étant le plus souvent reconnus à titre de personnes présentant une contrainte sévère à l'emploi, ces jeunes reçoivent une prestation plus élevée que celle des personnes aptes au travail et ne sont pas pénalisées lorsqu'ils cohabitent avec leurs parents. Les données du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale font état de plus de 1 000 jeunes présentant une contrainte sévère à l'emploi (1 242 jeunes en 2012) qui adressent annuellement une première demande d'aide financière de dernier recours et qui sont âgés de 21 ans ou moins¹².

Plusieurs de ces jeunes ont pourtant les capacités nécessaires pour être actifs sur le marché du travail. Certains d'entre eux réalisent des stages dans le cadre de leur formation scolaire et développent ainsi leur aptitude à l'emploi. Une réflexion sur les moyens les plus opportuns pour prévenir leur entrée à l'aide financière de dernier recours s'impose.

2.5 Intervenir de façon différenciée auprès des femmes handicapées

Les données d'enquête portant sur les personnes handicapées et le marché du travail démontrent des écarts entre les femmes handicapées et les hommes handicapés. Ces écarts, particulièrement ceux concernant le taux d'activité des personnes handicapées, sont plus élevés que ceux observés dans l'ensemble de la population âgée entre 16 et 64 ans. Ils se reflètent également dans la participation des personnes handicapées aux mesures actives d'emploi. Les hommes y représentaient, en 2011-2012, 60 % des participations, contre 40 % pour les femmes. La deuxième phase de la Stratégie nationale pourrait être l'occasion de prendre des mesures en vue de mieux cibler les femmes handicapées et d'intervenir de façon différenciée à leur endroit en vue d'accroître leur présence sur le marché du travail.

11. Entre janvier 2008 et janvier 2013, le nombre de prestataires présentant un trouble mental âgés de moins de 25 ans est passé de 2 251 à 2 998.

12. 21 ans est l'âge maximal de fréquentation scolaire pour un élève handicapé du secteur des jeunes dans le réseau de l'éducation.

CONCLUSION

Le bilan des cinq premières années de la Stratégie nationale permet de constater plusieurs avancées. D'une part, une large majorité des engagements de la Stratégie nationale ont été remplis ou se réalisent en continuité. Les actions les plus porteuses en matière d'intégration et de maintien en emploi des personnes handicapées ont été réalisées. Également, le bilan de la Stratégie nationale permet de constater l'importance des sommes investies : des investissements de 217,6 M\$ directement rattachés aux engagements des ministères et organismes.

Au terme de cette première phase, les résultats suivants apparaissent particulièrement constructifs :

- ◆ l'accès aux services de santé et aux services sociaux a été amélioré par la mise en place du Plan d'accès aux services des personnes ayant une déficience;
- ◆ les personnes handicapées prestataires de l'aide financière de dernier recours peuvent désormais bénéficier de deux incitatifs au travail : la Prime au travail pour les personnes présentant des contraintes sévères à l'emploi, qui a encouragé plus de 8 000 personnes handicapées prestataires des programmes d'aide financière de dernier recours à augmenter leur revenu disponible par des revenus de travail, et le Supplément de retour au travail, dont ont bénéficié plus de 4 000 prestataires de longue durée de l'aide financière de dernier recours;
- ◆ les personnes handicapées sont beaucoup plus nombreuses à participer aux mesures actives d'emploi, soit 55 % de plus depuis la mise en œuvre de la Stratégie nationale;
- ◆ malgré le contexte économique difficile des dernières années, on observe une diminution du nombre de personnes handicapées prestataires des Programmes d'aide financière de dernier recours;
- ◆ plusieurs personnes handicapées, dont des travailleuses et des travailleurs, ont reçu des formations adaptées à leur situation et orientées vers les besoins du marché du travail;
- ◆ le personnel des réseaux de l'éducation, de la santé et des services sociaux est mieux formé, plus sensibilisé et peut désormais avoir accès à différents cadres de référence auprès des élèves et des étudiants handicapés;
- ◆ le personnel et les gestionnaires de l'administration publique, des réseaux de l'emploi, de l'éducation, de la santé et des services sociaux, les partenaires du milieu associatif peuvent recourir à différents cadres de référence pour mieux guider et arrimer leurs interventions auprès des clientèles handicapées, ainsi qu'à de nouveaux outils destinés à améliorer les services qu'ils offrent aux personnes handicapées et à guider leurs actions dans le respect des meilleures pratiques;
- ◆ les milieux concernés par l'emploi des personnes handicapées ont été mobilisés, plusieurs initiatives régionales ont été menées pour favoriser la mobilisation des acteurs régionaux du marché du travail.

Ce bilan positif ne doit toutefois pas masquer les enjeux qui apparaissent incontournables et qui constituent des défis en vue de la seconde phase de la Stratégie nationale. La cible poursuivie par la Stratégie nationale et les difficultés rattachées à son suivi devront faire l'objet d'une réflexion à laquelle les partenaires du marché du travail seront associés. Également, il serait intéressant d'étudier les avenues qui pourraient être empruntées pour s'assurer que les régimes et programmes en place de soutien du revenu favorisent l'intégration en emploi des personnes handicapées.

Enfin, le bilan a permis de relever que certains groupes de personnes handicapées font face à des défis plus importants sur le marché du travail, comparés à d'autres groupes. Il s'agira de se pencher sur la réalité propre aux femmes, aux jeunes et aux personnes présentant un trouble mental de façon à évaluer les mesures qui pourraient être prises à leur endroit.

ANNEXE 1

ÉTAT DE RÉALISATION DES 61 ACTIONS DE LA STRATÉGIE NATIONALE 2008-2013

Action	Description	Résultats
<p>1. Mobiliser les différents acteurs régionaux et faciliter la coordination des actions pour la période 2008-2013</p> <p>Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MESS)</p> <p>ACTION RÉALISÉE EN CONTINU</p>	<p>C'est à Emploi-Québec et plus particulièrement à ses dix-sept directions régionales qu'a été confiée la responsabilité d'opérer la mobilisation des partenaires du marché du travail, des milieux associatifs et des différents réseaux publics autour de la volonté d'accroître la présence des personnes handicapées en emploi.</p> <p>Depuis le lancement de la Stratégie, un travail considérable a été effectué par les directions régionales dans le cadre d'activités favorisant la consolidation et le développement de mécanismes de concertation en vue de l'intégration, au marché du travail, d'un plus grand nombre de personnes handicapées.</p> <p>Les initiatives mises en place dans le cadre de la Stratégie nationale ont ouvert la voie à une collaboration plus étroite entre les différents partenaires. Elles ont donné lieu à des actions structurantes visant l'amélioration de l'accessibilité au travail des personnes handicapées.</p> <p>Deux bilans des activités attestant les efforts déployés pour la concertation régionale en matière d'intégration en emploi des personnes handicapées ont été prévus : un premier qui couvre la période 2008-2011 a été produit et présenté à la ministre en 2011. Un second, qui couvre la période 2008-2013, est prévu pour l'année 2013. Il s'agit d'un bilan quinquennal qui récapitulera les progrès réalisés au cours de la première phase de la Stratégie.</p>	<p>Sensibilisation et mobilisation des comités de gestion des directions régionales, des différentes unités au sein des directions régionales, du personnel des centres locaux d'emploi, des directions des services aux entreprises et des centres administratifs régionaux, et ce, dans toutes les régions du Québec.</p> <p>Présentation de la Stratégie nationale aux différents conseils régionaux des partenaires du marché du travail ainsi qu'aux services spécialisés de main-d'œuvre.</p> <p>Tenue de sessions d'information aux Tables régionales concernées par la question de l'emploi des personnes handicapées.</p> <p>Actions auprès des milieux associatifs, des intervenants du réseau de la santé et des services sociaux, du milieu de l'éducation et de l'Office des personnes handicapées du Québec.</p> <p>Consolidation et amélioration des structures de concertation existantes.</p> <p>Mise en place de plans d'action spécifiques à la Stratégie nationale par certaines directions régionales d'Emploi-Québec.</p>
<p>2. Diffuser un programme de formation en matière de gestion de la diversité à l'intention des gestionnaires et des conseillers et conseillères en gestion des ressources humaines</p> <p>Secrétariat du Conseil du trésor (SCT)</p> <p>ACTION RÉORIENTÉE</p>	<p>L'action ciblée initialement a été revue afin de s'ajuster aux besoins des ministères et des organismes (MO).</p> <p>En effet, une collecte d'information réalisée en novembre 2012 auprès de l'ensemble des directions de ressources humaines des MO a permis de mieux connaître leurs préoccupations en matière d'accès à l'égalité. Le besoin énoncé se situe davantage sur le plan de l'obtention d'un guide regroupant l'ensemble de l'information sur les programmes et mesures en place, et présentant divers outils de gestion de la diversité relativement à la sélection, à l'accueil et à l'intégration d'une personne membre de groupes cibles, dont les personnes handicapées.</p> <p>Le SCT élabore actuellement un tel guide pour consultation Web, qui devrait être rendu disponible aux directions de ressources humaines et aux gestionnaires des MO. Ainsi, lorsque les gestionnaires ou les DRH auront une question à poser ou une action particulière à effectuer concernant la gestion de la diversité, ils auront accès à l'information regroupée dans ce guide.</p>	<p>Production d'un guide, en cours de réalisation.</p>

Action	Description	Résultats
<p>3. Mettre en place un programme de promotion des emplois de la fonction publique</p> <p>Secrétariat du Conseil du trésor</p> <p>ACTION RÉALISÉE EN CONTINU</p>	<p>De nombreux moyens ont été déployés pour promouvoir les emplois de la fonction publique auprès des personnes handicapées, et ce, tant par le SCT que par le Centre de services partagés du Québec.</p>	<p>Au nombre des réalisations se trouvent :</p> <p>Depuis décembre 2009, envoi de tous les appels de candidatures pour les postes offerts au recrutement à près de 200 organismes et associations rejoignant notamment les personnes handicapées, appels aussi disponibles sur le portail « Carrières ».</p> <p>Diffusion du bulletin d'information <i>Bulletin d'accès à l'égalité en emploi dans la fonction publique</i> auprès de 200 associations et organismes travaillant auprès des groupes cibles.</p> <p>Publication, sur le site Internet du SCT, du bulletin, de dépliants, de programmes, de mesures, de statistiques et de témoignages d'intégration réussie de membres de groupes cibles, dont les personnes handicapées, au sein de la fonction publique.</p> <p>Publication en 2009 du dépliant promotionnel <i>Accès à l'égalité en emploi dans la fonction publique québécoise</i>.</p> <p>Participation à des foires de l'emploi et à certains événements s'adressant plus spécifiquement aux groupes cibles.</p> <p>Campagne promotionnelle sur les campus dans le cadre des campagnes de recrutement au secondaire, au collégial et à l'universitaire.</p> <p>Déploiement de recruteurs de la fonction publique sur différents campus universitaires afin d'informer les étudiants, y compris ceux des groupes cibles, sur les emplois de la fonction publique.</p>
<p>4. Réaliser un bilan global de la situation en matière d'accès à l'égalité en emploi en vue de déterminer les modifications à apporter</p> <p>Secrétariat du Conseil du trésor</p> <p>ACTION EN COURS DE RÉALISATION</p>	<p>Un bilan de l'accès à l'égalité en emploi au sein de la fonction publique québécoise de 2002-2003 à 2011-2012 est en cours de réalisation.</p> <p>Le bilan fera état des résultats obtenus dans la fonction publique en ce qui a trait à l'embauche et à la représentation des membres des groupes cibles, y compris l'évaluation des objectifs fixés dans le plan d'embauche de la fonction publique et du Programme de développement de l'employabilité à l'intention des personnes handicapées. Il fera également état des mesures mises en place centralement ainsi que dans les ministères et organismes pour l'atteinte des objectifs d'embauche ainsi que pour l'intégration et le maintien en emploi des membres des groupes cibles.</p>	<p>Production d'un bilan, en cours de réalisation.</p>

Action	Description	Résultats
<p>5. Élaborer un plan d'action en matière de gestion de la diversité et d'accès à l'égalité en emploi selon les balises déterminées par le Secrétariat du Conseil du trésor</p> <p>Secrétariat du Conseil du trésor</p> <p>ACTION RÉORIENTÉE</p>	<p>Le SCT a réorienté son action en misant davantage sur la reddition de comptes en matière d'accès à l'égalité en emploi demandée aux ministères et organismes.</p> <p>Les ministères et organismes doivent rendre compte de leur taux d'embauche et de la représentation des membres de groupes cibles (dont les personnes handicapées) au sein de leur effectif dans leur rapport annuel de gestion déposé à l'Assemblée nationale.</p>	<p>Mention par les ministères et organismes, dans leur rapport annuel de gestion, du taux d'embauche des membres de groupes cibles et de leur représentation au sein de leur effectif.</p>
<p>6. Améliorer les outils de reddition de comptes en matière d'accès à l'égalité en emploi.</p> <p>Secrétariat du Conseil du trésor</p> <p>ACTION RÉALISÉE EN CONTINU</p>	<p>L'amélioration des outils de reddition de comptes se fait par la mise à jour et par la bonification annuelle du <i>Document de soutien à la production du rapport annuel de gestion</i>, dans lequel une section spécifique porte sur l'accès à l'égalité en emploi.</p> <p>Ce document est distribué à tous les ministères et organismes en vue de la production de leur rapport annuel de gestion.</p>	<p>Publication et mise à jour annuelle des orientations du SCT en matière de reddition de comptes demandée aux ministères et organismes, notamment en matière d'accès à l'égalité en emploi.</p>
<p>7. Intensifier les activités de promotion du Programme de développement de l'employabilité à l'intention des personnes handicapées auprès des ministères et organismes gouvernementaux afin d'augmenter graduellement le nombre de stagiaires</p> <p>Secrétariat du Conseil du trésor</p> <p>ACTION RÉALISÉE EN CONTINU</p>	<p>Chaque année, le SCT sollicite les ministères et organismes gouvernementaux afin qu'ils présentent des projets dans le cadre du Programme de développement de l'employabilité à l'intention des personnes handicapées.</p> <p>De plus, en septembre 2011, une session de formation a été donnée conjointement par le SCT et par le Centre de services partagés du Québec (CSPQ) aux répondants ministériels en vue de les informer des objectifs et de la gestion du Programme afin qu'à leur tour, ils en fassent la promotion au sein de leur organisation.</p>	<p>Sollicitation annuelle des ministères et des organismes par le SCT.</p> <p>Formation spécifique offerte aux ministères et organismes sur le Programme de développement de l'employabilité à l'intention des personnes handicapées.</p>
<p>8. Faciliter le repérage des stagiaires et leur aiguillage dans le cadre du Programme de développement de l'employabilité à l'intention des personnes handicapées (PDEIPH)</p> <p>Secrétariat du Conseil du trésor</p> <p>ACTION RÉALISÉE EN CONTINU</p>	<p>En 2009, les critères d'admissibilité au Programme ont été élargis afin que plus de personnes handicapées puissent s'y présenter. Une entente a été conclue entre le SCT, le CSPQ et le Regroupement des organismes spécialisés pour l'emploi des personnes handicapées (ROSEPH) afin de susciter plus de candidatures de personnes handicapées pour les projets d'emplois retenus annuellement.</p> <p>En 2011, un sondage a été mené auprès des CSPQ, des répondants ministériels et du ROSEPH afin d'identifier les aspects du Programme à améliorer.</p> <p>La compilation des réponses a permis d'apporter certains ajustements administratifs afin de simplifier la gestion du Programme.</p> <p>L'entente a été renouvelée avec quelques modifications en 2012 pour une mise en application en 2013. L'une d'elles consiste à permettre l'affichage de certains projets d'emplois auprès d'autres organismes afin de rejoindre davantage de personnes handicapées, principalement pour les projets d'emplois de niveaux technique et professionnel.</p>	<p>Élargissement des critères d'admissibilité du programme afin que plus de personnes handicapées puissent s'y présenter.</p> <p>• Nombre de projets financés dans le cadre de ce programme : en moyenne entre 35 et 40 annuellement.</p> <p>Large diffusion d'un dépliant promotionnel sur le PDEIPH auprès des personnes handicapées, notamment à l'occasion de salons de l'emploi.</p>

Action	Description	Résultats
<p>9. Ajouter le groupe des personnes handicapées au Programme d'obligation contractuelle</p> <p>Secrétariat du Conseil du trésor</p> <p>ACTION RÉALISÉE</p>	<p>En vertu du Programme d'obligation contractuelle, les entreprises québécoises qui comptent plus de 100 employés et qui présentent des soumissions pour l'obtention de contrats d'approvisionnement ou de services de 100 000 \$ ou plus avec les ministères et organismes gouvernementaux doivent s'engager à mettre en place un programme d'accès à l'égalité. La même exigence s'applique envers un sous-traitant de l'entreprise, lorsqu'il répond aux mêmes critères.</p> <p>La Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ), soit l'organisme qui fait le suivi et l'évaluation des rapports fournis par les entreprises lors de l'implantation du programme, porte une attention particulière aux personnes handicapées.</p>	<p>Mise à jour en 2009 du répertoire des politiques de gestion afin d'ajouter les personnes handicapées à titre de groupe ciblé par le Programme.</p>
<p>10. Promouvoir, l'importance d'adopter des politiques et des processus d'embauche de façon à prévenir la discrimination à l'endroit des personnes handicapées auprès des municipalités de moins de 100 employés</p> <p>Ministère des Affaires municipales, des Régions et de l'Occupation du territoire (MAMROT)</p> <p>ACTION À VENIR</p>	<p>Afin de donner suite à cet engagement, le ministère des Affaires municipales, des Régions et de l'Occupation du territoire évalue présentement, en collaboration avec l'Office des personnes handicapées du Québec et la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, la possibilité de réaliser une action dans le cadre de la Semaine québécoise des personnes handicapées, qui aura lieu du 1^{er} au 7 juin 2013.</p>	
<p>11. Réaliser annuellement des activités régionales de promotion de l'embauche et du maintien en emploi des personnes handicapées</p> <p>Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale</p> <p>ACTION RÉALISÉE EN CONTINU</p>	<p>Depuis le lancement de la Stratégie nationale, les directions régionales d'Emploi-Québec, en collaboration avec leurs partenaires régionaux, ont implanté et soutenu de nombreuses activités de promotion de l'emploi des personnes handicapées auprès des employeurs, et y ont collaboré.</p> <p>Deux bilans des activités attestant les efforts déployés pour la concertation régionale en matière d'intégration en emploi des personnes handicapées ont été prévus : un premier qui couvre la période 2008-2011 a été produit et présenté à la ministre en 2011. Un second, qui couvre la période 2008-2013, est prévu pour l'année 2013. Il s'agit d'un bilan quinquennal qui récapitulera les progrès réalisés au cours de la première phase de la Stratégie.</p>	<p>Mise en place de stratégies promotionnelles destinées à mettre en valeur le potentiel des personnes handicapées :</p> <ul style="list-style-type: none"> • activités de sensibilisation auprès de regroupements d'entreprises; • campagnes de promotion, publipostages, dépliants; • mise sur pied d'un comité regroupant des représentants d'Emploi-Québec, du réseau de la santé et des services sociaux ainsi qu'un service spécialisé de main-d'œuvre, dans le but de sensibiliser et d'informer les grandes entreprises de la région sur les avantages liés à l'embauche de personnes handicapées; • remise de prix visant à souligner la contribution exceptionnelle d'employeurs à l'embauche et à l'intégration en emploi de personnes handicapées; • production d'un guide d'embauche et d'intégration en emploi des personnes handicapées à l'intention des employeurs; • tenue d'activités visant à favoriser les occasions de contact entre les employeurs et les personnes handicapées en recherche d'emploi; • participation des directions régionales d'Emploi-Québec à des activités publiques, des congrès, des colloques et des salons d'emploi.

Action	Description	Résultats
<p>12. Organiser et soutenir la tenue d'activités spécifiquement liées à l'emploi dans le cadre de la Semaine québécoise des personnes handicapées</p> <p>Office des personnes handicapées du Québec (OPHQ)</p> <p>ACTION RÉALISÉE EN CONTINU</p>	<p>L'Office organise et soutient la tenue d'activités spécifiquement liées à l'emploi dans le cadre de la Semaine québécoise des personnes handicapées.</p> <p>Depuis l'édition 2009 de la Semaine québécoise, une journée thématique consacrée à l'emploi est tenue le jeudi afin de créer un événement à travers tout le Québec.</p> <p>L'Office réalise aussi diverses activités de sensibilisation grâce à son site Internet et à son cyberbulletin.</p>	<p>Tenue d'une dizaine d'activités annuelles liées à l'emploi dans différentes régions du Québec.</p> <p>Tenue d'activités axées sur l'emploi à portée nationale dans le cadre de la Semaine québécoise des personnes handicapées.</p> <p>Production et diffusion de messages et de matériel promotionnel à l'intention des partenaires de l'Office (organismes de promotion, ministères et organismes, municipalités) afin de les inciter à faire des activités liées à l'emploi.</p> <p>Production annuelle d'un rapport d'activités sur la Semaine québécoise et dépôt au conseil d'administration de l'Office.</p>
<p>13. Mettre en place des activités de reconnaissance publique pour les employeurs qui auront réalisé des efforts particuliers en matière d'embauche, de formation ou de maintien en emploi des personnes handicapées</p> <p>Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale</p> <p>ACTION RÉALISÉE</p>	<p>Le Prix employeur engagé (PEE) a été créé en 2009. Ce prix est remis aux deux ans. Lors de la première édition, le PEE a été remis dans le cadre de la cérémonie de remise des prix À part entière, de l'OPHQ. Pour la deuxième édition, il a été décidé de procéder à la remise du Prix chez l'employeur, avec prise de photos et diffusion d'un communiqué et d'un encadré dans les journaux.</p> <p>Différents prix régionaux ont également été créés, notamment un prix remis à des employeurs des régions de la Chaudière-Appalaches et de la Capitale-Nationale.</p> <p>Le CAMO pour personnes handicapées remet également depuis 2012 des bourses destinées à soutenir le développement entrepreneurial de personnes handicapées, soit les bourses Mon entreprise! Ma réussite!</p>	<p>Un total de 18 candidatures reçues lors de la première édition du Prix employeur engagé, en 2010 :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Attribution du prix au Groupe Rochon, propriétaire de trois Rôtisseries St-Hubert dans la région des Laurentides. <p>Un total de 29 candidatures provenant de 13 régions différentes du Québec reçues en 2012 :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Attribution du prix à l'entreprise G.G. Télécom, de Victoriaville. <p>Création et remise du Prix reconnaissance stratégique du potentiel humain par les directions régionales d'Emploi-Québec de Chaudière-Appalaches et de la Capitale-Nationale.</p> <p>Création et remise des bourses Mon entreprise! Ma réussite! par le CAMO pour personnes handicapées.</p>
<p>14. Mettre en place une vitrine Internet qui fera la promotion et la diffusion des actions positives visant à augmenter la participation des personnes handicapées au marché du travail</p> <p>Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale</p> <p>Office des personnes handicapées du Québec</p> <p>ACTION RÉALISÉE</p>	<p>La vitrine Internet www.ensembleautravail.gouv.qc.ca a été livrée le 31 mars 2010.</p> <p>Le Ministère et l'Office se sont dotés d'un protocole d'entente et d'une politique éditoriale. Ils ont tenu des rencontres du comité de suivi pour discuter des enjeux liés à la consolidation et à la promotion de la vitrine.</p> <p>Une évaluation réalisée conjointement par les deux organisations a démontré la nécessité de revoir la vitrine Internet. Cette révision est en cours.</p>	<p>Octroi, en 2009, d'une subvention de 75 000 \$ par le Secrétariat à la communication gouvernementale à l'OPHQ pour la création d'un site Internet en lien avec l'emploi des personnes handicapées.</p> <p>Signature d'un protocole d'entente entre le MESS et l'OPHQ concernant la définition des rôles et responsabilités des partenaires en août 2009.</p> <p>Lancement de la vitrine Internet en mars 2010 et adoption d'une politique éditoriale en septembre 2010 :</p> <ul style="list-style-type: none"> • nombre de visites par mois : moyenne de 2 500 depuis 2010.

Action	Description	Résultats
<p>15. Poursuivre la révision et l'actualisation de la politique d'intégration des enfants handicapés en service de garde</p> <p>Ministère de la Famille</p> <p>ACTION EN COURS DE RÉALISATION</p>	<p>Depuis 2011, l'actualisation des orientations de la politique d'intégration des enfants handicapés en services de garde s'inscrit dans le cadre d'un plan de travail visant à optimiser les mesures de financement, les processus et les outils destinés à l'intégration de ces enfants, ainsi qu'à améliorer l'expertise du ministère de la Famille à cet effet.</p> <p>La réalisation des différentes mesures inscrites au plan de travail ministériel s'échelonne de 2011 à 2014.</p>	<p>Nombre d'enfants handicapés en services de garde</p> <ul style="list-style-type: none"> • 4 425 en 2008-2009; • 6 009 enfants en 2011-2012. <p>Hausse du budget rattaché à l'Allocation pour l'intégration d'un enfant handicapé :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 33,2 M\$ en 2008-2009; • 45,5 M\$ en 2011-2012. <p>Hausse du budget rattaché à la Mesure exceptionnelle de soutien (MES) à l'intégration dans les services de garde pour les enfants handicapés ayant d'importants besoins (passant de 720 000 \$ en 2008-2009 à 1,1 M\$ à partir de 2010-2011).</p> <p>Révision du cadre de référence afin d'alléger le processus administratif et les délais de traitement reliés à cette mesure.</p> <p>Proportion des projets retenus au terme de l'exercice de création de place en services de garde favorisant l'accueil et l'intégration d'enfants handicapés : plus de 80 % des projets présentés par des promoteurs.</p>
<p>16. Faire connaître, dans le réseau des services de garde éducatifs à l'enfance, les mesures pouvant faciliter l'embauche de travailleuses et de travailleurs handicapés</p> <p>Ministère de la Famille</p> <p>ACTION RÉALISÉE</p>	<p>Cette action suppose de diffuser dans le réseau des services de garde les informations relatives aux programmes et aux ressources permettant de faciliter l'embauche de travailleuses et de travailleurs handicapés, dont les programmes de subvention à l'emploi.</p>	<p>Diffusion en 2008 d'une communication dans le réseau des services de garde sur les programmes et les ressources destinés à favoriser l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées.</p>
<p>17. Déterminer des pistes d'action pour soutenir davantage les milieux dans l'intégration scolaire des élèves handicapés ou en difficulté, définir des indicateurs ainsi qu'élaborer une démarche et des outils pour la reddition de comptes</p> <p>Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport (MELS)</p> <p>ACTION RÉALISÉE EN CONTINU</p>	<p>À la suite de la Rencontre des partenaires de l'éducation sur l'intégration des élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage (EHDAA), tenue le 25 octobre 2010, des lignes directrices ont été publiées. Elles énoncent des conditions à mettre en place pour une intégration scolaire réussie et permettent ainsi de guider les commissions scolaires et les établissements d'enseignement privé dans l'organisation des services aux EHDAA.</p> <p>Le document propose quatre lignes directrices : déterminer le meilleur service pour l'élève à partir de son évaluation personnalisée; démontrer, s'il y a lieu, la contrainte excessive ou l'atteinte importante aux droits des autres élèves; planifier la composition de la classe pour qu'elle soit équilibrée; mettre en place un continuum de services souples et variés.</p>	<p>Publication du document <i>Lignes directrices pour l'intégration des élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage</i>. Ce document est disponible dans la section des publications du site Internet du MELS, à l'adresse suivante : www.mels.gouv.qc.ca</p>

Action	Description	Résultats
<p>18. Évaluer l'application de la politique de l'adaptation scolaire et apporter, le cas échéant, les ajustements requis</p> <p>Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport</p> <p>ACTION RÉALISÉE</p>	<p>Cette action vise à vérifier la convergence entre l'énoncé de la Politique de l'adaptation scolaire et son application envisagée sous les angles des ressources, des pratiques éducatives et des résultats tant pour les élèves que pour le système éducatif.</p>	<p>Publication du rapport d'évaluation de l'application de la politique. Ce rapport est disponible sur le site Internet du MELS à l'adresse suivante : www.mels.gouv.qc.ca</p> <p>Il contient une quantité importante d'informations susceptibles d'alimenter la réflexion des milieux scolaires.</p> <p>Publication en juin 2008 du Plan d'action pour soutenir la réussite des élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage (EHDAA), inspiré des recommandations du rapport d'évaluation de l'application de la politique de l'adaptation scolaire.</p>
<p>19. Réaliser des travaux permettant de soutenir le milieu scolaire au regard de la différenciation des apprentissages et de l'évaluation afin de tenir compte des capacités individuelles des élèves</p> <p>Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport</p> <p>ACTION EN COURS DE RÉALISATION</p>	<p>Le Référentiel d'intervention pour les élèves de 10 à 15 ans est en voie d'être complété. Il comporte trois volets : lecture, écriture et mathématiques.</p> <p>Un soutien au déploiement du Référentiel, volet Lecture, a été offert par le MELS à chacune des régions du Québec. Plusieurs commissions scolaires implantent actuellement le Référentiel au troisième cycle du primaire et au premier cycle du secondaire.</p>	<p>Réalisation du volet Lecture.</p> <p>Disponibilité de ce volet en ligne grâce à un mot de passe et à un nom d'utilisateur spécifiques.</p> <p>Disponibilité à venir des volets Écriture et Mathématiques, présentement en élaboration.</p>
<p>20. Assurer le suivi de la réussite des élèves handicapés à l'aide de données de système</p> <p>Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport</p> <p>ACTION RÉALISÉE EN CONTINU</p>	<p>Dans le contexte du Plan d'action pour soutenir la réussite des élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage, le MELS s'est engagé à assurer le suivi de la situation des EHDAA, notamment sur le plan de l'instruction, de la socialisation et de la qualification.</p> <p>Différentes mesures du plan d'action pour soutenir la réussite des EHDAA font l'objet d'un suivi régulier et rigoureux par le MELS.</p>	<p>Production d'un tableau de bord interne au MELS afin de dresser un état de situation concernant la mise en œuvre des mesures.</p> <p>Mise en place d'indicateurs de suivi au regard de certaines mesures.</p> <p>Poursuite de l'objectif d'amélioration de la persévérance scolaire et de la réussite des EHDAA dans le cadre des conventions de partenariat qui découlent du projet de loi 88.</p>

Action	Description	Résultats
<p>21. Produire un inventaire et une analyse, par secteur d'activité socioéconomique et par programme d'études, des métiers et des professions techniques les plus accessibles aux personnes au regard des catégories d'incapacités. Diffuser cette information auprès des responsables de l'information scolaire et professionnelle des réseaux de l'éducation et la publier sur le Web</p> <p>Ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche, de la Science et de la Technologie (MERST)</p> <p>ACTION ABANDONNÉE</p>	<p>Cette action impliquait de mettre à la disposition des personnes handicapées des outils leur permettant de connaître les métiers et professions techniques accessibles selon les catégories d'incapacités.</p> <p>Elle a été abandonnée dès le départ en raison de l'ampleur de la tâche et des autres dossiers à prioriser en fonction de la mission des unités concernées.</p> <p>Le site Internet Repères https://reperes8.reperes.qc.ca/reperes/asp/reperes.aspx? permet cependant de faire des recherches de programmes d'études en tenant compte des limitations physiques.</p>	<p>Octroi d'un soutien financier par le MES-RST, en 2007 et 2008, au CAMO pour personnes handicapées pour la réédition de la brochure Un avenir sans limites!, qui fait la promotion de la formation professionnelle et technique auprès des personnes handicapées. Cette brochure avait été produite avec la collaboration du Ministère et d'Emploi-Québec.</p>
<p>22. Examiner les possibilités offertes par les règles budgétaires pour mettre à l'essai, à titre expérimental, des projets particuliers de formation pour des groupes de personnes handicapées</p> <p>Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport</p> <p>ACTION RÉALISÉE EN CONTINU</p>	<p>Dans les centres d'éducation des adultes, certains projets de formation entièrement adaptés au profil spécifique des élèves handicapés ont vu le jour.</p> <p>En fonction des demandes, de tels projets pourront de nouveau être soutenus par les commissions scolaires.</p>	<p>Mise en place d'un projet de reconnaissance des compétences, piloté par le CAMO pour personnes handicapées :</p> <ul style="list-style-type: none"> • obtention d'une attestation de compétences par près de 350 employés occupant dans des entreprises adaptées le métier de préposé, préposée à l'entretien ménager d'édifices publics; • octroi d'une double certification : une attestation maison (Commission scolaire de Beauce-Etchemin, Commission scolaire de Montréal) et un certificat de formation du MELS en insertion socioprofessionnelle. <p>Tenue d'une formation d'aide général ou aide générale en alimentation s'adressant à un groupe d'adultes handicapés, en collaboration avec le CAMO :</p> <ul style="list-style-type: none"> • réalisation de stages chez la chaîne d'alimentation LOBLAWS. <p>Obtention d'une certification maison dans un programme d'insertion socioprofessionnelle à la Commission scolaire de Montréal par les 15 finissants.</p>

Action	Description	Résultats
<p>23. Procéder à l'analyse du potentiel qu'offre l'entrepreneuriat pour favoriser la contribution des personnes handicapées au développement socioéconomique de leur communauté, dans le prolongement du Défi de l'entrepreneuriat jeunesse. Élaborer un outil adapté visant à développer l'entrepreneuriat chez les personnes handicapées</p> <p>Ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche, de la Science et de la Technologie</p> <p>ACTION ABANDONNÉE</p>	<p>Cette action a été retirée en 2009-2010.</p> <p>Les projets en entrepreneuriat sont mis en œuvre dans les classes. Celles-ci accueillent une clientèle diversifiée, dont des personnes handicapées. Ces projets contribuent donc à faciliter l'intégration de ces dernières sur le marché du travail.</p>	
<p>24. Élaborer un plan d'amélioration des services destinés aux étudiantes et aux étudiants handicapés du postsecondaire, plus particulièrement celles et ceux ayant des troubles d'apprentissage ou des problèmes graves de santé mentale</p> <p>Ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche, de la Science et de la Technologie</p> <p>ACTION RÉALISÉE</p>	<p>Un état de situation traitant des trois réseaux au postsecondaire (universités, cégeps et collèges privés) ainsi que deux recherches sur l'offre de services au collégial ont été réalisés.</p> <p>Une consultation auprès des réseaux collégial et universitaire quant aux mesures proposées pour mieux prendre en considération les besoins de ces personnes a ensuite eu lieu. À partir des avis reçus, un modèle d'organisation des services faisant consensus a été dégagé et un plan triennal de soutien a été élaboré. Outre l'implantation du modèle d'organisation des services, le plan d'action vise le soutien aux établissements, la sensibilisation et la formation du personnel, le soutien au parcours scolaire des étudiants, le développement de la recherche et la consolidation de partenariats.</p> <p>Le Ministère a consenti l'ajout récurrent de 2 M\$ en crédits supplémentaires au collégial à partir de l'année budgétaire 2011-2012.</p>	<p>Disponibilité de la synthèse des rapports sur le site Internet du Ministère depuis juin 2010.</p> <p>Transmission d'une version papier ainsi que de dépliants-affiches aux réseaux collégial et universitaire de même qu'aux principaux partenaires en novembre 2010.</p> <p>Amorce de la mise en œuvre du modèle d'organisation des services et du plan d'action à l'automne 2011.</p> <p>Synthèse des rapports et modèle d'organisation des services disponibles à l'adresse :</p> <p>http://www.mels.gouv.qc.ca/ens-sup/handicap.asp</p>

Action	Description	Résultats
<p>25. Amorcer des travaux afin de mettre en place conjointement des mesures de soutien pour permettre la poursuite des études des jeunes et des adultes atteints d'un problème de santé mentale</p> <p>Ministère de la Santé et des Services sociaux (MSSS)</p> <p>ACTION RÉALISÉE</p>	<p>La Direction de la santé mentale du ministère de la Santé et des Services sociaux a financé, en 2008-2009 et en 2009-2010, un projet pilote afin d'élaborer et d'implanter un modèle intersectoriel de soutien aux études supérieures (cégeps et universités) dans la région de Montréal pouvant être utilisé dans l'ensemble du réseau québécois. Le financement associé au projet visait également à soutenir la conception et l'actualisation de protocoles d'ententes intersectorielles entre les acteurs concernés et précisant les rôles et les services offerts par les différents partenaires.</p> <p>Un groupe de réflexion a été mis sur pied en janvier 2011. À la suite du dépôt par le MELS du Plan triennal de soutien aux clientèles émergentes dans les établissements postsecondaires : priorités 2011-2012 pour le réseau collégial public, le MELS et le MSSS collaborent à la mise en place d'un projet pilote visant à répondre à certains objectifs contenus du Plan triennal et à doter les régions du Québec d'une organisation de services de base de soutien aux études pour les clientèles émergentes. Cette démarche intersectorielle vise à mettre à profit la complémentarité des deux réseaux et à instaurer de nouvelles pratiques ou à consolider des pratiques existantes.</p> <p>D'octobre 2012 à décembre 2013, le groupe doit avoir terminé la rédaction du projet et avoir mis en place au moins un projet pilote, et ce, en tenant compte des contraintes des sessions scolaires.</p>	<p>Financement d'un projet pilote de soutien aux études dans la région de Montréal par la Direction de la santé mentale du ministère de la Santé et des Services sociaux entre 2008 et 2010.</p> <p>Travaux intersectoriels en cours entre le ministère de la Santé et des Services sociaux et le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport en vue de la mise en place d'un projet pilote portant sur l'organisation de services de base de soutien aux études pour les clientèles émergentes, dont les personnes présentant un trouble mental.</p>
<p>26. Analyser les mesures qui permettraient de mieux répondre aux besoins des étudiants et des étudiantes ayant un trouble grave de santé mentale dans le cadre des programmes d'aide financière aux études</p> <p>Ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche, de la Science et de la Technologie</p> <p>ACTION RÉALISÉE</p>	<p>En 2008-2009, une nouvelle mesure a été instaurée dans le cadre du Programme de prêts et bourses. La mesure destinée aux personnes ayant un trouble grave à caractère épisodique résultant d'un problème de santé mentale ou physique majeur et permanent permet de maintenir l'admissibilité au Programme des personnes devant poursuivre temporairement des études à temps partiel en raison d'un tel trouble.</p> <p>Ces personnes sont aussi admissibles à de l'aide financière durant la période d'été même si elles ne sont pas aux études durant cette période de l'année.</p>	<p>Instauration de la nouvelle mesure en 2008-2009.</p> <p>Nombre d'étudiants ayant bénéficié de la mesure :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 2008-2009 : 70 étudiants • 2009-2010 : 74 étudiants • 2010-2011 : 73 étudiants • 2011-2012* : 93 étudiants <p>*Données provisoires en date du 19 février 2013</p> <p>Aide financière versée dans le cadre de cette nouvelle mesure :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 2008-2009 : 97 214 \$ • 2009-2010 : 88 167 \$ • 2010-2011 : 92 763 \$ • 2011-2012* : 120 047 \$ <p>*Données provisoires en date du 19 février 2013</p>

Action	Description	Résultats
<p>27. Informer le personnel scolaire sur la question de l'orientation scolaire et professionnelle des élèves handicapés et le sensibiliser à cette même question, intégrer cette préoccupation au mandat des équipes régionales de soutien à l'orientation en milieu scolaire et déposer l'information requise sur le site Internet de l'Ordre des conseillers et conseillères d'orientation et des psychoéducateurs et psychoéducatrices du Québec (OCCOPPO) dans le cadre du développement d'une communauté virtuelle relative à l'orientation scolaire et professionnelle</p> <p>Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport</p> <p>ACTION RÉALISÉE EN CONTINU</p>	<p>Un mandat particulier au regard de l'accompagnement des élèves handicapés dans leur orientation scolaire et professionnelle a été confié aux équipes régionales de soutien à l'orientation en milieu scolaire. En 2012-2013, des équipes régionales ont discuté de préoccupations en lien avec cette clientèle.</p> <p>La communauté virtuelle de partage de l'OCCOPPO est en ligne et un onglet propre aux élèves handicapés a été intégré afin de permettre un partage de ressources et de pratiques professionnelles reliées à cette clientèle. Plusieurs documents et outils ont été insérés dans cette section pour soutenir ces élèves de façon particulière dans leur orientation professionnelle.</p>	<p>Mise en ligne de la communauté virtuelle de partage de l'OCCOPPO et accès direct, par un onglet propre aux élèves handicapés, aux ressources et aux pratiques professionnelles reliées à cette clientèle.</p> <p>Tenue d'un atelier portant sur l'orientation scolaire et professionnelle lors du Colloque sur l'approche orientante tenu en mars 2012. La question de l'attention à porter aux élèves handicapés y a été abordée.</p>
<p>28. Élaborer une démarche particulière ciblant les étudiantes et les étudiants handicapés dans le cadre de la campagne 2008 de promotion du service Placement étudiant auprès des jeunes effectuée dans les établissements d'enseignement</p> <p>Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale</p> <p>ACTION RÉALISÉE EN CONTINU</p>	<p>Des agents de promotion du Placement étudiant entrent en poste au début du mois de février de chaque année dans les dix-sept directions régionales. Lors de leurs visites dans les établissements d'enseignement, ils rejoignent les étudiants handicapés, au moyen d'activités diverses, pour les inciter à faire appel au service du Placement étudiant, notamment en s'inscrivant à Placement en ligne.</p> <p>De façon à remplir adéquatement ce mandat, un module est réservé à l'embauche de personnes handicapées et est intégré dans la formation de deux jours que les agents reçoivent à leur entrée en poste.</p> <p>À la fin de leur mandat, les agents produisent un rapport sur les activités promotionnelles réalisées auprès des étudiants handicapés.</p> <p>Cet exercice se répète chaque année depuis le lancement de la Stratégie.</p>	<p>Déploiement d'agents dans les établissements d'enseignement pour faire la promotion de Placement étudiant, notamment auprès des étudiants handicapés.</p> <p>Nombre d'étudiants handicapés inscrits à Placement étudiant :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 2010 : 835 étudiants • 2011 : 820 étudiants • 2012 : 917 étudiants

Action	Description	Résultats
<p>29. Soutenir davantage la planification de la transition de l'école à la vie active des élèves handicapés en faisant la promotion de la planification de la transition, en diffusant les projets relatifs à la transition de l'école à la vie active mis en œuvre en région, en soutenant l'expérimentation et la planification de la transition dans le cadre de leur offre de service respective, en mettant en place des mécanismes qui faciliteront la concertation et l'implication des acteurs régionaux et locaux concernés</p> <p>Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport</p> <p>Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale</p> <p>Ministère de la Santé et des Services sociaux</p> <p>ACTION RÉALISÉE</p>	<p>La transition de l'école à la vie active (TEVA) est une démarche coordonnée et planifiée d'activités intégrées au plan d'intervention (PI) ou au plan de services individualisé et intersectoriel (PSII) d'un jeune, et qui vise son accompagnement lors du passage de l'école vers d'autres activités (vie socioprofessionnelle, formation continue, études postsecondaires, loisirs, transport, logement, etc.). Elle vise particulièrement, mais pas exclusivement, les jeunes handicapés ou en difficulté.</p> <p>À la suite de la Stratégie d'action jeunesse 2009-2014, qui a réitéré la volonté de « soutenir la planification de la transition de l'école vers la vie active des élèves handicapés », le comité interministériel TEVA a été mis en place de 2008 à 2011. Le mandat du comité était de veiller à la mise en œuvre et au suivi de deux mesures de la planification de la TEVA pour les élèves handicapés prévues dans la Stratégie d'action jeunesse et en vertu de l'action 29 de la Stratégie nationale. Le MELS, le MSSS, le MESS, l'OPHQ et le Secrétariat à la jeunesse du Québec composaient ce comité.</p> <p>Dans la foulée de ces travaux, l'Office a formé et présidé le Groupe de travail sur la transition des études postsecondaires vers le marché de l'emploi. Ce groupe de travail intersectoriel réunissait des représentants du MELS, du MESS, du MSSS, du Comité de l'adaptation de la main-d'œuvre pour personnes handicapées, des services adaptés pour les cégeps de l'est et de l'ouest du Québec ainsi que de l'Association québécoise interuniversitaire des conseillers aux étudiants ayant des besoins spéciaux.</p> <p>Enfin, découlant aussi de l'Entente de complémentarité entre le MSSS et le MELS intitulée <i>Deux réseaux, un objectif : le développement des jeunes</i>, le MSSS a prévu d'appuyer financièrement toutes les régions sociosanitaires concernant la formation relative à l'utilisation du plan de services individualisés et intersectoriels (PSII) pour qu'elles poursuivent, en collaboration avec leurs partenaires du réseau de l'éducation, le processus de formation sur leur territoire, et ce, pour l'année 2012-2013.</p> <p>Les commissions scolaires offrent des activités de formation concernant les plans d'intervention, y compris la planification de la TEVA. De plus, elles déclarent annuellement, depuis septembre 2012, le nombre d'élèves bénéficiant d'un plan d'intervention, y compris la TEVA.</p> <p>Les personnes-ressources désignées par le MELS depuis l'automne 2008 pour l'accompagnement des gestionnaires des commissions scolaires et des écoles avaient notamment comme mandat de former et d'outiller les directions d'école concernant la gestion du plan d'intervention. Un outil spécifique portait sur la gestion de la transition de l'école à la vie active (TEVA). Les activités de formation ont été offertes du printemps 2010 à juin 2012.</p> <p>Une professionnelle de la Direction de l'adaptation scolaire (DAS) du MELS offre du soutien notamment dans l'élaboration et le suivi des plans d'intervention. Depuis l'automne 2012, une nouvelle fonctionnalité du canevas de base du plan d'intervention permet d'identifier les objectifs TEVA. Dans ce cadre, la transition école-vie active fait l'objet d'une attention particulière.</p>	<p>Livrables tirés des travaux du comité interministériel :</p> <ul style="list-style-type: none"> •Élaboration et diffusion d'une liste des répondants régionaux TEVA. •Conception d'une présentation Power-Point sur la TEVA et sur les responsabilités intersectorielles des partenaires. •Recension des différents outils développés au Québec en vue de favoriser la TEVA. •Disponibilité de plusieurs outils pratiques et de documents de référence sur le site Internet de l'OPHQ. <p>Production et publication du document de référence <i>La transition des études postsecondaires vers le marché de l'emploi</i> en 2011 par l'OPHQ :</p> <ul style="list-style-type: none"> •Présentation des obstacles rencontrés lors des transitions vécues par les personnes handicapées au cours de leurs études postsecondaires et de leur cheminement professionnel. •Proposition de pistes d'action facilitant la transition entre les ordres d'enseignement postsecondaire et vers le marché de l'emploi. <p>Production de trois guides dans le cadre de l'Entente de complémentarité des services MELS-MSSS :</p> <ul style="list-style-type: none"> •<i>Le développement des jeunes – Guide d'élaboration d'un protocole d'entente sur la prestation conjointe de services aux jeunes par le réseau de l'éducation et le réseau de la santé et des services sociaux</i> (2008)

Action	Description	Résultats
<p>29. (suite)</p>		<ul style="list-style-type: none"> • <i>Concilier le respect de la confidentialité et la communication de l'information : information aux gestionnaires et intervenants associés à la démarche de concertation menant à l'élaboration du plan de services individualisé et intersectoriel (2010-2011)</i> • <i>Cadre de référence Pour soutenir la collaboration entre les centres de santé et de services sociaux (CSSS) et les collèges publics du Québec a été déposé au cours de l'année 2010-2011.</i> <p>Réalisations du MELS en matière de TEVA :</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Recension et partage des pratiques prometteuses qui sont en cours dans les milieux pour favoriser la TEVA avec les responsables régionaux en adaptation scolaire.</i> • <i>Disponibilité sur le site Internet du MELS de 39 projets de recherche concernant la TEVA qui ont bénéficié du soutien de ce ministère.</i> • <i>Soutien de l'expérimentation de projets intégrant la planification de la TEVA.</i> • <i>Production et diffusion en 2012 du Guide pour soutenir une transition scolaire de qualité vers le secondaire.</i>
<p>30. Préciser, dans le prochain plan d'action en matière d'éducation des adultes et de formation continue, les objectifs et les voies d'action favorisant l'accès des personnes handicapées à l'éducation des adultes et à la formation continue, notamment en matière de formation manquante, de formation à temps partiel, et de reconnaissance des acquis et des compétences</p> <p>Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport</p> <p>ACTION À VENIR</p>	<p>Le second plan d'action en matière d'éducation des adultes et de formation continue n'a pas été réactualisé. La ministre de l'Éducation, du Loisir et du Sport a annoncé, à l'étude des crédits 2013-2014, que le Québec se doterait d'une nouvelle politique en matière d'éducation des adultes et de formation continue. Les clientèles particulières, dont les personnes handicapées, seront prises en compte dans cette nouvelle politique gouvernementale.</p>	

Action	Description	Résultats
<p>31. Explorer les modalités pouvant faciliter, pour les personnes handicapées, le passage de l'éducation des adultes à la formation professionnelle et aux études supérieures, formuler des recommandations et procéder à la mise en œuvre des mesures qui seront retenues</p> <p>Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport</p> <p>ACTION ABANDONNÉE</p>	<p>En 2009-2010, le MELS a mis sur pied un comité intersectoriel sur la continuité des services complémentaires dans le but d'identifier des actions et de développer des pratiques favorisant le passage des élèves, y compris les élèves handicapés, d'un secteur à un autre. Depuis deux ans toutefois, ce comité ne se réunit plus.</p>	<p>Exercice de réflexion sur l'intérêt de préparer l'accueil d'un ou d'une élève en situation de handicap lors du passage d'un secteur à un autre et de faire suivre le plan d'intervention le cas échéant.</p> <p>Discussion sur les pratiques en vigueur dans chacun des réseaux.</p> <p>Aucun document produit sur la base de ces échanges.</p>
<p>32. Évaluer la faisabilité d'étendre l'application du Programme de reconnaissance des expériences bénévoles du Centre d'action bénévole de Québec dans toutes les régions</p> <p>Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale</p> <p>ACTION RÉALISÉE</p>	<p>Le Programme de reconnaissance des expériences bénévoles (PREB) relève du Centre d'action bénévole de Québec, organisme financé par le Secrétariat à l'action communautaire autonome et aux initiatives sociales (SACAIS). Ce programme de formation sur mesure vise notamment à reconnaître, par la remise d'une attestation, les expériences acquises lors d'un engagement à titre de bénévole. Cette reconnaissance a notamment pour objectif d'améliorer l'employabilité des personnes récipiendaires des attestations.</p> <p>Une subvention de 50 000 \$ a été versée par le SACAIS pour la période d'octobre 2009 au 31 mars 2011 au Centre d'action bénévole de Québec par l'entremise du Réseau de l'action bénévole du Québec dans le cadre de la réalisation du Plan d'action en action bénévole. De plus, dans le cadre du Programme de soutien aux initiatives sociales et communautaires - Volet Action communautaire et action bénévole (PSISC-ACAB), le SACAIS a octroyé au Centre d'action bénévole de Québec un montant de 34 000 \$ pour 2012-2013.</p>	<p>Nombre d'organismes accrédités depuis 2009 pour offrir le PREB :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 262 organismes <p>Régions accréditées : Estrie, Lanaudière, Bas-Saint-Laurent, Montréal, Québec et Chaudière-Appalaches.</p> <p>Participation de 35 membres de l'Association de gestionnaires de ressources bénévoles du Québec à une formation PREB.</p>
<p>33. Assurer aux personnes handicapées l'accès aux services d'accueil, de référence, de conseil et d'accompagnement offerts aux adultes et insister sur la sensibilité que ces services doivent démontrer par rapport aux caractéristiques et aux besoins particuliers de la clientèle handicapée</p> <p>Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport</p> <p>ACTION EN COURS DE RÉALISATION</p>	<p>En 2008, des représentants de centres d'éducation des adultes, de commissions scolaires, du CAMO pour personnes handicapées et de l'OPHQ ont participé à des rencontres visant l'élaboration d'un guide d'accueil pour les services d'accueil, de référence, de conseil et d'accompagnement (SARCA).</p> <p>Des travaux ont été réalisés en 2009-2010 en vue d'examiner différents moyens d'améliorer les SARCA selon les caractéristiques et les besoins particuliers de la clientèle handicapée.</p>	<p>Production d'un document qui reprend les moyens examinés pour améliorer les SARCA pour les personnes handicapées. Ce document concerne également les personnes peu alphabétisées, les personnes immigrantes, de même que celles vivant en milieu carcéral. Il sera incessamment rendu public.</p>

Action	Description	Résultats
<p>34. Prendre en compte les besoins de la clientèle handicapée dans les orientations et les actions à venir relativement au développement des services complémentaires aux élèves à la formation professionnelle et à l'éducation des adultes</p> <p>Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport</p> <p>ACTION RÉALISÉE EN CONTINU</p>	<p>Cette action suppose le développement des services complémentaires en formation générale des adultes. Les services complémentaires à l'éducation des adultes comprennent des services de soutien à l'apprentissage, des services d'appui en formation et des services d'aide et de prévention. Ils s'adressent à tous les adultes qui éprouvent des difficultés en cours de formation, y compris les adultes en situation de handicap.</p> <p>Depuis 2009-2010, le MELS permet plus de latitude dans l'adaptation des conditions de passation des épreuves ministérielles. Des mesures adaptatives autant en cours d'apprentissage que dans un contexte d'évaluation sont instaurées en formation générale des adultes (FGA) et permettent aux adultes ayant des besoins particuliers de faire la démonstration de leurs compétences.</p> <p>Par ailleurs, l'état de situation des services complémentaires en FGA a clairement démontré que ces services étaient instaurés dans les centres pour adultes et que les différentes clientèles étaient desservies. Les besoins de la clientèle en difficulté d'apprentissage préoccupent particulièrement les centres d'éducation aux adultes.</p> <p>En juin 2012, une session de formation en visioconférence, qui portait sur les adultes ayant des besoins particuliers et les mesures d'adaptation pouvant être mises en place en cours d'apprentissage et lors de la passation d'épreuves ministérielles, a été offerte au personnel scolaire responsable de ce dossier dans les centres de formation générale des adultes et les centres de formation professionnelle. Cette formation a accueilli près de 500 participants.</p>	<p>Rédaction et diffusion sur le site Internet du MELS d'un cadre de référence à l'intention des commissions scolaires et portant sur les services éducatifs complémentaires en formation générale des adultes.</p> <p>Réalisation des actions suivantes par le MELS :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tournée provinciale en 2009-2010 visant à promouvoir l'implantation de ces services. • Production en 2009 d'un état de situation sur l'offre de services complémentaires dans les centres de formation. • Production en 2011 d'un état de situation sur les services complémentaires en FGA. • Production en 2012 d'un état de situation sur les adultes ayant un handicap physique en FGA.
<p>35. Prendre en compte les besoins de la clientèle handicapée dans les orientations et les actions à venir relativement au développement de la formation à distance</p> <p>Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport</p> <p>ACTION À VENIR</p>	<p>Des travaux seront menés pour répondre à cet engagement.</p>	

Action	Description	Résultats
<p>36. Promouvoir l'amélioration des compétences des personnes handicapées en emploi dans le cadre des activités associées à la Mesure de formation en entreprises, au Cadre de développement et de reconnaissance des compétences ainsi qu'au Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre</p> <p>Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale</p> <p>Commission des partenaires du marché du travail (CPMT)</p> <p>ACTION RÉALISÉE EN CONTINU</p>	<p>La responsabilité de l'action 36 est partagée : Emploi-Québec est responsable des activités associées à la Mesure de formation en entreprises, alors que la CPMT prend en charge les activités associées au Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre ainsi qu'au Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre.</p> <p>Pour répondre à l'engagement d'Emploi-Québec en matière d'amélioration des compétences des personnes handicapées, les directions régionales ont organisé des activités dans le cadre de la Mesure de formation de la main-d'œuvre – Volet individus.</p> <p>Également, quatre projets de formation à l'intention des personnes handicapées sans emploi ont été conçus par les commissions scolaires et les formations ont été données avec l'étroite collaboration du CAMO pour personnes handicapées (coordination et accompagnement de ces projets par le Comité, qui est d'ailleurs financé par la CPMT) entre 2008 et 2013. Les formations étaient les suivantes : techniques d'usinage, vente-conseil, entretien ménager dans les immeubles, commis en alimentation.</p> <p>En 2008-2009, la CPMT a aussi approuvé le financement du projet <i>Pour le droit au travail : agir pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées</i>¹³, présenté conjointement par la Fédération des travailleurs et des travailleuses du Québec et le Regroupement des organismes spécialisés pour l'emploi des personnes handicapées. Le budget de ce projet a été alloué dans le cadre de la mesure Projets majeurs d'Emploi Québec. Ce projet se voulait une réponse aux difficultés que peuvent éprouver les personnes handicapées relativement à leur intégration et à leur maintien en emploi dans un milieu de travail syndiqué. Le projet ciblait les entreprises syndiquées par la FTQ. Ce projet a débuté en octobre 2008 et s'est terminé le 31 mars 2012. Le rapport final a été déposé le 16 avril 2012. Il peut être consulté à l'adresse suivante http://ftq.qc.ca/pages/304/Travailleurs+ensemble!</p> <p>Dans le cadre du programme de subvention Initiatives de la Commission du Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre, la Commission des partenaires du marché du travail a octroyé une subvention au SEMO Mauricie (Option Intégration Inc.) pour la réalisation d'un projet intitulé <i>L'accessibilité à l'emploi pour un capital humain riche de potentiels et le développement de compétences des employeurs, une intervention significative en Mauricie pour les personnes handicapées</i>. Le projet a débuté en juin 2011 et s'est terminé en mai 2013.</p> <p>Ce projet vise à favoriser et à soutenir le développement des emplois pour les personnes handicapées, à innover en matière de soutien aux employeurs par le développement de leurs compétences en ce qui a trait à l'embauche de personnes handicapées, notamment pour les emplois non spécialisés et semi-spécialisés, et finalement, à soutenir l'employé ou l'employée ayant des limitations dans son cheminement d'intégration et de maintien en emploi et le développement de ses compétences.</p>	<p>Lors de visites chez les employeurs, validation par les conseillers aux entreprises d'Emploi-Québec des besoins en formation des personnes ayant des limitations, notamment auprès des participants à la mesure CIT.</p> <p>Suivi effectué par les conseillers des services aux entreprises d'Emploi-Québec concernant le développement des compétences des personnes handicapées en emploi.</p> <p>Réalisation des activités suivantes par Emploi-Québec auprès des personnes handicapées en emploi :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Formations de base (français et mathématique) rendues disponibles à cette clientèle. • Élaboration de formations de type attestation d'études collégiales (AEC). • Présentation aux ressources externes de la mesure Programme d'apprentissage en milieu de travail. • Assouplissement de la Mesure de formation de la main-d'œuvre (MFOR), volet individus, qui offre aux personnes handicapées requérant une fréquence d'études moins soutenue, la possibilité de poursuivre des études à un rythme réduit pour une durée prolongée. • Promotion de la MFOR auprès des entreprises adaptées et des services spécialisés de main-d'œuvre. • Tenue de formations axées sur l'exploration des métiers pour les clientèles éloignées du marché du travail. <p>Projets découlant du financement accordé par la Commission des partenaires du marché du travail pour des projets spécifiques ou dans le cadre du financement accordé au CAMO pour personnes handicapées :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Collaboration à la mise en place de formations adaptées aux personnes handicapées en techniques d'usinage, vente-conseil, entretien ménager dans les immeubles et aide générale en alimentation : 60 personnes handicapées formées au total.

13. Ce projet porte désormais le titre *Travillons ensemble*.

Action	Description	Résultats
36. (suite)		<ul style="list-style-type: none"> •Projet <i>Travaillons ensemble</i> présenté par la FTQ et le Regroupement des organismes spécialisés pour l'emploi des personnes handicapées : 77 visites effectuées dans 44 entreprises syndiquées à la FTQ et suivi de 190 dossiers comportant des objectifs d'intégration et de maintien en emploi. •Projet <i>L'accessibilité à l'emploi pour un capital humain riche de potentiels et le développement de compétences des employeurs, une intervention significative en Mauricie pour les personnes handicapées</i> présenté par l'organisme Option intégration Inc. de la région de la Mauricie : rapport final attendu en 2013.
<p>37. Soutenir la réalisation de projets de formation particuliers pour des travailleuses et des travailleurs handicapés, notamment dans le cadre du Programme d'apprentissage en milieu de travail</p> <p>Commission des partenaires du marché du travail</p> <p>ACTION RÉALISÉE EN CONTINU</p>	<p>La CPMT supporte financièrement l'organisme CAMO pour personnes handicapées pour la réalisation du projet d'évaluation et de reconnaissance des compétences de personnes handicapées. Ce projet vise le métier de préposé, préposée à l'entretien ménager d'édifices publics dans des entreprises adaptées.</p> <p>La première phase de ce projet, qui était la conception des outils d'évaluation et de reconnaissance des compétences, a débuté en mai 2009. D'autres phases ont suivi. Le projet est toujours en cours.</p> <p>Le Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre de la CPMT supporte ce projet jusqu'au 30 août 2013. Au total, 345 000 \$ auront été alloués.</p> <p>L'Académie du CQEA, la mutuelle de formation du Conseil québécois des entreprises adaptées, a également reçu une aide financière de la CPMT pour sa structuration et pour la conception et l'organisation d'activités de formation. Deux formations ont été conçues pour développer les compétences des superviseurs travaillant dans les entreprises adaptées membres de la mutuelle (<i>Superviser avec brio! I et II</i>). Il y a eu également la conception d'un outil d'apprentissage en ligne pour les personnes handicapées travaillant dans des entreprises adaptées, dans le but d'améliorer leurs compétences en français et en calcul. Cette formation s'intitule <i>Je clic! pour apprendre</i>.</p> <p>L'aide financière de la Commission pour ce projet a débuté en mai 2009 et elle se poursuit. Un total de 876 000 \$ d'aide a été approuvé pour la mutuelle dans le cadre du Fonds.</p>	<p>Financement du projet d'évaluation et de reconnaissance des compétences de personnes handicapées dans le métier de préposé, préposée à l'entretien ménager d'édifices publics :</p> <ul style="list-style-type: none"> •Entre mai 2009 et le 31 mars 2012 : 185 personnes handicapées ont vu leurs compétences reconnues. •Au cours de l'année 2012-2013 et jusqu'à la fin du projet, le 30 août 2013 : une estimation d'environ 165 personnes handicapées verront leurs compétences reconnues. <p>Financement de l'Académie du CQEA, une mutuelle de formation :</p> <ul style="list-style-type: none"> •formation <i>Superviser avec brio! I</i> : 313 superviseurs formés •formation <i>Superviser avec brio! II</i> : 74 superviseurs formés •formation <i>Je clic! pour apprendre</i> : 73 personnes handicapées formées

Action	Description	Résultats
<p>38. Sensibiliser de manière continue les comités sectoriels de main-d'œuvre à l'importance de soutenir le développement de la qualification des travailleuses et des travailleurs handicapés</p> <p>Commission des partenaires du marché du travail</p> <p>ACTION EN COURS DE RÉALISATION</p>	<p>Le rôle des comités sectoriels de main-d'œuvre est de définir les besoins en développement de la main-d'œuvre de leur secteur d'activité économique et de soutenir le développement des compétences de celle-ci. L'action 38 visait à sensibiliser ces comités aux objectifs poursuivis par la Stratégie nationale.</p> <p>Par ailleurs, la CPMT a sensibilisé ses propres conseillers en intervention sectorielle à son engagement par rapport à l'action 38. Certains comités sectoriels ont fait l'objet d'interventions de la part de leurs conseillers dans le cadre de différentes réunions, et ce, dans le but de les encourager à faire la promotion de l'embauche de personnes handicapées auprès des entreprises de leur secteur d'activité. Un dépliant encourageant l'embauche de personnes handicapées a été distribué à chaque intervention auprès des comités sectoriels.</p>	<p>Présentation du CAMO pour personnes handicapées aux comités sectoriels de main-d'œuvre (février 2009) :</p> <ul style="list-style-type: none"> • sensibilisation aux avantages de l'embauche de personnes handicapées; • services disponibles pour les entreprises de leur secteur. <p>Sensibilisation des conseillers en intervention sectorielle de la CPMT (décembre 2012 et 23 janvier 2013).</p> <p>Sensibilisation de cinq comités sectoriels de main-d'œuvre en 2013 : textile, économie sociale et action communautaire, caoutchouc, produits pharmaceutiques et biotechnologiques, communications graphiques.</p>
<p>39. Porter le taux du crédit d'impôt remboursable pour stage en milieu de travail à 40 % pour les sociétés (20 % pour les particuliers) et doubler le nombre maximal d'heures de supervision accordé à une personne handicapée</p> <p>Ministère des Finances et de l'Économie</p> <p>ACTION RÉALISÉE</p>	<p>Cet engagement vise à encourager les entrepreneurs du Québec à faciliter l'intégration en emploi des personnes handicapées en offrant un crédit d'impôt plus généreux (jusqu'à 87 % plus élevé) pour l'embauche de stagiaires ou d'apprentis.</p>	<p>Bonification du crédit d'impôt remboursable pour stage en milieu de travail révisée dans le cadre du budget 2008-2009 :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Coût additionnel : 1 M\$ par année (estimation). • Investissement supplémentaire total : 4,5 M\$ pour la période de 2008-2009 à 2012-2013 (estimation).
<p>40. Présenter, dans les bilans produits dans le cadre de la Stratégie nationale, les résultats des interventions de l'Office réalisées auprès des établissements d'enseignement et des ordres professionnels en matière de formation et d'information</p> <p>Office des personnes handicapées du Québec</p> <p>ACTION RÉALISÉE EN CONTINU</p>	<p>Cet engagement suppose de présenter les résultats des interventions de l'Office découlant de son devoir en vertu de l'article 25. e.1) de la Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale.</p> <p>Ces interventions visent à mieux préparer toute personne à donner des services adaptés aux personnes handicapées, ce qui globalement accroîtra l'autonomie et les ressources de ces personnes et, conséquemment, les possibilités pour elles d'avoir un emploi.</p>	<p>Transmission annuelle des résultats obtenus en lien avec ses interventions auprès des différents acteurs concernés au ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale.</p>
<p>41. Soutenir des projets de mentorat entre aînés et personnes handicapées en démarche d'emploi dans le cadre du programme Du cœur à l'action pour les aînés du Québec pour l'année 2008-2009.</p> <p>Secrétariat aux aînés</p> <p>ACTION RÉALISÉE</p>	<p>Dans le guide 2008-2009 du programme Du cœur à l'action pour les aînés du Québec qui mise sur l'initiative des organismes locaux, régionaux et nationaux, un des objectifs spécifiques était d'encourager les liens intergénérationnels et de favoriser le partage des connaissances, notamment entre personnes aînées et personnes handicapées. Il n'y a toutefois pas eu de dépôt de projet de mentorat entre aînés et personnes handicapées.</p>	<p>Financement, dans le cadre du programme Du cœur à l'action, de 7 projets pour les proches aidants et de trois projets pour les personnes aînées handicapées.</p>

Action	Description	Résultats
<p>42. Offrir un service d'assistance aux employeurs facilitant l'accès à l'information pertinente et aux ressources pouvant les conseiller et les aider</p> <p>Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale</p> <p>ACTION RÉALISÉE</p>	<p>Un service d'assistance destiné spécifiquement aux employeurs est offert par Emploi-Québec : le Centre d'assistance au placement. Ce centre est accessible par téléphone et par Internet. À l'intérieur de ses activités, le centre met à la disposition des entreprises un service spécialisé de référence sur les mesures et services d'Emploi-Québec ainsi que sur les ressources du milieu pouvant les soutenir dans leurs démarches pour l'embauche, l'aménagement du lieu de travail ou pour tout autre besoin en lien avec l'intégration ou le maintien en emploi de personnes handicapées.</p> <p>Pour réaliser son mandat, le service spécialisé s'appuie sur l'expertise d'acteurs régionaux concernés par l'intégration en emploi des personnes handicapées. À cet égard, un mécanisme de suivi qui permet la mise à jour continue de la liste des ressources régionales disponibles a été mis sur pied.</p>	<p>Service en fonction depuis le 1^{er} avril 2008. Au cours de la période du 1^{er} avril 2008 au 21 février 2013 :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 261 courriels ou appels reçus.
<p>43. Développer des activités de conseil et des outils visant à soutenir les entreprises qui souhaitent se doter de politiques d'embauche à l'égard des personnes handicapées</p> <p>CAMO pour personnes handicapées</p> <p>ACTION RÉALISÉE EN CONTINU</p>	<p>Le CAMO pour personnes handicapées a pour mandat de réaliser des activités et des projets pour favoriser l'accès à la formation et à l'emploi des personnes handicapées. Il reçoit annuellement un montant de 520 000 \$ de la Commission des partenaires du marché du travail pour ses opérations courantes et pour réaliser certains de ses projets.</p> <p>Dans le cadre de ses activités courantes, le CAMO pour personnes handicapées contribue à l'intégration et au maintien en emploi des personnes handicapées de différentes façons :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Organisation de salons de l'emploi visant à faciliter l'arrimage des compétences des personnes handicapées avec les besoins de main d'œuvre. En avril 2013, le CAMO pour personnes handicapées s'est associé à L'Événement Carrières pour rendre entièrement accessible ce salon. • Diffusion sur le site Internet du CAMO pour personnes handicapées d'une rubrique « Offres d'emploi » afin de soutenir les activités de recrutement des employeurs. En 2011-2012, 2 813 offres d'emploi y ont été inscrites et ces pages ont été consultées à 56 687 reprises. • Développement d'activités de conseil aux employeurs qui souhaitent se doter de politiques d'embauche à l'égard des personnes handicapées. Le CAMO pour personnes handicapées offre un soutien professionnel aux directions, au personnel des ressources humaines et aux gestionnaires. Les services-conseils du CAMO pour personnes handicapées ont touché près de 300 employeurs. 	<p>Création et animation du Réseau des entreprises pour l'intégration des personnes handicapées, destiné à développer et à partager de bonnes pratiques en matière d'embauche des personnes handicapées :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 41 membres provenant d'entreprises privées, d'organismes publics et parapublics et d'organisations à but non lucratif. <p>Conception et diffusion du guide de gestion à l'intention des employeurs <i>La gestion de la diversité, une opportunité à saisir!</i> et d'une vidéo comportant des témoignages d'employeurs et de personnes handicapées en emploi :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 300 exemplaires diffusés. <p>Développement de deux modules de formation en 2012-2013 pour soutenir les activités de conseil du CAMO pour personnes handicapées :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Module 1 : traite de l'adaptation au processus de dotation à ses différentes étapes (analyse des emplois, recrutement et sélection). • Module 2 : aborde la pertinence de mettre en place des politiques d'accueil, d'intégration et de maintien en emploi, et de mobilité professionnelle des personnes handicapées.

Action	Description	Résultats
<p>44. Rehausser le financement de la mesure Contrat d'intégration au travail de 3,3 M\$ par année pour atteindre, après cinq ans, une augmentation du budget de 16,4 M\$</p> <p>Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale</p> <p>ACTION RÉALISÉE EN CONTINU</p>	<p>La mesure Contrat d'intégration au travail a pour objectif de faciliter l'embauche et le maintien d'une personne handicapée dans un milieu de travail standard en permettant d'accorder une compensation financière à l'employeur d'une personne handicapée pour les accommodements requis en raison de ses incapacités. Elle favorise donc l'égalité d'accès au marché du travail pour les personnes handicapées.</p> <p>L'objectif de l'action était d'augmenter les investissements de la mesure Contrat d'intégration au travail.</p> <p>Les besoins des personnes handicapées sont multiples. Depuis le lancement de la Stratégie nationale, une augmentation marquée du nombre de personnes handicapées ayant participé aux mesures d'Emploi-Québec a été observée. Le nombre de participants actifs handicapés est ainsi passé de 19 309 en 2007-2008 à 29 935 en 2012-2013 (données préliminaires au 23 avril 2013), soit un accroissement de 55 %</p>	<p>Augmentation budgétaire de la mesure Contrat d'intégration au travail :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Budget de CIT : 23,3 M\$ en 2007-2008 à 33,6 M\$ en 2012-2013 <p>Hausse substantielle des investissements pour les personnes handicapées dans l'ensemble des mesures actives d'emploi :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Budget total : augmentation globale des investissements pour les personnes handicapées dans les mesures d'emploi de 93,0 M\$ en 2007-2008 à 145,2 M\$ pour l'année 2012-2013. Au cours de cette période, la part des investissements auprès des personnes handicapées est passée de 13,5 % à 19,4 % de l'ensemble des clientèles.
<p>45. Promouvoir davantage la déduction fiscale liée aux dépenses d'adaptation des lieux de travail, notamment par l'entremise du service d'assistance aux employeurs</p> <p>Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale</p> <p>ACTION RÉALISÉE</p>	<p>Le service d'assistance du Centre d'assistance au Placement met à la disposition des entreprises, un service spécialisé de référence sur les mesures et services d'Emploi-Québec ainsi que sur les ressources du milieu pouvant les soutenir dans leurs démarches pour l'embauche, l'aménagement du lieu de travail ou pour tout autre besoin en lien avec l'intégration ou le maintien en emploi de personnes handicapées.</p>	<p>Promotion de la déduction fiscale auprès des employeurs par le service d'assistance aux employeurs.</p>
<p>46. Augmenter progressivement le budget du Programme de subventions aux entreprises adaptées afin de créer, dans cinq ans, 825 nouveaux emplois permanents pour des personnes gravement handicapées (coût total : 33 M\$)</p> <p>Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale</p> <p>ACTION RÉALISÉE EN CONTINU</p>	<p>Le Programme de subventions aux entreprises adaptées est la plus importante mesure d'Emploi-Québec visant spécifiquement l'intégration en emploi de personnes handicapées. Il vise la création d'emplois adaptés et le développement de l'employabilité pour les personnes handicapées qui ne peuvent travailler en milieu standard.</p>	<p>Création de 847 emplois en entreprise adaptée au cours de la période 2008-2013 :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nombre de participants actifs au PSEA : 3 740 en 2007-2008; 4 585 personnes en 2012-2013 (données préliminaires au 23 avril 2013). • Augmentation significative du budget annuel du PSEA : 50,7 M\$ en 2007-2008; 74,4 M\$ en 2012-2013.
<p>47. Élaborer un plan de déploiement des nouveaux emplois créés en entreprises adaptées</p> <p>Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale</p> <p>ACTION RÉALISÉE</p>	<p>La création de nouveaux emplois adaptés passe par l'expansion des entreprises adaptées existantes ou la création de nouvelles entreprises adaptées au Québec.</p> <p>En 2012-2013, le PSEA soutient 49 entreprises adaptées réparties dans seize régions du Québec.</p>	<p>Dépôt du plan de déploiement des nouveaux emplois auprès du MESS en juillet 2008 et ajustement annuel compte tenu des créations d'entreprises adaptées ou des distributions de postes subventionnés aux entreprises adaptées existantes.</p> <p>Création de six nouvelles entreprises depuis 2008 : Les Saveurs du Marché (Sorel-Tracy), Défi Récup-Air (Coaticook), Câblages CÉTAL (Saint-Apollinaire), Café Le Signet (Laval), Atelier Signes d'Espoir (Québec), Atelier de travail O'Boulot (Mont-Laurier).</p>

Action	Description	Résultats
<p>48. Entreprendre, dans le cadre du Programme de subventions aux entreprises adaptées, une démarche afin de favoriser la transition des travailleuses et des travailleurs handicapés des entreprises adaptées vers des emplois standards</p> <p>Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale</p> <p>ACTION RÉALISÉE</p>	<p>L'action 48 a été retenue à la suite des consultations qui ont précédé l'élaboration de la Stratégie nationale. Les milieux associatif, syndical et de réadaptation ont rappelé l'objectif de transition vers l'emploi standard du Programme de subvention aux entreprises adaptées.</p> <p>Un groupe de travail regroupant Emploi-Québec, le Conseil québécois des entreprises adaptées et le Regroupement des organismes spécialisés pour l'emploi des personnes handicapées a réalisé des travaux et déposé un rapport avec un plan d'action en 2010. De nouvelles procédures de gestion des ressources humaines et des indicateurs ont été développés pour favoriser la transition et faciliter le suivi des résultats. La situation s'améliore légèrement.</p>	<p>Répartition annuelle des départs vers une entreprise standard des travailleuses et travailleurs des entreprises adaptées (en proportion des participants admis):</p> <ul style="list-style-type: none"> • 2007-2008 à 2011-2012 : 258 transitions de travailleurs et de travailleuses handicapés.
<p>49. Poursuivre la révision des mesures et services d'emploi ainsi que des guides afférents afin d'y prévoir, s'il y a lieu, des adaptations additionnelles pour les personnes handicapées participantes</p> <p>Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale</p> <p>ACTION RÉALISÉE EN CONTINU</p>	<p>L'objectif de cette action est de favoriser la participation des personnes handicapées dans l'ensemble des mesures actives d'emploi, en y prévoyant notamment l'accès à des mesures d'accommodement.</p>	<p>Réalisation de l'exercice de révision pour les mesures suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Subventions salariales • Formation de la main-d'œuvre • Contrat d'intégration au travail • Soutien au travail autonome • Supplément de retour au travail • Services d'aide à l'emploi • Projet de préparation à l'emploi (volet général)
<p>50. Autoriser, pour les personnes handicapées qui nécessitent une période de temps plus longue pour parvenir à un horaire de travail de 30 heures ou plus par semaine, une durée de participation à la mesure Subvention salariale pouvant aller jusqu'à 60 semaines</p> <p>Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale</p> <p>ACTION RÉALISÉE</p>	<p>Des modifications normatives et informatiques ont été apportées. Elles permettent une « participation prolongée » à la mesure Subvention salariale, pouvant aller jusqu'à 60 semaines, pour une personne handicapée qui, compte tenu de ses limitations fonctionnelles, nécessite une période de temps plus longue pour parvenir à un horaire de travail de 30 heures ou plus par semaine.</p>	<p>Nombre de projets actifs en participation prolongée dans la mesure Subvention salariale :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 23 projets actifs entre 2008-2009 et le 25 janvier 2013. <p>Il est à noter que de nombreuses autres personnes handicapées participent à la mesure Subvention salariale sans « participation prolongée ».</p>
<p>51. Inclure des dispositions spécifiques visant l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées dans les stratégies d'employabilité qui seront dorénavant mises en œuvre</p> <p>Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale</p> <p>ACTION RÉALISÉE EN CONTINU</p>	<p>Lors de l'adoption par Emploi-Québec de stratégies clientèles visant l'employabilité, l'inclusion de dispositions propres aux personnes handicapées est prise en considération.</p> <p>Au cours de la période 2008 à 2013, Emploi-Québec a procédé à l'actualisation de la Stratégie d'intervention à l'égard de la main-d'œuvre féminine (novembre 2009). Une mesure visant spécifiquement les femmes handicapées y a été incluse.</p>	<p>Ajout d'un engagement, l'action 13, à l'endroit des personnes handicapées dans la Stratégie d'intervention à l'égard de la main-d'œuvre féminine :</p> <ul style="list-style-type: none"> • « Favoriser la participation des femmes handicapées aux mesures, notamment à la mesure Contrat d'intégration au travail et au Programme de subventions aux entreprises adaptées ».

Action	Description	Résultats
<p>52. Dans le cadre des travaux préparatoires du prochain plan d'action gouvernemental en matière de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale, examiner la possibilité :</p> <ul style="list-style-type: none"> • d'abolir la limite de revenu mensuel de 1 500 \$ applicable pour conserver le droit au carnet de réclamation, pour une période maximale de 48 mois, lorsqu'un ou une prestataire présentant des contraintes sévères à l'emploi cesse d'être admissible à une aide financière de dernier recours en raison de ses revenus de travail, et d'étendre ce droit à tous les prestataires du Programme de solidarité sociale, y compris les couples; • de revoir la structuration des exemptions de revenus de travail à l'aide de dernier recours et de compléter les revenus de travail, en tenant compte de la situation des personnes handicapées prestataires du Programme d'aide sociale et du Programme de solidarité sociale. <p>Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale</p> <p>ACTION RÉALISÉE</p>	<p>Le maintien du carnet de réclamation lors d'une insertion en emploi assure aux ménages concernés l'accès aux médicaments prescrits et aux services dentaires, aux mêmes conditions que s'ils continuaient à recevoir une aide financière de dernier recours. D'autres avantages sont également rattachés à ce carnet, ceux-ci ayant essentiellement pour objet d'assouplir les règles applicables dans le cas d'un éventuel retour à l'aide, ce qui permet de réduire les appréhensions des prestataires qui quittent l'aide financière de dernier recours pour un emploi qui pourrait n'être que temporaire.</p> <p>Jusqu'alors, le Règlement sur l'aide aux personnes et aux familles prévoyait le maintien du droit au carnet de réclamation pour les ménages qui cessaient d'être admissibles à une aide financière de dernier recours en raison de leur revenu de travail, pour une période pouvant atteindre :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 48 mois, lorsqu'il s'agissait d'un ménage prestataire du Programme de solidarité sociale composé d'un seul adulte et que ses revenus de travail mensuels n'excédaient pas 1 500 \$ le premier mois ou pendant plus de trois mois consécutifs; • six mois, dans les autres cas. 	<p>Modification apportée au Règlement sur l'aide aux personnes et aux familles de manière à assouplir les règles encadrant, à l'intérieur du Programme de solidarité sociale, le droit au maintien du carnet de réclamation, lors d'une insertion en emploi, pour une période pouvant atteindre 48 mois.</p> <p>Entrée en vigueur le 1^{er} avril 2011 :</p> <ul style="list-style-type: none"> • les familles composées de deux adultes prestataires du Programme de solidarité sociale sont désormais admissibles à cette mesure; • aucun seuil maximal ne s'applique aux revenus de travail et aux prestations accordées en vertu de la Loi sur l'assurance parentale ou de la Loi sur l'assurance-emploi. <p>Examen de la pertinence de revoir la structuration des exemptions de revenu de travail pour les personnes présentant une contrainte sévère à l'emploi, et ce, dans le cadre des travaux interministériels de 2008 en vue du deuxième plan d'action gouvernemental en matière de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale.</p>
<p>53. Mettre en place la nouvelle prime au travail pour les personnes présentant des contraintes sévères à l'emploi</p> <p>Ministère des Finances et de l'Économie</p> <p>ACTION RÉALISÉE</p>	<p>La prime au travail est un crédit d'impôt remboursable visant à soutenir et à valoriser l'effort au travail, ainsi qu'à inciter les personnes à quitter l'aide financière de dernier recours pour intégrer le marché du travail.</p> <p>La prime au travail générale s'adresse aux ménages ne présentant aucune contrainte sévère à l'emploi. La prestation annuelle maximale de cette prime est de 532,98 \$ pour une personne seule, de 831,04 \$ pour un couple sans enfants, de 2 284,20 \$ pour une famille monoparentale et de 2968 \$ pour un couple avec enfants.</p> <p>Au lieu de recevoir la prime au travail générale, les particuliers faisant partie d'un ménage comportant un adulte présentant une contrainte sévère à l'emploi peuvent bénéficier d'une prime au travail adaptée à leur condition.</p> <p>La prestation maximale de la prime au travail adaptée est de 1 032,84 \$ pour une personne seule, de 1 548,18 \$ pour un couple sans enfants, de 2 869 \$ pour une famille monoparentale et de 3 440,40 \$ pour un couple avec enfants.</p>	<p>Entrée en vigueur de la prime au travail adaptée aux personnes présentant une contrainte sévère à l'emploi, le 1^{er} avril 2008.</p> <p>Réévaluation des paramètres de la mesure le 1^{er} janvier de chaque année.</p> <p>Nombre de bénéficiaires rejoins par la mesure :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 2008 : 6 328 bénéficiaires • 2009 : 7 362 bénéficiaires • 2010 : 7 672 bénéficiaires • 2011 : 8 474 bénéficiaires • 2012 : 8 390 bénéficiaires <p>Investissements consentis pour cette mesure depuis 2008 : 27 M\$ (estimation).</p>

Action	Description	Résultats
<p>54. Mettre en place le supplément pour les prestataires de longue durée quittant l'aide financière de dernier recours</p> <p>Ministère des Finances et de l'Économie</p> <p>ACTION RÉALISÉE</p>	<p>Les prestataires de longue durée qui ont quitté l'aide financière de dernier recours pour intégrer le marché du travail après le 31 mars 2008 peuvent bénéficier du supplément mensuel de 200 \$ à la prime au travail générale ou, selon le cas, à la prime adaptée aux personnes présentant des contraintes sévères à l'emploi.</p> <p>Ce supplément est versé pour une période maximale de 12 mois consécutifs.</p>	<p>Entrée en vigueur du supplément le 1^{er} avril 2008.</p> <p>La mesure a rejoint :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 2008 : 3 265 bénéficiaires • 2009 : 4 688 bénéficiaires • 2010 : 4 712 bénéficiaires • 2011 : 4 616 bénéficiaires • 2012 : 4 060 bénéficiaires <p>Investissements consentis pour cette mesure depuis 2008 : 23 M\$ (estimation).</p>
<p>55. Explorer, au début de 2009, l'élaboration et l'expérimentation d'approches d'accompagnement susceptibles d'aider les personnes ayant des contraintes sévères à l'emploi dans leur démarche vers l'emploi</p> <p>Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale</p> <p>ACTION RÉALISÉE EN CONTINU</p>	<p>Les programmes d'aide et d'accompagnement social Action et Réussir s'adressent aux personnes éloignées du marché du travail, prestataires de l'aide financière de dernier recours. Le programme Action a remplacé en juillet 2011 deux programmes, Devenir et Interagir. Le programme Action est davantage une mesure de préemployabilité axée sur la progression socioprofessionnelle de la clientèle visée. Le programme Réussir vise à faciliter l'accès aux études professionnelles ou postsecondaires aux participants.</p> <p>Aussi, dans le cadre de l'action 55, une expérimentation a été développée en collaboration avec l'organisme à but non lucratif l'École nationale d'apprentissage par la marionnette, au Saguenay-Lac-St-Jean. Un projet-pilote d'une durée de cinq ans offre à 55 personnes prestataires de l'aide financière de dernier recours ayant des contraintes sévères à l'emploi, la possibilité d'acquérir des habiletés sociales et socioprofessionnelles à l'intérieur d'un programme utilisant la marionnette comme outil d'intervention afin de favoriser leur mise en mouvement vers l'emploi.</p>	<p>Mise en place du programme d'aide et d'accompagnement social Action en juillet 2011.</p> <p>Mise en place, en 2009, du projet pilote destiné aux personnes présentant une contrainte sévère à l'emploi en collaboration avec l'École nationale d'apprentissage par la marionnette.</p> <p>Poursuite des travaux d'expérimentation du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale et du ministère de la Santé et des Services sociaux afin d'offrir une réponse plus adaptée aux besoins des personnes handicapées (participation sociale ou cheminement vers l'emploi) en misant sur la complémentarité des deux offres de service.</p>

Action	Description	Résultats
<p>56. Continuer d'améliorer l'accès des personnes handicapées aux services (déficience physique, déficience intellectuelle, troubles envahissants du développement, problèmes de santé mentale)</p> <p>Ministère de la Santé et des Services sociaux</p> <p>ACTION RÉALISÉE</p>	<p>En juin 2008, le Plan d'accès aux services pour les personnes ayant une déficience a été diffusé et mis en place par le MSSS en ayant comme objectif d'assurer l'accès aux services à l'intérieur de délais raisonnables, de même que d'optimiser et d'harmoniser les processus, la gestion de l'accès aux services et l'organisation des services. Le plan d'accès comprend des standards relatifs à l'accès aux services (niveaux de priorité, délais maximaux de prise en charge, lettre personnalisée, mesures d'appoint) et à leur continuité (désignation d'un intervenant pivot, élaboration et mise en œuvre d'un plan de services individualisé) et de mécanismes au regard de l'optimisation et de l'harmonisation de l'organisation des services.</p> <p>Le plan d'accès a été accompagné d'investissements récurrents de développement dans les programmes-services Déficience physique et Déficience intellectuelle et troubles envahissants du développement : 40 M\$ en 2007-2008, 35 M\$ en 2008-2009, 35 M\$ en 2009-2010. Un montant de 8 M\$ non récurrents a été consenti en 2011-2012 pour l'amélioration des services. En juin 2012, une annonce de 35 M\$ récurrents sur une base annuelle a été faite.</p> <p>Le Plan d'action en santé mentale 2005-2010 – La force des liens (PSAM) prévoyait une mesure touchant l'intégration au travail des personnes ayant un trouble mental. À cette fin, un territoire local devra offrir des services de soutien à l'intégration au travail à 58 personnes pour 100 000 habitants.</p>	<p>Implantation du Plan d'accès aux services pour les personnes ayant une déficience. Après deux ans d'implantation (du 8 novembre 2008 au 8 novembre 2010) :</p> <ul style="list-style-type: none"> • les établissements avaient résorbé 97 % des listes d'attente antérieures au Plan d'accès; • les résultats provinciaux démontrent que les listes d'attente pré-plan d'accès ont été résorbées à 100 % (données décembre 2012). <p>Démonstration, dans le cadre de l'analyse du taux de respect des standards d'accès, que plusieurs régions obtiennent, de façon globale, de bons résultats quant au respect des délais et continuent d'améliorer leurs résultats</p> <p>Mise en place d'un groupe d'experts sur l'intégration au travail en santé mentale par la Direction de la santé mentale du MSSS, en collaboration avec l'Association québécoise pour la réadaptation psychosociale (AQRP). Le mandat du groupe :</p> <ul style="list-style-type: none"> • développer un état de la situation quant à l'organisation des services actuels; • élaborer un cadre de référence axé sur les différentes approches à privilégier. <p>Dépôt des recommandations aux ministères concernés (MSSS et MESS) en décembre 2012.</p>

Action	Description	Résultats
<p>57. Entreprendre, dès 2008, la clarification des rôles et des zones de responsabilité relativement au parcours de participation sociale et au parcours vers l'emploi des personnes handicapées pour ensuite :</p> <ul style="list-style-type: none"> • procéder à l'analyse des parcours des personnes actuellement en stage et supervisées par le réseau de la santé et des services sociaux (MSSS); • planifier conjointement les mesures composant ces parcours de manière à bien définir et distinguer celles qui conduisent vers l'emploi et celles qui visent une participation sociale (MSSS et MESS); • assurer le soutien nécessaire à la conclusion d'ententes de collaboration entre les deux réseaux, ententes basées sur le partage des responsabilités convenu. <p>Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale</p> <p>Ministère de la Santé et des Services sociaux</p> <p>Office des personnes handicapées du Québec</p> <p>ACTION RÉALISÉE EN CONTINU</p>	<p>Le MSSS et le MESS interviennent auprès des personnes handicapées présentant d'importantes difficultés à intégrer le marché du travail, dans le respect de leur mission respective, sans toutefois qu'il y ait de concertation quant aux interventions, aux outils et aux ressources dont elles disposent. Pour optimiser l'offre de services respective, il a été convenu entre le MESS et le MSSS d'expérimenter la mise en place de mécanismes de liaison intersectoriels entre le réseau de l'emploi (directions régionales d'Emploi-Québec) et le réseau de la santé et des services sociaux (agences et établissements). Les clientèles privilégiées par ces expérimentations sont les personnes présentant un trouble mental, une déficience intellectuelle ou un trouble envahissant du développement. La clientèle ayant une déficience physique peut également être rejointe.</p> <p>Parallèlement à cette mesure, le MSSS s'est engagé dans une démarche ayant pour but d'évaluer les services socioprofessionnels destinés à des personnes présentant une déficience intellectuelle (DI) ou un trouble envahissant du développement (TED). Les services retenus dans le cadre de cette évaluation sont, plus précisément, Support des stages en milieu de travail (Stage) et Intégration en emploi (Emploi), offerts par les centres de réadaptation en déficience intellectuelle et en troubles envahissants du développement (CRDITED) du réseau de la santé et des services sociaux.</p> <p>Cette démarche évaluative s'inscrit dans les dispositions de reddition de comptes de l'Entente Canada-Québec sur la participation des personnes handicapées sur le marché du travail, mais elle découle avant tout de la volonté ministérielle d'évaluer les retombées de la politique et du plan d'action en DI du Québec¹⁴, ainsi que des orientations ministérielles et du plan d'action visant à définir et à encadrer l'organisation des services propres aux personnes présentant un TED¹⁵.</p>	<p>Constitution d'un comité interministériel (MESS, MSSS, MELS et OPHQ); les travaux ont été menés entre 2008 et 2009.</p> <p>Diffusion du cadre de référence des expérimentations et lancement de l'appel de projets auprès des deux réseaux à l'automne 2012.</p> <p>Mise en place de la première expérimentation régionale auprès d'une clientèle déficiente intellectuelle ou ayant un trouble envahissant du développement : mars 2013.</p> <p>Mise en œuvre prévue de deux autres expérimentations : printemps-été 2013.</p> <p>Dépôt prévu en 2013 du rapport d'évaluation du MSSS sur le cheminement socio-professionnel de personnes présentant une déficience intellectuelle ou un trouble envahissant du développement.</p>
<p>58. Dans le cadre des interventions auprès des employeurs, transmettre des informations sur le potentiel de la main-d'œuvre handicapée et les différentes mesures offertes aux entreprises pour soutenir l'embauche de cette main-d'œuvre</p> <p>Ministère des Finances et de l'Économie</p> <p>ACTION EN COURS DE RÉALISATION</p>	<p>Cette action a pour but de sensibiliser les employeurs au potentiel de la main-d'œuvre handicapée. Pour ce faire, il s'agit notamment de faciliter l'accès aux documents existants sur le sujet ou de livrer un document informant les employeurs sur le potentiel de la main-d'œuvre handicapée et sur les différentes mesures offertes aux entreprises pour l'embauche de cette main-d'œuvre.</p>	<p>Le ministère des Finances et de l'Économie finalise actuellement la préparation de cette information, qu'il diffusera sur son site Internet. Il entend rendre cette information disponible d'ici la fin de l'automne 2013.</p>

14. MINISTÈRE DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX, *De l'intégration à la participation sociale. Politique de soutien aux personnes présentant une déficience intellectuelle, à leurs familles et aux autres proches*, Québec, Éditeur officiel, 2001

15. MINISTÈRE DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX, *Un geste porteur d'avenir. Des services aux personnes présentant un trouble envahissant du développement, à leurs familles et à leurs proches*, Québec, Éditeur officiel, 2003.

Action	Description	Résultats
<p>59. Organiser, pour une partie du personnel du ministère des Finances et de l'Économie, un cours de sensibilisation à l'accueil des personnes handicapées qui souhaitent démarrer une entreprise</p> <p>Ministère des Finances et de l'Économie</p> <p>ACTION EN COURS DE RÉALISATION</p>	<p>Cette action a pour objet de sensibiliser le personnel du Ministère aux besoins particuliers de cette clientèle potentielle. Le moyen privilégié est d'offrir une session de sensibilisation au personnel qui est davantage susceptible d'accueillir des personnes handicapées souhaitant faire affaire avec le Ministère.</p>	<p>Le ministère des Finances et de l'Économie entend offrir une session de sensibilisation au personnel concerné ou rendre disponible l'information accessible dans son site intranet d'ici la fin de l'automne 2013.</p>
<p>60. Rendre disponible un rapport annuel sur les interventions d'accueil, d'information, de référence, de soutien et de conseil menées en matière d'emploi</p> <p>Office des personnes handicapées du Québec</p> <p>ACTION RÉALISÉE EN CONTINU</p>	<p>L'Office des personnes handicapées du Québec s'est engagé à rendre disponible, à compter de janvier 2009, un rapport annuel sur les interventions liées à l'emploi du service de soutien à la personne en matière d'accueil, d'information, de référence et de soutien, conseil et accompagnement.</p> <p>Ces rapports font notamment état des interventions du service de soutien à la personne en matière d'emploi et des obstacles rencontrés par les personnes handicapées. Le rapport 2011 incluait les résultats d'un sondage réalisé auprès d'un échantillon de personnes handicapées ayant eu recours au SSP dans le cadre de leurs démarches visant leur intégration ou leur maintien en emploi.</p>	<p>Production et dépôt par l'Office des quatre premiers rapports annuels (éditions 2008, 2009, 2010, 2011) portant sur les interventions du SSP en matière d'emploi pour le quinquennat 2008-2013.</p> <p>Dépôt prévu de l'édition 2012 de ce rapport : juin 2013.</p> <p>Réalisation d'un sondage concernant la satisfaction de la clientèle de l'Office et comprenant, depuis 2011, deux questions s'adressant à un échantillon de personnes handicapées et à leurs proches en matière d'emploi :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Durant la dernière année, quels ont été les principaux obstacles (difficultés) que vous avez rencontrés sur le plan de votre intégration au marché du travail ou de votre maintien en emploi? • De façon générale (pas seulement en lien avec les services offerts par l'OPHQ), qu'est-ce qui faciliterait le plus votre intégration au marché du travail ou votre maintien en emploi?
<p>61. Promouvoir la mise en œuvre d'une approche ou de mesures inclusives qui tiennent compte des citoyennes et des citoyens handicapés, particulièrement dans les municipalités de 15 000 habitants et moins qui n'ont pas l'obligation de produire un plan d'action sur l'accessibilité des services</p> <p>Ministère de la Famille</p> <p>ACTION RÉALISÉE EN CONTINU</p>	<p>La mise en œuvre de cette action s'inscrit dans le cadre du Programme de soutien aux politiques familiales municipales. Le Carrefour action municipale et famille (CAMF) y joue le rôle de mandataire du Ministère auprès des municipalités en offrant un soutien technique aux municipalités pour l'élaboration de leur politique familiale.</p> <p>Lors des interventions du Carrefour et des conseillers en développement et en concertation du ministère de la Famille, les familles au sein desquelles une personne handicapée est présente sont abordées de manière inclusive, comme faisant partie de la diversité des réalités familiales.</p> <p>La sensibilisation à l'égard de la diversité des familles, y compris la réalité des personnes handicapées, est assurée par des activités destinées aux municipalités de 15 000 habitants et moins.</p>	<p>Activités de sensibilisation réalisées par le ministère de la Famille auprès des municipalités qui élaborent ou mettent à jour leur politique familiale.</p> <p>Principaux résultats :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Croissance du nombre de personnes attirées aux politiques familiales dans les municipalités de 200 personnes en 2006 à près de 700 personnes en 2013. • Les plans d'action des politiques familiales des municipalités de 15 000 habitants et moins prennent largement en compte la diversité des familles et démontrent souvent une volonté de développer des infrastructures ainsi qu'une offre de services accessibles à tous.



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

*Emploi
et Solidarité sociale*

Québec



UN
QUÉBEC
POUR TOUS