

---

*Consultation - Phase II de la  
Stratégie nationale pour  
l'intégration et le maintien en  
emploi des personnes  
handicapées 2014-2018*

---

**Avis de l'Office des personnes handicapées du Québec  
au ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale**

Décembre 2013

## RÉDACTION

Annie Mercure  
Conseillère  
Direction de l'intervention nationale

## COLLABORATION

Jean Dupont  
Conseiller expert  
Direction de l'intervention collective  
régionale de l'Est

Ophélie Sylvestre  
Conseillère experte  
Direction de l'intervention collective  
régionale de l'Ouest

Valérie Vanasse  
Conseillère  
Direction générale adjointe

## SUPERVISION

Anne Bourassa  
Directrice  
Direction de l'intervention nationale

## APPROBATION

Conseil d'administration de l'Office  
le 11 décembre 2013

## LE

11 décembre 2013

## MISE EN PAGE

Marjolaine Héroux

*Ce document est disponible en médias adaptés  
sur demande.*



C:\Users\mheroux\Documents\DOC Avis Office\_Approuvé  
CA\_Phase II\_Stratégie nationale maintien emploi\_2013-12-  
11\_AM.docx

N/D 2341-09-01

# TABLE DES MATIÈRES

---

INTRODUCTION.....	1
1. AUGMENTER LE BASSIN DES PERSONNES HANDICAPÉES ACTIVES SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL : MISER SUR LES CONDITIONS FAVORABLES .....	5
1.1 MIEUX PRÉPARER LES JEUNES HANDICAPÉS PAR LA PLANIFICATION DE LA TRANSITION ÉCOLE-VIE ACTIVE.....	6
1.2 FACILITER L'ACCÈS À DES EMPLOIS D'ÉTÉ ET DES STAGES EN MILIEU DE TRAVAIL.....	8
1.3 POURSUIVRE LE DÉVELOPPEMENT DES CAPACITÉS RELIÉES À L'EMPLOI À LA FIN DE LA SCOLARISATION .....	10
1.3.1 <i>Renforcer l'accompagnement individualisé des personnes handicapées qui souhaitent intégrer le marché du travail</i> .....	10
1.3.2 <i>Recourir aux entreprises adaptées et aux entreprises d'insertion pour consolider le développement de l'employabilité</i> .....	11
1.3.3 <i>Utiliser davantage le programme PAAS Action pour assurer le développement des capacités reliées à l'emploi.</i> .....	13
1.3.4 <i>Utiliser des mesures de formation adaptées aux besoins des personnes handicapées et aux besoins de main-d'œuvre du milieu</i> .....	14
1.3.5 <i>Favoriser le travail à temps partiel pour les prestataires du Programme de solidarité sociale</i> .....	15
1.4 OUTILLER LE PERSONNEL DES CENTRES LOCAUX D'EMPLOI AINSI QUE CELUI DES SERVICES DE PLACEMENT EN EMPLOI RELEVANT DES ÉTABLISSEMENTS D'ENSEIGNEMENT PROFESSIONNEL ET POSTSECONDAIRE .....	17
2. ACCOMPAGNER LES EMPLOYEURS POUR FAVORISER LE RECRUTEMENT ET LA RÉTENTION EN EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPÉES .....	19
2.1 POURSUIVRE LES ACTIVITÉS D'INFORMATION ET DE SENSIBILISATION AFIN DE PROMOUVOIR L'EMBAUCHE DE PERSONNES HANDICAPÉES.....	19
2.2 RENFORCER L'ACCOMPAGNEMENT ET LE SOUTIEN-CONSEIL PENDANT LA PÉRIODE D'INTÉGRATION ET DE MAINTIEN EN EMPLOI .....	21
2.3 OPTIMISER L'UTILISATION DES MESURES CONTRAT D'INTÉGRATION AU TRAVAIL ET SUBVENTION SALARIALE.....	22
2.4 BONIFIER LES ACTIONS ET LES MESURES FAVORISANT L'EMBAUCHE DANS LA FONCTION PUBLIQUE DANS LE CONTEXTE D'UN PLAN D'EMBAUCHE RENOUVELÉ .....	27
3. RÉPONDRE AUX ENJEUX SPÉCIFIQUES ENTOURANT L'EMPLOI DES PERSONNES PRÉSENTANT UN TROUBLE MENTAL GRAVE OU UN TROUBLE ENVAHISSANT DU DÉVELOPPEMENT .....	31
4. AUTRES CONSIDÉRATIONS .....	35
4.1 MAINTENIR LA CIBLE GLOBALE DE LA STRATÉGIE NATIONALE ET AJOUTER DES CIBLES POUR CHACUNE DES ACTIONS .....	35
4.2 POURSUIVRE ET RENFORCER LA MOBILISATION DES DIFFÉRENTS PARTENAIRES.....	36
4.3 UN CHANTIER DE RÉFLEXION SUR LA BONIFICATION DU SOUTIEN AU REVENU .....	37
4.4 CHANTIER SUR L'OFFRE DE SERVICE POUR LES PERSONNES HANDICAPÉES DE 21 ANS ET PLUS .....	40
CONCLUSION .....	41
ANNEXE — RECOMMANDATIONS DE L'OFFICE .....	43

---



## INTRODUCTION

La mission de l'Office des personnes handicapées du Québec est définie par la Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale (ci-après la Loi). Elle consiste à s'assurer que les ministères et leurs réseaux, les municipalités et les organismes publics et privés poursuivent leurs efforts afin d'améliorer les possibilités offertes aux personnes handicapées de participer pleinement à la vie en société. Les considérations que l'Office soulève en regard de l'emploi et les actions qu'il prend en la matière sont enrichies par sa vision intersectorielle des enjeux et par son travail de promotion de la participation sociale pour l'ensemble des personnes handicapées.

L'Office croit fermement que l'emploi est un puissant vecteur de participation sociale en plus de contribuer à la diminution de la pauvreté. Dans ses actions et interventions en la matière, l'Office s'appuie notamment sur la politique gouvernementale *À part entière : pour un véritable exercice du droit à l'égalité* qui identifie deux résultats attendus en lien avec l'emploi : accroître la participation des personnes handicapées au marché du travail, sans discrimination, et améliorer le revenu des personnes handicapées. Il s'appuie également sur deux priorités d'intervention de cette politique : agir contre la pauvreté des personnes handicapées et de leur famille et accroître l'accès, la complémentarité et la coordination des services.

La *Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées* (ci-après la Stratégie nationale) fait suite à une disposition introduite en 2004 à la Loi. En effet, l'article 63 de cette dernière prévoyait entre autres que le ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MESS) devait « favoriser l'intégration au marché du travail des personnes handicapées par l'élaboration, la coordination, le suivi et l'évaluation d'une stratégie visant l'intégration et le maintien en emploi de ces personnes et par la mise en place d'objectifs de résultats ». L'Office compte parmi les ministères et organismes publics (MO) associés par le Législateur à la Stratégie nationale. C'est en vertu de cette disposition et dans le cadre des consultations amorcées le 16 septembre dernier que l'Office dépose au MESS le présent avis et

participe à la réflexion sur les orientations en matière d'intégration et de maintien en emploi des personnes handicapées qui guideront la deuxième phase de la Stratégie nationale. De plus, tout comme il le fait à titre de partenaire associé à la Stratégie nationale, l'Office émet également ses recommandations en lien avec son devoir de soutien-conseil confié par Loi (article 25 a.1).

Rappelons que l'Office a collaboré activement à la mise en œuvre de la première phase de la Stratégie nationale en étant impliqué, dans 9 des 61 actions prévues, soit à titre de responsable, de partenaire ou de collaborateur. Le *Bilan 2008-2013 - Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées* (ci-après le Bilan de la Stratégie nationale) fait d'ailleurs état de résultats obtenus pour ces actions, dont ceux-ci :

- l'Office a conçu, en collaboration avec le MESS, la vitrine Internet [www.ensembleautravail.gouv.qc.ca](http://www.ensembleautravail.gouv.qc.ca) lancée en mars 2010;
- l'Office a produit et publié le document de référence *La transition des études postsecondaires vers le marché de l'emploi* en 2011. Il a également rendu disponibles plusieurs outils pratiques et documents de référence sur la transition de l'école à la vie active (TÉVA) sur son site Internet;
- l'Office a organisé et soutenu la tenue d'activités liées à l'emploi au niveau national et régional, notamment dans le cadre de la Semaine québécoise des personnes handicapées (SQPH);
- l'Office a produit cinq bilans annuels sur ses interventions d'accueil, d'information, de référence, de soutien et de conseil menées en matière d'emploi et réalisées par son Service de soutien à la personne. Ces bilans ont été transmis au MESS.

En plus de ces actions, l'Office s'est investi de différentes façons en matière d'intégration et de maintien en emploi des personnes handicapées. Au niveau national, il a entre autres contribué à faire la promotion du Programme de développement en employabilité à l'intention des personnes handicapées (PDEIPH). Il a de plus participé à des travaux du ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport (MELS) et du MESS en

lien avec l'adéquation formation-emploi et a participé à titre d'observateur au C. A. du Comité d'adaptation de la main-d'œuvre pour personnes handicapées (CAMO-PH). Au niveau régional, l'Office est très actif aux tables régionales de concertation sur l'emploi, étant responsable ou coresponsable de onze des seize tables existantes. Au niveau individuel, le Service de soutien à la personne de l'Office répond régulièrement à des questions de personnes handicapées ou de leur famille et effectue les interventions requises en lien avec l'emploi.

Le présent avis de l'Office est structuré selon les trois thèmes présentés dans le cahier de consultation pour la deuxième phase de la Stratégie nationale<sup>1</sup> (ci-après le cahier de consultation), produit par le MESS, auxquels s'est ajoutée une quatrième section qui inclut d'autres préoccupations. Tout en tenant compte de plusieurs questions et enjeux soulevés dans le cahier de consultation, l'avis souligne par moment d'autres obstacles et pistes de solutions pour favoriser l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées.

---

<sup>1</sup> MINISTÈRE DE L'EMPLOI ET DE LA SOLIDARITÉ SOCIALE (2013), *Phase II de la Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées 2014-2018 - Cahier de consultation*, [s. l.], Direction des communications, ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, p. 12.



## 1. AUGMENTER LE BASSIN DES PERSONNES HANDICAPÉES ACTIVES SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL : MISER SUR LES CONDITIONS FAVORABLES

Le premier thème abordé dans le cahier de consultation vise à accroître la participation des personnes handicapées sur le marché du travail, dont celles qui en sont le plus éloignées. Il s'attarde aux actions et moyens pouvant être mis en place afin d'inciter les personnes qui disposent des capacités requises à entreprendre un parcours vers l'emploi ou à intégrer le marché du travail.

De nombreuses personnes handicapées contribuent déjà à la société québécoise par le biais du travail ou sont actives dans un parcours leur permettant de développer leurs compétences en vue d'une éventuelle intégration au marché du travail. Pour l'Office, il est souhaitable que l'ensemble des partenaires concernés par l'emploi des personnes handicapées poursuive ses efforts en ce sens.

Pour ce faire, il importe de valoriser le potentiel des personnes handicapées et leur participation au marché du travail dès l'amorce du processus de planification de la TÉVA. Des efforts de sensibilisation et de promotion de l'accès à l'emploi des personnes handicapées doivent être déployés auprès des intervenants du réseau scolaire, de la santé et des services sociaux (centres de santé et de services sociaux et centres de réadaptation) ainsi qu'auprès des familles.

La valorisation du potentiel des personnes handicapées et la promotion de leur participation au marché du travail impliquent également une disponibilité suffisante de services d'évaluation rigoureux quant aux capacités de travail et aux besoins de ces personnes. Cette valorisation du potentiel requiert de plus que le réseau de l'emploi déploie une offre de service et des mesures permettant un soutien et un accompagnement accrus de la personne dans sa démarche et une adaptation de son milieu et des conditions de travail qui se fassent en fonction des besoins de celle-ci. Elle demande enfin qu'on accepte les limites de cette démarche pour les personnes handicapées qui ne peuvent amorcer ou poursuivre un parcours vers l'emploi ou vers

certaines mesures de développement de leur employabilité. Une recommandation concernant le soutien au revenu des personnes ne participant pas au marché du travail est d'ailleurs incluse à la quatrième section de cet avis.

Les pages suivantes présentent différentes recommandations afin d'accroître la participation des personnes handicapées sur le marché du travail, notamment de celles qui en sont éloignées.

## 1.1 Mieux préparer les jeunes handicapés par la planification de la transition école-vie active

Intervenir auprès des jeunes handicapés afin de les encourager à intégrer le marché du travail représente un levier incontournable afin d'augmenter le nombre de personnes handicapées en emploi. L'Office considère que l'on doit accentuer les efforts pour le développement des pratiques de planification de la TÉVA pour tous les jeunes handicapés. La TÉVA est une démarche de planification individualisée et coordonnée des services qui permet d'accompagner le jeune qui ne poursuit pas ses études ou qui a besoin de soutien plus important dans la réalisation de ses projets au cours de son parcours scolaire et au terme de celui-ci. Planifier la TÉVA amène le jeune handicapé à préciser son projet de vie en fonction de ses rêves, de ses aspirations et de ses capacités, avec la contribution de sa famille et des partenaires impliqués.

L'Office considère qu'un plan de transition, inscrit dans un plan d'intervention ou dans un plan de services, devrait être élaboré pour chaque jeune handicapé qui le requiert afin de favoriser la continuité des services et assurer un passage harmonieux de l'école vers la vie active. Pour les jeunes handicapés qui se dirigent dans un parcours vers l'emploi, le plan de transition devrait orienter, en amont, les efforts des partenaires des réseaux de l'éducation, de la santé et des services sociaux et de l'emploi dans la préparation de ces jeunes pour intégrer le marché du travail. En travaillant de façon concertée avec les jeunes avant la fin de leur scolarisation, avec les intervenants des différents réseaux et les familles, un soutien accru sera offert à ces jeunes pouvant les aider à accéder davantage à l'emploi.

En effet, les jeunes handicapés ont besoin d'être soutenus dans leur réflexion sur leur avenir professionnel. D'une part, certains jeunes requièrent des services d'orientation afin d'identifier les possibilités qui existent pour eux sur le marché du travail, notamment en fonction des besoins de main-d'œuvre et des contraintes reliées à certains types d'emploi. Ces services doivent être offerts par des professionnels au cours de la scolarisation afin de guider les jeunes dans leurs choix. D'autre part, des services d'évaluation des capacités de travail reliés à l'emploi en fonction d'objectifs précis et des besoins d'adaptation sont également nécessaires. Ces services, offerts par différents réseaux (emploi, santé et services sociaux) visent à s'assurer de l'adéquation entre les aspirations du jeune, ses capacités de travail ainsi que la nature du poste de travail et les tâches à accomplir.

Par ailleurs, la possibilité d'effectuer des stages durant la scolarisation ainsi que d'occuper un emploi d'été constituent des moyens efficaces et concrets pour procéder à l'évaluation des capacités de travail tout en permettant au jeune d'explorer ses champs d'intérêt et de vivre des expériences de travail. Tous ces éléments devraient s'intégrer au plan de transition, lorsque requis, afin de contribuer au développement optimal des capacités du jeune et à une meilleure préparation pour intégrer le marché du travail.

**Le réseau de l'emploi doit jouer un rôle spécifique à l'égard des jeunes qui entreprennent une démarche de planification de la TÉVA.** L'Office considère que ce rôle doit être consolidé, notamment en s'assurant que l'expertise des services spécialisés de main-d'œuvre (SSMO) est mise à contribution durant la scolarisation (à partir de 16 ans) pour soutenir le jeune dans l'identification de ses aspirations professionnelles, pour l'aider dans la recherche de stages ou d'emplois d'été et pour le soutenir lors de son intégration au travail.

**Recommandation 1 :** Que le MELS et le ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche, de la Science et de la Technologie (MESRST) s'assurent que les jeunes handicapés en ayant besoin bénéficient d'une démarche de TÉVA en utilisant le plan de transition.

**Recommandation 2 :** Que le MELS et le ministère de la Santé et des Services sociaux (MSSS) priorisent la TÉVA au cours des prochaines années dans le cadre des travaux entourant l'entente de complémentarité MELS-MSSS, tout en faisant les liens nécessaires avec le MESS et son réseau.

## 1.2 Faciliter l'accès à des emplois d'été et des stages en milieu de travail

Un aspect important de la planification de la TÉVA mentionné précédemment est l'expérience de travail acquise durant les études (emplois d'été ou stages) ou suite à la période de scolarisation. Ces expériences de travail permettent aux élèves du secondaire et aux étudiants du postsecondaire de développer leur connaissance du marché du travail, en plus de se faire connaître auprès d'employeurs potentiels et de pouvoir fournir des références pour des emplois futurs. De plus, les efforts effectués afin d'établir des ponts avec le marché du travail durant la scolarisation et au terme de celle-ci peuvent développer un attrait pour le marché du travail pour le jeune et une prise de conscience, par celui-ci et ses proches, de son potentiel d'employabilité.

Une initiative de placement d'été régulier qui a lieu depuis plusieurs années en Estrie connaît des résultats intéressants et pourrait inspirer la création d'autres projets semblables au Québec. Il s'agit d'une initiative concertée permettant l'embauche d'une ressource (souvent un étudiant) durant quelques mois par le Service spécialisé de main-d'œuvre pour les personnes handicapées (SSMO-PH) de la région. Cette ressource est dédiée notamment à l'inscription des étudiants handicapés au projet, à la recherche de lieux d'emploi, à la soumission des demandes de contrats d'intégration au travail (CIT), lorsque requis, et au suivi à effectuer au cours de la durée des emplois. Le bureau d'Emploi-Québec de la région réserve quant à lui une partie du financement pour des CIT en prévision des demandes pouvant être faites dans le cadre de ce projet. Les élèves et étudiants qui participent au projet peuvent provenir de tous les niveaux d'éducation, mais dans les faits, une majorité est issue des établissements de niveau secondaire. Les emplois occupés incluent, par exemple, des postes de commis-vendeurs, journaliers, préposés à l'entretien et agents de vente par téléphone.

Par ailleurs, comme relevé dans le cahier de consultation, les étudiants handicapés de niveau collégial et universitaire peuvent rencontrer certaines difficultés pour accéder à un emploi de courte durée durant leurs études. Ces difficultés ont notamment été consignées dans le document de référence produit par l'Office *La Transition des études postsecondaires vers le marché de l'emploi*<sup>2</sup>. Elles comprennent les délais requis pour préparer le milieu de travail, pour rendre un lieu accessible, pour aménager les tâches ou adapter un poste. Le fait, pour une grande part des étudiants handicapés, de ne pas avoir eu accès à des expériences de travail durant leurs études peut être disqualifiant en comparaison avec l'expérience acquise par les étudiants sans incapacité. Pour éviter l'éloignement des étudiants handicapés du marché de travail, il y aurait donc lieu de poursuivre les efforts pour leur faciliter l'accès à des milieux de travail valorisants durant leurs études. Par exemple, des initiatives impliquant une collaboration étroite entre les établissements d'enseignement, les partenaires du marché du travail (fonction publique, syndicats, chambres de commerce, patronat et entreprises indépendantes, etc.) et les SSMO-PH, selon les besoins particuliers des étudiants, pourraient être mises en place. On pourrait ainsi colliger des pratiques exemplaires pouvant guider à la fois les employeurs potentiels, les services spécialisés et le personnel des établissements d'enseignement qui soutiennent le placement d'étudiants pour les stages et les emplois d'été.

**Recommandation 3 :** Que le MESRST, en collaboration avec le MESS et son réseau, colligent des initiatives impliquant des établissements d'enseignement et d'autres partenaires qui favorisent le placement d'étudiants handicapés.

**Recommandation 4 :** Qu'Emploi-Québec initie, en collaboration avec les SSMO-PH, le réseau de l'éducation et l'Office, de nouvelles pratiques afin de favoriser le placement d'été pour les élèves et les étudiants handicapés et qu'il réserve les ressources nécessaires pour les mettre en œuvre.

---

<sup>2</sup> OFFICE DES PERSONNES HANDICAPÉES DU QUÉBEC (2011), *La Transition des études postsecondaires vers le marché de l'emploi*, Drummondville, Direction de l'intervention nationale, L'Office, 67 p.

### 1.3 Poursuivre le développement des capacités reliées à l'emploi à la fin de la scolarisation

Un certain nombre de jeunes handicapés pourront accéder au marché du travail après l'école. Par contre, des actions doivent s'inscrire en continuité pour soutenir le développement des capacités de travail pour les jeunes à la fin de la scolarisation. Ces actions doivent aussi être concertées entre les réseaux de l'emploi, de la santé et des services sociaux ainsi que de l'éducation. **L'Office propose que le MESS renforce sa contribution pour soutenir le développement de l'employabilité des personnes handicapées, incluant les jeunes, qui s'engagent dans un parcours vers l'emploi par les cinq stratégies décrites ci-dessous.**

#### 1.3.1 Renforcer l'accompagnement individualisé des personnes handicapées qui souhaitent intégrer le marché du travail

Certaines personnes handicapées ont besoin d'un soutien dans leur démarche d'orientation professionnelle, de développement de leur employabilité, de recherche d'emploi et d'intégration et de maintien en emploi. Ce rôle d'accompagnement individualisé est souvent joué par les SSMO-PH et les organisations œuvrant en employabilité.

L'Office considère que l'accompagnement individualisé gagnerait à être renforcé auprès des personnes qui peuvent s'inscrire dans une démarche de préparation pour l'emploi, qui ont peu d'expérience, notamment en raison de leur âge, et qui, avec le soutien requis, pourraient accéder au marché du travail. Un assouplissement des normes et une reconnaissance de l'importance d'un accompagnement individualisé et structuré des personnes handicapées représentent des éléments incontournables pour améliorer la performance des organismes concernés. Une révision des cibles de placement ainsi qu'un examen attentif de la qualité des services pourraient contribuer à renforcer le rôle exercé par les organismes offrant des services d'accompagnement. La prestation de services d'accompagnement de qualité auprès de personnes ayant souvent des

besoins plus importants demande une expertise, notamment en termes des différentes incapacités, des moyens d'adaptation en milieu de travail et des interventions requises.

### 1.3.2 Recourir aux entreprises adaptées et aux entreprises d'insertion pour consolider le développement de l'employabilité

Le Programme de subvention aux entreprises adaptées (PSEA) dont la gestion est assumée par Emploi-Québec vise les deux objectifs suivants :

- « Créer des emplois de qualité adaptés aux besoins des personnes handicapées qui, bien qu'elles puissent être productives, ont des incapacités importantes qui les empêchent d'être compétitives dans un milieu standard de travail;
- Favoriser le développement de l'employabilité des personnes handicapées afin, ultimement, d'amener celles qui le peuvent et le veulent à occuper un emploi à long terme dans une entreprise standard, ou un emploi non subventionné dans une entreprise adaptée. »

La Stratégie nationale rappelle ce rôle du PSEA dans le développement de l'employabilité et souligne que « les entreprises adaptées pourraient [...] mettre davantage l'accent sur leur rôle de formation de la main-d'œuvre des personnes handicapées<sup>3</sup> ».

L'Office propose que l'on accentue le rôle des entreprises adaptées pour le développement de l'employabilité des personnes handicapées et pour favoriser leur intégration au marché du travail standard ou adapté. Des efforts additionnels pourraient être consentis afin d'accueillir de jeunes handicapés à la fin de leur scolarisation dans une optique de développement de l'employabilité. Ainsi, après un « stage » d'une durée prédéterminée dans un poste de travail adapté, la personne handicapée pourrait, une fois les apprentissages complétés, accéder au statut de travailleur en entreprise régulière ou en entreprise adaptée après une évaluation de ses capacités de travail par le SSMO. Des cibles devraient être fixées par le MESS et être incluses dans les

---

<sup>3</sup> MINISTÈRE DE L'EMPLOI ET DE LA SOLIDARITÉ SOCIALE (2008), *Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées : Pour l'égalité en emploi*, Québec, ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, p. 23.

conventions avec chacune des entreprises adaptées afin de déterminer un nombre de postes à offrir et d'assurer le suivi de cet objectif.

Toutefois, certaines personnes handicapées qui veulent développer leur employabilité pourraient ne pas avoir accès à des postes ou des stages en entreprise adaptée puisque la répartition des postes subventionnés n'est pas proportionnelle à la population de chaque région. Les entreprises d'insertion pourraient alors être mises à contribution puisqu'elles s'adressent à toute personne qui éprouve des difficultés socioprofessionnelles importantes les empêchant de réaliser une intégration au marché du travail à court et moyen terme. Ainsi, il serait pertinent d'explorer la possibilité de recourir aussi aux entreprises d'insertion subventionnées par le MESS afin d'élargir le bassin de postes ou de stages disponibles dans l'ensemble du Québec pour assurer le développement de l'employabilité des personnes handicapées à la fin de la scolarisation.

En parallèle, les investissements dans le PSEA doivent se poursuivre pour permettre la création et le renouvellement d'emplois adaptés et le développement de l'employabilité pour les personnes handicapées qui ne peuvent travailler en milieu standard. L'objectif de la Stratégie nationale de créer 825 nouveaux emplois en cinq ans a été légèrement dépassé. Toutefois, l'investissement nécessaire pour l'atteinte de cet objectif semble avoir été moindre que prévu initialement<sup>4</sup>. **L'Office croit qu'une poursuite des investissements pourrait notamment servir, durant la deuxième phase de la Stratégie nationale, à soutenir la consolidation et le développement d'entreprises adaptées dans les régions où celles-ci sont moins présentes et à assurer une représentativité des employés ayant certaines incapacités et pour lesquels on retrouve présentement peu de postes disponibles.**

---

<sup>4</sup> MINISTÈRE DE L'EMPLOI ET DE LA SOLIDARITÉ SOCIALE (2013), *Bilan 2008-2013 : Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées*, [s. l.], Direction des communications, ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, p. 36.

Le Bilan de la Stratégie nationale indique que le budget du PSEA est passé de 50,7 M\$ en 2007-2008 à 74,4 M\$ en 2012-2013, ce qui représente un investissement total de 23,7 M\$. On peut en déduire que la différence entre les investissements prévus (33 M\$) et les investissements consentis durant la première phase de la Stratégie nationale (23,7 M\$) représenterait 9,3 M\$.

### 1.3.3 Utiliser davantage le programme PAAS Action pour assurer le développement des capacités reliées à l'emploi

L'objectif général du Programme d'aide et d'accompagnement social (PAAS) Action est de permettre à des personnes éloignées du marché du travail de progresser suffisamment au plan socioprofessionnel pour qu'elles puissent participer à une mesure d'aide à l'emploi. Cet objectif général correspond au profil des besoins de plusieurs personnes handicapées qui désirent développer leurs compétences en vue d'obtenir un emploi et qui sont inscrites dans un parcours vers l'emploi.

Le programme PAAS Action est utilisé avec succès par un certain nombre d'organismes communautaires auprès de personnes qui ont un trouble grave de santé mentale. Dans le cadre des travaux visant à améliorer l'offre de service pour les personnes handicapées de 21 ans et plus en développement de l'employabilité et en activités communautaires (voir section 4), on constate l'émergence de nouveaux modèles d'organisation de services où le développement des compétences des personnes handicapées est assuré par un organisme communautaire avec la collaboration ponctuelle du centre de réadaptation en déficience intellectuelle et en troubles envahissants du développement et l'utilisation du PAAS Action. Pour les personnes handicapées s'inscrivant dans un parcours vers l'emploi, le programme PAAS Action offre une bonification du revenu de la personne tout en encadrant, dans un plan d'intervention, les services requis pour soutenir le développement de ses compétences professionnelles et sociales. Ce programme offre également une contribution financière à l'organisme communautaire qui encadre le cheminement de la personne.

**L'Office propose que le MESS et le MSSS explorent conjointement, en collaboration avec leurs partenaires, les modalités pour assurer la disponibilité du programme PAAS Action et pour préciser la contribution des centres de réadaptation et des organismes communautaires pour soutenir la personne dans son cheminement. Ces modalités doivent permettre aux personnes handicapées qui terminent leur scolarisation et qui le désirent de s'engager dans un parcours**

**vers l'emploi selon les objectifs et moyens inscrits formellement dans leur plan de transition.**

#### 1.3.4 Utiliser des mesures de formation adaptées aux besoins des personnes handicapées et aux besoins de main-d'œuvre du milieu

Le Bilan de la Stratégie nationale fait état de différentes formules de formations adaptées aux personnes handicapées visant à accroître le développement de leurs compétences et de répondre aux besoins de main-d'œuvre<sup>5</sup>. D'une durée généralement courte et menant vers des emplois non spécialisés ou semi-spécialisés, ces formations sont élaborées avec le souci que les finissants aient de bonnes perspectives d'emploi. Plusieurs de ces formations font l'objet d'une forme de reconnaissance des acquis ou des compétences.

Ces formations adaptées nécessitent une collaboration étroite entre des acteurs issus du réseau de l'emploi et du réseau de l'éducation, généralement des commissions scolaires, en concertation avec d'autres partenaires du milieu. Les expériences concluantes de plusieurs formations développées démontrent la pertinence de continuer à renforcer les collaborations entre ces deux réseaux afin d'assurer le développement de projets de formation dans toutes les régions qui favoriseraient l'accès des personnes handicapées à un emploi.

Par ailleurs, l'assouplissement des critères de la mesure Formation de la main-d'œuvre (MFOR)<sup>6</sup> pourrait être poursuivi afin de répondre aux besoins régionaux et locaux. En ajustant les critères aux circonstances, soit en offrant une formation adaptée même si le nombre minimal annoncé de participants n'est pas atteint, un nombre accru de personnes handicapées pourraient ainsi bénéficier de la mesure et améliorer leurs chances sur le marché du travail.

---

<sup>5</sup> *Ibid.*, p. 9.

<sup>6</sup> La mesure MFOR permet de mettre à jour des compétences, d'en acquérir de nouvelles pour aider au maintien en emploi, pour obtenir un emploi ou pour se replacer. Il est possible de recevoir une allocation d'aide à l'emploi ainsi que le remboursement des frais liés à l'activité de formation. <http://emploi.quebec.net/individus/emploi/formation.asp>.

### 1.3.5 Favoriser le travail à temps partiel pour les prestataires du Programme de solidarité sociale

**Pour plusieurs personnes qui ont des contraintes sévères à l'emploi, le travail à temps complet n'est pas envisageable, du moins à court ou moyen terme, ou l'est plus difficilement. Par contre, dans certains cas, le travail à temps partiel pourrait être une option possible, réaliste et intéressante si des changements aux modalités du Programme de solidarité sociale (PSS) rendaient celui-ci attrayant et plus intéressant financièrement pour les prestataires. De plus, soulignons que dans une perspective de conciliation travail-famille, cette proposition pourrait aussi favoriser la participation des femmes handicapées au marché du travail.**

Actuellement, les modalités du PSS font en sorte que les personnes ayant des contraintes sévères à l'emploi ne peuvent gagner plus de 100 \$ par mois sans être pénalisées sur leur prestation, ce qui représente moins de 10 heures de travail au salaire minimum par mois. Pour bonifier légèrement le revenu potentiel de ces personnes, il est proposé que l'exemption des gains passe de 100 \$ à 200 \$ par mois (comme dans le Programme d'aide sociale).

De plus, toujours dans l'optique de favoriser le travail à temps partiel des personnes ayant des contraintes sévères à l'emploi, des changements aux modalités du PSS pourraient permettre à la personne de travailler jusqu'à 20 heures par semaine avec un maximum de gain annuel de 7 700 \$, ce qui correspondrait à une moyenne de 15 heures à temps partiel sur une année. Les 200 premiers dollars gagnés (par mois) seraient exemptés de coupure et les montants subséquents pourraient être réduits selon un pourcentage déterminé préalablement, par exemple de 50 %. Mentionnons que cette façon de faire existe déjà pour l'aide financière aux études. Par ailleurs, les personnes bénéficiant des modalités pour favoriser le travail à temps partiel continueraient d'avoir accès au carnet de réclamation.

Cette piste de solution permettrait à des personnes sur le PSS de bonifier substantiellement leur revenu tout en augmentant leur possibilité de participation

sociale. Actuellement, peu de personnes ayant des contraintes sévères à l'emploi travaillent à temps partiel puisque les avantages financiers sont presque inexistants. Mentionnons également que le gouvernement débourserait une prestation de solidarité sociale qui pourrait être diminuée pour les personnes dont les gains seraient supérieurs à 200 \$ par mois (les revenus excédentaires seraient coupés d'un pourcentage prédéterminé). De plus, malgré l'instauration de ces mesures pour favoriser le travail à temps partiel dans le cadre du PSS, selon les estimations, le travail à temps plein, même au salaire minimum, serait toujours plus avantageux et rentable sur le plan financier. D'ailleurs, cette mesure favorisant le travail à temps partiel devrait s'inscrire dans un continuum visant éventuellement l'accession à un travail à temps complet, lorsque possible, pour certaines personnes.

**Recommandation 5 :** Que le MESS s'assure que les personnes qui ont d'importants besoins d'accompagnement individualisé puissent l'obtenir afin de favoriser leur intégration au travail. Parmi les moyens pouvant être privilégiés, notons la révision des cibles de placement des SSMO-PH et la disponibilité d'un personnel qualifié pour offrir des services d'accompagnement individualisé aux personnes qui les requièrent.

**Recommandation 6 :** Que le MESS s'assure qu'un certain nombre de jeunes handicapés, à la fin de leur scolarisation, puissent bénéficier de stages réservés dans les entreprises adaptées, en incluant des cibles à cet effet dans les conventions avec les entreprises adaptées.

**Recommandation 7 :** Que le MESS explore la possibilité de recourir davantage aux entreprises d'insertion afin d'élargir le bassin de postes ou de stages disponibles pour assurer le développement de l'employabilité des personnes handicapées à la fin de leur scolarisation.

**Recommandation 8 :** Que le MESS et le MSSS explorent conjointement, en collaboration avec leurs partenaires, les modalités pour s'assurer que des personnes ayant différents types d'incapacité puissent bénéficier davantage du programme PAAS Action et qu'elles puissent être soutenues lors de la participation à ce programme.

**Recommandation 9 :** Que le MESS et le MELIS s'assurent de la poursuite dans toutes les régions du développement de projets de formation qui offrent de réelles possibilités de placement aux personnes handicapées.

**Recommandation 10 :** Que le MESS modifie les normes du PSS pour rendre le travail à temps partiel attrayant et avantageux financièrement pour les prestataires.

#### 1.4 Outiller le personnel des centres locaux d'emploi ainsi que celui des services de placement en emploi relevant des établissements d'enseignement professionnel et postsecondaire

Comme mentionné précédemment, il est important d'axer sur l'utilisation d'une diversité de mesures et d'apporter le soutien nécessaire aux personnes handicapées désirant intégrer le marché du travail. Les personnes handicapées doivent pouvoir compter, selon leurs besoins, tant sur des mesures offertes à l'ensemble de la population que sur des mesures qui leur sont spécifiquement destinées. Pour ce faire, le personnel des centres locaux d'emploi (CLE) doit disposer d'une connaissance adéquate des personnes handicapées, de leurs besoins et des conditions propices à leur intégration et à leur participation sociale. Cette compréhension des besoins des personnes handicapées doit être jumelée à une connaissance approfondie de l'ensemble des mesures actives et des services d'aides à l'emploi disponibles, ainsi que celles liées au développement des compétences, afin d'identifier celles qui sont les plus pertinentes au regard de l'intégration et du maintien en emploi des personnes. Le personnel doit donc être en mesure d'évaluer adéquatement les besoins exprimés de la personne pour la référer, s'il y a lieu, vers des services spécialisés ou de lui proposer toute autre mesure pertinente à sa situation.

Par ailleurs, tout comme les personnes sans incapacité, les élèves et étudiants handicapés recourent davantage aux services de placement en emploi de leur établissement d'enseignement que les services d'aide à la recherche d'emploi du

réseau de l'emploi<sup>7</sup>. Il importe donc que les services de placement des établissements d'enseignement connaissent suffisamment les mesures et les ressources du réseau de l'emploi, comme les CLE ou les SSMO-PH, afin de bien les orienter vers ces ressources, au besoin. Un personnel mieux outillé sera davantage en mesure de faciliter le placement des élèves et étudiants handicapés tant pour les emplois d'été et les stages que les emplois réguliers.

Enfin, tant le personnel des CLE que le personnel des établissements scolaires doivent pouvoir être outillés afin d'accueillir les personnes handicapées et leur offrir des services qui soient accessibles. Comme mentionné dans le Bilan de la Stratégie nationale, l'Office a développé des outils à cet égard et les a rendus disponibles sur le portail Internet [www.formation.ophq.gouv.qc.ca](http://www.formation.ophq.gouv.qc.ca), lesquels pourraient être utiles au personnel des CLE et des services de placement des établissements scolaires.

**Recommandation 11 :** Que le MELS, le MESS et le MESRST outillent le personnel des CLE et celui des services de placement en emploi des établissements d'enseignement professionnel, collégial et universitaire pour favoriser une offre de service de qualité au regard des besoins des personnes handicapées.

---

<sup>7</sup> OFFICE DES PERSONNES HANDICAPÉES DU QUÉBEC, *op. cit.*, p. 36-38.

## 2. ACCOMPAGNER LES EMPLOYEURS POUR FAVORISER LE RECRUTEMENT ET LA RÉTENTION EN EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPÉES

Les enjeux et interrogations soulevés dans le deuxième thème du cahier de consultation invitent à identifier des actions pouvant être menées par les employeurs ou auprès de ceux-ci afin d'augmenter notamment l'embauche et le maintien en emploi des personnes handicapées.

L'Office propose dans cette section le renforcement et une meilleure utilisation d'actions et mesures existantes s'adressant aux employeurs. Il voit dans le renforcement d'activités de sensibilisation préalables à l'embauche et le développement d'une offre de service de soutien une façon de diminuer les appréhensions liées à l'embauche des personnes handicapées qui persistent chez certains employeurs. De plus, parce qu'elles permettent la compensation à l'employeur du coût de certains accommodements pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées, la mesure CIT et la mesure Subvention salariale jouent un rôle important dans la diminution de certaines réticences à l'embauche des personnes handicapées. **L'Office émet des recommandations concernant l'optimisation de ces deux mesures et le rehaussement du budget de la mesure CIT.** Enfin, l'Office reconnaît que la fonction publique et les organismes publics sont des employeurs importants qui se doivent de devenir un exemple auprès des autres employeurs dans les efforts à poursuivre, entre autres, afin d'augmenter le taux d'embauche des personnes handicapées. **L'Office recommande donc la bonification d'actions et de mesures en ce sens.**

### 2.1 Poursuivre les activités d'information et de sensibilisation afin de promouvoir l'embauche de personnes handicapées

Le cahier de consultation rappelle que certains employeurs estiment que l'embauche d'une personne handicapée comporte des risques plus élevés que l'embauche d'une

personne sans incapacité. Cette perception découle souvent d'une méconnaissance des capacités et du potentiel de travail des personnes handicapées ainsi que de préjugés qui persistent. En ce sens, une diminution des obstacles à l'embauche passe tout d'abord par des activités d'information et de sensibilisation valorisant le potentiel de travail des personnes handicapées afin de faire évoluer les perceptions et les comportements. Le cahier de consultation relève avec justesse que les interventions réalisées localement auprès des employeurs sont plus susceptibles de favoriser l'ouverture et l'intérêt de ces derniers pour les candidatures de personnes handicapées. De nombreuses initiatives ont été menées en ce sens au cours des dernières années, incluant certaines permettant la rencontre entre des employeurs et des candidats handicapés<sup>8</sup>. Il importe de poursuivre ces initiatives dans les différentes régions et de les enrichir par l'implication de différents acteurs, comme les chambres de commerce, les milieux syndicaux ou les associations regroupant des cadres ou des employés.

L'impact des activités de sensibilisation au niveau régional et local et la réceptivité des employeurs à celles-ci peuvent toutefois être augmentés par des activités de communication au niveau national. En effet, les activités régionales et locales peuvent être mieux soutenues par le développement d'outils de communication véhiculant des messages communs. Par exemple, des outils de référence communs, comme le portail Internet [www.ensembleautravail.gouv.qc.ca](http://www.ensembleautravail.gouv.qc.ca) et des guides pour favoriser l'intégration en emploi, doivent être disponibles à l'ensemble des employeurs, des acteurs régionaux et locaux et des personnes handicapées. L'utilisation de campagnes ou d'événements rassembleurs pouvant avoir une résonance tant nationale que régionale et locale est susceptible de renforcer les messages véhiculés concernant le potentiel des personnes handicapées. La SQPH, durant laquelle se sont tenues entre autres des activités portant sur l'emploi, est un exemple de formule où les activités des différentes régions sont soutenues par certains messages communs et outils de communication (pages

---

<sup>8</sup> MINISTÈRE DE L'EMPLOI ET DE LA SOLIDARITÉ SOCIALE (2010), *Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées : État de la mise en œuvre et premiers résultats*, [s. l.], Direction des communications, ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, p. 8-9.

MINISTÈRE DE L'EMPLOI ET DE LA SOLIDARITÉ SOCIALE (2011), *Bilan de la concertation régionale : Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées*, [s. l.], Direction des communications, ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, p. 12-15.

Web, vidéos, affiches, etc.) et par laquelle un partage interrégional de bonnes pratiques est plus susceptible de survenir.

Par ailleurs, les activités de sensibilisation adressées spécifiquement aux professionnels travaillant en ressources humaines, tant dans le secteur public que privé, doivent être intensifiées. Il y aurait lieu d'élargir la portée des activités de formation portant sur le potentiel de travail des personnes handicapées, les besoins de celles-ci ainsi que les mesures et les programmes disponibles aux employeurs qui sont offerts aux membres de l'Ordre des conseillers en ressources humaines agréés, et de les rendre disponibles aux conseillers en gestion des ressources humaines du gouvernement du Québec.

**Recommandation 12 :** Que le MESS, son réseau, la Commission des partenaires du marché du travail et les tables régionales de concertation sur l'emploi renforcent les activités d'information et de sensibilisation effectuées tant au niveau national, régional que local.

**Recommandation 13 :** Que l'Office poursuive ses interventions auprès de l'Ordre des conseillers en ressources humaines agréés afin qu'il élargisse la portée des activités de formation et de sensibilisation s'adressant à ses membres.

## 2.2 Renforcer l'accompagnement et le soutien-conseil pendant la période d'intégration et de maintien en emploi

Une autre façon de diminuer les réticences et la perception de risques qu'ont certains employeurs quant à l'embauche de personnes handicapées serait d'offrir, au besoin, un service d'accompagnement et de soutien-conseil plus soutenu au moment de la transition, durant la période d'intégration et pour assurer le maintien en emploi de la personne. L'accompagnement individualisé de la personne permet, entre autres, de voir à l'adaptation du poste de travail, aux mesures d'accommodement requises et au suivi en emploi aussi longtemps que nécessaire. Cet accompagnement individualisé permet également d'assurer une planification et une complémentarité des services avec les

autres réseaux tels que la santé et les services sociaux ou l'éducation, notamment par le biais d'un plan de services, lorsque requis. Le soutien-conseil aux employeurs favorise aussi une intégration et un maintien en emploi réussis en répondant aux besoins d'information et d'accompagnement des employeurs sur divers aspects tels que les capacités et le potentiel de la personne, les stratégies d'intervention appropriées, les programmes, mesures et services disponibles, l'aménagement d'un lieu ou la sensibilisation du personnel.

Dans les cas où une personne handicapée reçoit un soutien pour son placement, l'organisme pourrait poursuivre le service d'accompagnement auprès de la personne et le service de soutien-conseil durant les quelques semaines ou quelques mois suivant l'embauche et lorsque certaines situations particulières surviennent.

D'autres acteurs du réseau de l'emploi peuvent également être davantage mis à contribution pour soutenir les employeurs dans l'intégration d'une personne handicapée et la gestion de la diversité. Le Bilan de la Stratégie nationale mentionne des initiatives déjà en place, comme l'entrée en fonction du Centre d'assistance au placement, un service d'assistance destiné aux employeurs offert par Emploi-Québec, et les services-conseils qu'a fournis le CAMO-PH auprès d'employeurs.

**Recommandation 14 :** Que le MESS et le MSSS s'assurent que les employeurs de personnes handicapées reçoivent des services de soutien-conseil pendant toute la période d'emploi, lorsque nécessaire, et qu'ils soient assurés que les personnes handicapées embauchées obtiennent le soutien nécessaire des organismes qui ont contribué à leur placement.

### 2.3 Optimiser l'utilisation des mesures Contrat d'intégration au travail et Subvention salariale

Plusieurs mesures, programmes et services existent pour favoriser le développement de l'employabilité et le soutien à l'emploi des personnes, qu'elles aient ou non des

incapacités. Parmi l'ensemble des mesures disponibles, le CIT s'adresse spécifiquement aux personnes handicapées. Cette mesure vise à compenser financièrement l'employeur d'une personne handicapée pour les accommodements requis en raison de ses incapacités. Elle permet de couvrir les effets des incapacités de la personne sur le rendement attendu et les exigences de productivité de l'employeur pour un poste de travail précis. Il s'agit donc d'un levier important pour l'embauche et le maintien en emploi des personnes handicapées en milieu de travail dit « régulier ou standard ».

Cette mesure comprend huit volets d'activités pouvant faire l'objet d'une compensation financière. Ces différents volets ont été mis en place pour répondre aux besoins variés des personnes handicapées, quelles que soient leurs incapacités. Ainsi, le CIT peut permettre de compenser financièrement un employeur quant au manque à gagner en raison d'une productivité moindre d'une personne par le volet Soutien au salaire. La compensation peut également couvrir les frais encourus pour assurer l'accessibilité des lieux ou l'adaptation des postes de travail. Toutefois, d'autres volets composent également cette mesure tels que le volet Accompagnement, qui serait sous-utilisé selon les acteurs du milieu. Celui-ci permet de payer une partie ou la totalité du salaire d'une personne qui assure l'encadrement nécessaire à l'intégration de plusieurs personnes handicapées au sein d'un même employeur. Dans ce contexte, il pourrait s'avérer pertinent de promouvoir ce volet pour en assurer une plus grande utilisation, notamment auprès des personnes nécessitant parfois un encadrement plus soutenu lors de l'intégration en emploi telles que certaines personnes ayant un trouble envahissant du développement (TED) ou un trouble grave de santé mentale. Un assouplissement des critères de ce volet pour les personnes handicapées ayant des besoins d'encadrement plus soutenus devrait également être envisagé. À titre d'exemple, dans le cadre de la mesure Subvention salariale, une aide financière peut être accordée pour couvrir une partie ou la totalité du salaire ou des honoraires d'un accompagnateur. La compensation des coûts liés à l'accompagnement n'est donc pas assujettie à l'obligation qu'il y ait un groupe de personnes ayant ce besoin. De plus, l'accompagnement peut être offert en début de participation ou s'étaler durant toute la durée l'entente, selon les besoins. Par ailleurs, il pourrait être pertinent d'évaluer le

recours à chacun des différents volets du CIT afin de mieux cibler les investissements requis et ainsi, mieux adapter la réponse aux besoins.

Concernant le financement de cette mesure, la première phase de la Stratégie nationale comptait une action spécifique visant à rehausser le budget de 3,3 millions de dollars par année pour atteindre une augmentation totale de 16,4 millions après 5 ans. Depuis 2008, des investissements importants ont été consentis à cette mesure, soit 10,3 millions de dollars, permettant d'accroître le nombre de personnes handicapées sur le marché du travail. Toutefois, force est de constater que le rehaussement prévu de cette mesure n'a pas atteint la cible fixée initialement, limitant ainsi les ressources qui y sont consacrées pour répondre à la demande. **L'Office recommande donc de poursuivre le rehaussement budgétaire de cette mesure minimalement dans le respect des cibles fixées.** Il serait préférable que les cibles soient réajustées selon les hausses du salaire minimum en fonction de l'indexation prévue au terme de la deuxième phase de la Stratégie nationale.

Selon les données régionalisées publiées par le MESS<sup>9</sup>, il est possible d'observer une amélioration constante de l'accès aux CIT dans plusieurs régions depuis 2007. Toutefois, il appert des disparités importantes dans l'attribution des CIT selon les régions, et ce, au regard du ratio populationnel et du nombre de postes en entreprises adaptées présents dans la région. En ce sens, il s'avérerait pertinent d'analyser les disparités existantes et de proposer des solutions pour maximiser les bénéfices du programme CIT pour les personnes handicapées désirant s'intégrer ou se maintenir en emploi ou pour celles inscrites dans un parcours vers l'emploi.

L'Office tient à réaffirmer l'importance de cette mesure phare pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées, permettant ainsi d'accroître leur participation sociale. En réduisant les obstacles à l'embauche, cette mesure permet de favoriser l'égalité d'accès au marché du travail pour les personnes qui requièrent des

---

<sup>9</sup> MINISTÈRE DE L'EMPLOI ET DE LA SOLIDARITÉ SOCIALE (2013), *Rapport statistique sur les individus, participant aux interventions des Services publics d'emploi - Clientèle : Personnes handicapées – Année 2012-2013*, [s. l.], ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, 12 p.

accommodements. Toutefois, pour favoriser l'intégration en emploi d'un plus grand nombre de personnes handicapées, il importe que cette mesure soit disponible lorsqu'une opportunité d'emploi se présente, et ce, dans un délai raisonnable. De plus, le CIT d'une personne handicapée qui souhaite poursuivre sa participation sur le marché du travail doit pouvoir être renouvelé, lorsque requis. Ainsi, il s'avère nécessaire de s'assurer à la fois de la disponibilité de cette mesure par l'attribution de CIT supplémentaires et du renouvellement pour les personnes déjà en emploi qui en ont toujours besoin, et ce, suite à une évaluation qui aura été effectuée. Le taux de renouvellement actuel des CIT ne devrait donc pas oblitérer et interférer avec la nécessité d'assurer l'attribution de nouveaux contrats pour les personnes souhaitant intégrer le marché du travail.

L'Office croit qu'il y aurait également lieu d'optimiser une autre mesure facilitant l'embauche et l'intégration à l'emploi. Il s'agit de la mesure Subvention salariale qui s'adresse aux individus qui ont des difficultés à intégrer le marché du travail et pour lesquels une aide financière est requise comme incitatif d'embauche auprès de l'employeur. Il s'agit d'une mesure d'insertion qui peut s'adresser aux personnes handicapées ou non qui sont à risque de chômage prolongé. L'Office recommande que cette mesure continue d'être utilisée et même promue pour les personnes handicapées qui ont des difficultés face au marché du travail (manque d'expérience ou formation insuffisante, par exemple) et dont les éventuels employeurs ont particulièrement besoin d'incitatifs à l'embauche.

Rappelons que la mesure Subvention salariale prévoit pour les personnes handicapées qui ont des besoins particuliers des modalités ou critères différents qui facilitent la participation de celles-ci. Ainsi, la mesure couvre, jusqu'à concurrence d'un montant de 10 000 \$, le coût de certains services et équipements nécessaires à leur participation, comme l'adaptation de moyens de communication ou du poste de travail. Également, l'horaire de travail, au terme de la participation à la mesure, peut être inférieur à 30 heures par semaine si la personne handicapée ne peut participer à temps plein. De plus, l'action 50 de la Stratégie nationale prévoyait « 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 [...] pouvant aller jusqu'à 60 semaines ». Les modifications nécessaires ont été apportées de sorte que la « participation prolongée » à cette mesure est maintenant rendue possible.

L'Office salue les conditions particulières facilitant l'accès des personnes handicapées à la mesure Subvention salariale qui permet le développement de l'employabilité et l'intégration en emploi par le biais d'un incitatif financier aux employeurs. Il recommande que la deuxième phase de la Stratégie nationale poursuive l'assouplissement des critères afin de permettre cet accès et tenir compte des besoins particuliers de certaines personnes handicapées. En ce sens, il émet les deux propositions suivantes :

- L'introduction d'une compensation financière à l'employeur afin de couvrir les effets des incapacités de la personne sur le rendement attendu et les exigences de productivité pour un poste donné. Cette mesure d'accommodement serait additionnelle à l'aide financière déjà prévue par la mesure Subvention salariale. L'objectif serait de conserver l'incitatif financier à l'embauche s'appliquant à toute personne éligible à la mesure, tout en permettant de compenser l'employeur pour un manque de productivité de certaines personnes handicapées. On s'assurerait ainsi qu'il n'y ait pas de disparités pour les participants qui ont un rendement moins élevé en raison de leurs incapacités. Cette compensation financière pourrait être introduite soit par le biais d'un assouplissement des critères de la mesure Subvention salariale, soit par l'ajout à celle-ci du volet Soutien au salaire du CIT.
- La possibilité de juxtaposer certains volets du CIT si les montants maximums prévus dans la mesure subvention Salariale pour couvrir les frais liés aux services d'accompagnement et autres services et équipements (adaptations de moyens de communication et du poste de travail, services d'interprétariat, etc.) sont dépassés.

Certaines des modifications proposées ci-haut impliquent qu'il faudra, de plus, faciliter le passage entre la mesure Subvention salariale et la mesure CIT pour que les personnes handicapées qui ont bénéficié de la mesure d'intégration et dont le maintien

en emploi nécessite certaines compensations ou accommodements particuliers puissent bénéficier du CIT afin de se maintenir en emploi.

**Recommandation 15 :** Que le MESS analyse les disparités régionales existantes et propose des solutions pour maximiser les bénéfices de la mesure CIT pour les personnes handicapées désirant s'intégrer ou se maintenir en emploi ou pour celles inscrites dans un parcours vers l'emploi.

**Recommandation 16 :** Que le MESS fasse la promotion, au sein de son réseau, de l'utilisation du volet Accompagnement de la mesure CIT et assouplisse les critères de ce volet pour les personnes handicapées ayant des besoins d'encadrement plus soutenus.

**Recommandation 17 :** Que le MESS poursuive le rehaussement du budget de la mesure CIT pour atteindre minimalement la cible de 16,4 millions de dollars fixée initialement dans la Stratégie nationale.

**Recommandation 18 :** Que le MESS s'assure, dans la gestion des enveloppes budgétaires actuelles, du renouvellement des CIT existants pour le maintien en emploi des personnes handicapées lorsque requis, tout en attribuant de nouveaux contrats.

**Recommandation 19 :** Que le MESS assouplisse les critères de la mesure Subvention salariale pour les personnes handicapées ayant des besoins d'encadrement plus soutenus et qu'une référence vers la mesure CIT soit facilitée, lorsque pertinent.

**Recommandation 20 :** Que le MESS fasse la promotion, au sein de son réseau, de l'utilisation de la mesure Subvention salariale pour les personnes handicapées qui pourraient en bénéficier.

## 2.4 Bonifier les actions et les mesures favorisant l'embauche dans la fonction publique dans le contexte d'un plan d'embauche renouvelé

Le *Plan d'embauche du gouvernement du Québec pour les personnes handicapées* (ci-après le Plan d'embauche), adopté en 1984 et révisé pour la dernière fois en 2001,

fixe une cible de représentativité de 2 % de personnes handicapées dans l'effectif régulier de la fonction publique. Malgré une progression du taux de représentativité au cours des dernières années, cette cible n'est toujours pas atteinte. Une cible d'embauche annuelle de 25 % existe également pour les différents statuts d'emploi (régulier, occasionnel, stagiaire étudiant), mais elle vise l'ensemble des groupes cibles, incluant les personnes handicapées. Cette cible annuelle n'a pas jusqu'à ce jour été atteinte non plus. L'Office est d'avis qu'une mise à jour du Plan d'embauche est nécessaire afin de bonifier les mesures et les actions prévues pour favoriser l'accès à l'égalité en emploi des personnes handicapées.

Une des mesures intégrées au plan d'embauche en 1984 est le PDEIPH. Le Secrétariat du Conseil du trésor (SCT) est responsable de son élaboration et de son financement et le Centre de services partagés du Québec est chargé de son administration. Les participants occupent un emploi de douze mois dans la fonction publique et, à la suite de la réussite du PDEIPH, ils peuvent participer à un concours réservé. Cette mesure permet donc à des personnes handicapées de développer une expérience de travail au sein d'un MO et de favoriser leur accès à un emploi dans la fonction publique.

Le *Bilan des programmes et des mesures d'accès à l'égalité en emploi au sein de la fonction publique québécoise 2002-2003 à 2011-2012*<sup>10</sup> fait état de données qui nous semblent positives concernant le PDEIPH. D'une part, les MO ont souligné la pertinence de cette mesure et sa contribution à l'embauche. D'autre part, les résultats du programme laissent croire qu'il améliore effectivement le taux d'embauche des personnes handicapées. Entre 2004-2005 et 2011-2012, 265 personnes handicapées participantes au PDEIPH se sont qualifiées et ont été inscrites sur une liste de déclaration d'aptitudes (LDA). De celles-ci, 135 occupaient un emploi occasionnel ou régulier et 44 personnes supplémentaires avaient occupé au moins un emploi occasionnel depuis leur inscription sur la LDA. Toutefois, malgré la pertinence du PDEIPH, seulement entre 39 et 55 projets des 90 à 131 projets d'emploi présentés

---

<sup>10</sup> SECRÉTARIAT DU CONSEIL DU TRÉSOR (2013), *Bilan des programmes et des mesures d'accès à l'égalité en emploi au sein de la fonction publique québécoise – 2002-2003; 2011-2012*, Québec, Secrétariat du Conseil du trésor, 40 p.

annuellement par les MO sont financés, selon le Bilan des programmes et des mesures d'accès à l'égalité en emploi. L'Office est par conséquent d'avis qu'un rehaussement du budget du PDEIPH permettrait le financement d'un nombre annuel accru de projets d'emploi. De plus, les efforts de promotion du PDEIPH doivent être poursuivis par le SCT tant auprès des ministères et organismes qu'auprès des personnes handicapées. L'Office peut également continuer à contribuer aux efforts de promotion de ce programme, notamment par les interventions et formations effectuées auprès des coordonnateurs de services aux personnes handicapées des différents MO ou par les rétroactions auprès des MO dans le cadre des plans d'action annuels à l'égard des personnes handicapées.

Par ailleurs, les emplois étudiants et les stages au sein de la fonction publique représentent une excellente façon pour les étudiants handicapés d'acquérir une expérience de travail significative dans leur domaine de travail et une porte d'entrée intéressante au sein de la fonction publique québécoise. De plus, ces types d'emplois exigent peu ou pas d'expérience de travail préalable, de sorte que les étudiants handicapés font face à moins d'obstacles pour décrocher ces emplois. Les stages et les emplois étudiants pourraient devenir d'autant plus prometteurs pour les étudiants handicapés que l'adoption du projet de loi n<sup>o</sup> 41<sup>11</sup>, en novembre dernier, pourrait faciliter la qualification de personnes ayant occupé un emploi à titre d'étudiant ou de stagiaire au sein de la fonction publique.

**L'Office recommande donc que soient prises des mesures supplémentaires favorisant l'accès à l'emploi au sein de la fonction publique des étudiants et stagiaires handicapés.** Il souhaite d'ailleurs saisir l'occasion pour saluer une initiative récente allant en ce sens. En effet, les étudiants inscrits à temps partiel peuvent désormais occuper un emploi étudiant, lorsque leur condition ne leur permet pas d'être inscrits à temps plein, en raison notamment d'un « handicap »<sup>12</sup>. L'Office espère que

---

<sup>11</sup> QUÉBEC (adopté en novembre 2013), *Loi modifiant la Loi sur la fonction publique principalement en matière de dotations des emplois : L.Q., c.F-3.1.1*, [Québec], Éditeur officiel du Québec, 16 p.

<sup>12</sup> Le Secrétariat du Conseil du trésor a apporté, le 10 septembre dernier, des modifications à la Directive concernant les emplois étudiants et les stages dans la fonction publique avec le

d'autres mesures seront prises visant à encourager de potentiels candidats handicapés à soumettre leurs candidatures pour les emplois étudiants et les stages dans la fonction publique, à faciliter leur repérage par les MO une fois qualifiés et, de façon générale, à favoriser l'égalité en emploi dans la fonction publique. Si les obstacles à l'augmentation du taux d'embauche des personnes handicapées pour ces deux statuts d'emploi sont inconnus, une analyse préalable de ces obstacles devrait être effectuée afin de cibler les meilleures pratiques et mesures à adopter.

**Recommandation 21 :** Que le SCT procède, en collaboration avec l'Office, à une mise à jour du *Plan d'embauche du gouvernement du Québec pour les personnes handicapées* et le soumette au Conseil du trésor pour adoption.

**Recommandation 22 :** Que le SCT rehausse le budget du PDEIPH et poursuive les efforts de promotion de celui-ci afin de permettre à davantage de personnes handicapées de participer à ce programme.

**Recommandation 23 :** Que le SCT prenne des mesures supplémentaires pour favoriser, pour les personnes handicapées, l'accès aux stages et aux emplois étudiants dans la fonction publique.

### 3. RÉPONDRE AUX ENJEUX SPÉCIFIQUES ENTOURANT L'EMPLOI DES PERSONNES PRÉSENTANT UN TROUBLE MENTAL GRAVE OU UN TROUBLE ENVAHISSANT DU DÉVELOPPEMENT

Le troisième thème présenté dans le cahier de consultation soulève la question de l'adaptation de l'offre de service et des interventions publiques en matière d'emploi pour un nombre grandissant de personnes ayant reçu un diagnostic de troubles graves de santé mentale ou de TED. L'Office considère que, de façon générale, l'ensemble des recommandations qu'il émet dans le présent avis peut favoriser l'intégration et le maintien en emploi de ces personnes.

L'Office souhaite toutefois faire ressortir certaines recommandations proposées dans les sections précédentes qui peuvent avoir un impact particulièrement important pour les personnes ayant un trouble grave de santé mentale :

- modifier les normes du PSS pour rendre le travail à temps partiel attrayant et avantageux financièrement pour les prestataires pour qui le travail à temps complet est difficilement envisageable à court, moyen ou long termes, mais pour qui le travail à temps partiel pourrait être une option possible;
- outiller le personnel des CLE dans un contexte où les personnes handicapées, incluant les personnes ayant un trouble grave de santé mentale, doivent pouvoir compter, selon leurs besoins, tant sur des mesures offertes à l'ensemble de la population que sur des mesures destinées aux personnes handicapées<sup>13</sup>;

---

<sup>13</sup> ASSOCIATION QUÉBÉCOISE POUR LA RÉADAPTATION PSYCHOSOCIALE (2012), *Intégration au travail en santé mentale : Constats, orientations et recommandations : Groupe provincial d'experts sur l'intégration au travail en santé mentale*, [s. l.], Association québécoise pour la réadaptation psychosociale, p. 17.

Il est à noter que, dans un document d'orientation présenté à la Direction de la santé mentale du MSSS ainsi qu'au MESS, le Groupe provincial d'experts sur l'intégration au travail en santé mentale émet des recommandations au MESS qui vise notamment à favoriser le travail à temps partiel et une compréhension uniforme, par le personnel, des services d'intégration au travail, des programmes et des mesures d'Emploi-Québec au sein des régions.

- renforcer les activités d'information et de sensibilisation régionales et locales faisant la promotion du potentiel de travail des personnes handicapées et élargir la portée des activités de formation et de sensibilisation s'adressant spécifiquement aux professionnels des ressources humaines. Ces activités d'information, de sensibilisation et de formation sont d'autant plus importantes que les préjugés et la stigmatisation envers les personnes ayant un trouble grave de santé mentale sont encore persistants<sup>14</sup>.

En ce qui concerne les personnes ayant un TED, la nécessité d'adapter l'offre de service à leurs besoins ne fait aucun doute. Rappelons qu'une partie des personnes ayant un TED ont des capacités de travail élevées, mais que des adaptations et un accompagnement soutenu en milieu de travail ou en milieu d'intégration peuvent être nécessaires à une intégration et un maintien en emploi réussi.

Cette adaptation ne peut se faire qu'avec un partage accru de l'expertise en évaluation des capacités de travail des personnes ayant un TED, en intervention pour soutenir le développement des compétences liées à l'employabilité et en soutien à l'intégration à l'emploi. Les SSMO-PH et les organismes œuvrant en employabilité auprès des personnes handicapées pourraient être les premiers acteurs mobilisés dans ce partage de compétences. Les services spécialisés, incluant les centres de réadaptation, et le milieu de la recherche en TED du réseau de la santé et des services sociaux ainsi que le Réseau national d'expertise en troubles envahissants du développement pourraient aussi être mis à contribution dans le transfert et le partage de l'expertise. Ce partage pourrait prendre forme, entre autres, dans des projets d'expérimentation pour développer de nouveaux modèles, dans des expériences de collaboration locale et régionale pour soutenir la formation et l'intégration au travail.

---

<sup>14</sup> COMMISSAIRE À LA SANTÉ À LA SANTÉ ET AU BIEN-ÊTRE (2012), *Rapport d'appréciation de la performance du système de santé et de services sociaux 2012 : Pour plus d'équité et de résultats en santé mentale au Québec*, [s. l.], Commissaire à la santé et au bien-être, 179 p.

Dans son rapport d'appréciation de la performance du système de santé et de services sociaux 2012, le Commissaire à la santé et au bien-être rappelle les conséquences négatives des préjugés et de la stigmatisation, notamment en termes de difficultés d'accès aux services, que peuvent vivre des personnes ayant des troubles de santé mentale et consacrait la première recommandation de son rapport à la lutte à la stigmatisation au sein du réseau de la santé et des services sociaux.

**Recommandation 24 :** Que le MESS s'assure, en collaboration avec le MSSS, que soient développées des initiatives permettant le partage et l'adaptation de l'expertise pouvant être appliquée par les SSMO-PH et les organismes œuvrant en employabilité afin de répondre aux besoins des personnes qui ont un TED et qui s'engagent dans un parcours vers l'emploi.



## 4. AUTRES CONSIDÉRATIONS

Cette section porte sur des enjeux qui n'ont pas été soulevés dans le cahier de consultation, mais dont la phase II de la Stratégie nationale doit tenir compte. Le premier enjeu porte sur le maintien de la cible globale de la Stratégie nationale et l'ajout de cibles associées à chacune des actions, alors que le deuxième porte sur la mobilisation des différents partenaires nécessaire à une mise en œuvre et une promotion efficaces de celle-ci. Le troisième enjeu touche la bonification du soutien au revenu des personnes handicapées qui pourrait contribuer à lutter contre la pauvreté d'une partie de celles-ci. Enfin, la Stratégie nationale doit tenir compte du fait que des travaux en cours sur l'offre de service des activités socioprofessionnelles pour les personnes handicapées de 21 ans et plus, dans le réseau de la santé et des services sociaux, pourraient avoir un impact sur l'offre de service du réseau de l'emploi.

### 4.1 Maintenir la cible globale de la Stratégie nationale et ajouter des cibles pour chacune des actions

Un des enjeux en vue de la seconde phase de la Stratégie nationale que relève le MESS dans le Bilan de la Stratégie nationale est « l'objectif gouvernemental de réduction de 50 % de l'écart entre le taux d'emploi des personnes handicapées et celui des personnes sans incapacité ». Ce bilan souligne qu'il serait « 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<sup>15</sup> ». L'Office recommande de maintenir la cible globale visée et réitère sa collaboration afin de relever les défis d'ordre méthodologique liés à la mesure de l'atteinte de celle-ci. De plus, afin de faciliter le suivi, l'évaluation et l'appréciation des résultats, il serait avisé que la prochaine phase inclut, pour chacune des actions retenues, des cibles précises assorties, lorsque possible, d'indicateurs.

---

<sup>15</sup> MINISTÈRE DE L'EMPLOI ET DE LA SOLIDARITÉ SOCIALE (2013), Bilan de la Stratégie nationale, *op. cit.*, p. 11-12.

## 4.2 Poursuivre et renforcer la mobilisation des différents partenaires

Les enjeux relatifs à l'intégration et au maintien en emploi des personnes handicapées étant transversaux à plusieurs secteurs d'activités, ils interpellent maints acteurs provenant de différents réseaux et milieux, que ce soit des partenaires externes au réseau de l'emploi, du réseau de la santé et des services sociaux, de l'éducation ou du milieu communautaire autonome. Comme vu précédemment, la concertation et la collaboration de ces acteurs s'avèrent nécessaires à tous les niveaux (national, régional et local) pour assurer la complémentarité des actions de chacun afin d'accroître la participation des personnes handicapées sur le marché du travail.

Au niveau national, l'existence d'un mécanisme de suivi et d'évaluation de la mise en œuvre de la Stratégie nationale demeure très importante. Les différents partenaires associés au Comité de suivi de la mise en œuvre de la Stratégie nationale pourraient être davantage mis à profit pour le suivi de la deuxième phase de celle-ci. De plus, le mandat de ce comité pourrait être élargi afin de soutenir le processus d'évaluation selon les cibles et les indicateurs qui seront retenus.

Par ailleurs, plusieurs actions en lien avec l'emploi des personnes handicapées doivent être portées et ancrées au niveau régional et local. Pensons notamment aux activités de promotion et de sensibilisation, au développement des connaissances et des compétences ou au développement d'outils à l'intention des partenaires. Ces différents projets et activités sont possibles, entre autres, grâce au dynamisme et à la concertation des acteurs régionaux et locaux. Dans cette optique, il importe de poursuivre la mobilisation et la concertation régionales, notamment par le biais des tables régionales sur l'emploi des personnes handicapées. À cet effet, la Stratégie nationale appelait les acteurs régionaux à la mobilisation et à la concertation des actions en faveur de l'embauche et du maintien en emploi des personnes handicapées. Le Bilan de la concertation régionale, portant sur la mobilisation régionale de la Stratégie nationale et publié par le MESS en 2011, fait d'ailleurs état de l'importance

d'une synergie durable entre les acteurs régionaux, devenus parties prenantes de son opérationnalisation, et en démontre son impact positif.

Ces instances de concertation régionales et intersectorielles favorisent la collaboration et le partenariat, la complémentarité des actions, le développement des connaissances liées à l'offre de service de chacun des réseaux ainsi que la mise en place de projets ayant un impact sur l'emploi des personnes handicapées. Ainsi, les tables de concertation portant sur l'emploi des personnes handicapées pourraient être davantage mises à contribution afin de faire la promotion de la Stratégie nationale auprès de l'ensemble des acteurs interpellés, de contribuer à la mise en œuvre des actions ayant une portée locale ou régionale et d'en effectuer le suivi. À cet effet, Emploi-Québec pourrait s'investir et utiliser davantage les tables de concertation afin de poursuivre et d'accroître la mobilisation des différents acteurs régionaux, incluant les partenaires du marché du travail, et d'assurer une cohérence dans les actions posées.

Selon l'Office, la synergie dans les actions de l'ensemble des acteurs interpellés, et ce, à tous les niveaux (local, régional et national) s'avère incontournable pour maximiser les retombées favorables à l'égard de l'emploi des personnes handicapées et, ainsi, de leur participation sociale.

**Recommandation 25 :** Que le MESS et Emploi-Québec mettent davantage à contribution respectivement le Comité de suivi de la mise en œuvre de la Stratégie nationale et les tables régionales de concertation sur l'emploi des personnes handicapées afin de faire la promotion de la Stratégie nationale ainsi que de contribuer à la mise en œuvre et au suivi des actions ayant une portée locale, régionale ou nationale.

#### 4.3 Un chantier de réflexion sur la bonification du soutien au revenu

Les données statistiques existantes indiquent clairement que les personnes handicapées, tout comme les familles où elles vivent, sont fortement touchées par la

pauvreté. Par rapport au reste de la population, leur revenu personnel est plus faible et elles sont plus susceptibles de vivre sous le seuil de faible revenu. Cette condition de pauvreté affecte l'ensemble de leur existence et compromet sérieusement leur participation sociale. Il est donc essentiel d'agir contre cette pauvreté pour qu'elles aient accès, en toute équité, à un milieu favorable à leur santé, à leur épanouissement et à l'exercice de leurs rôles sociaux.

Pour atteindre cet objectif, comme indiqué par la politique *À part entière*, il importe de viser à la fois l'accroissement du revenu de base des personnes handicapées, mais aussi de viser à réduire les coûts supplémentaires qu'elles doivent assumer.

Au Québec, le niveau de soutien du revenu est faible pour les groupes d'adultes handicapés absents du marché du travail ou ayant peu travaillé et cotisé à des régimes de rentes. Il faut donc agir, entre autres, sur le niveau de soutien financier offert aux personnes handicapées qui ne participent pas au marché du travail, dans une perspective visant à augmenter leur autonomie financière.

Un autre moyen pour atteindre cet objectif est d'intervenir sur le revenu net dont disposent les travailleurs handicapés à faible revenu et les personnes handicapées qui sont en voie d'intégrer le marché du travail. Plusieurs intervenants remettent en question certaines modalités des régimes en place (critères d'admissibilité, situation familiale, etc.) qui seraient moins incitatives pour les personnes handicapées et pourraient nuire à leur réintégration au travail ou à leur maintien en emploi. À l'heure actuelle, les personnes ayant des contraintes sévères à l'emploi (prestataires du PSS qui compte une forte proportion de personnes handicapées) font face à des modalités de récupération des gains de travail ou de retour aux études les incitant peu à tenter d'échapper à la pauvreté. De plus, le gain net pouvant être tiré à la suite de l'occupation d'un emploi peut être mince ou nul, en raison notamment du peu d'heures travaillées. Il importe d'adopter des mesures ou d'ajuster celles qui existent en prenant en compte la situation et les besoins particuliers des personnes handicapées.

Il faut aussi prendre en considération le fait qu'un bon nombre de personnes handicapées doivent déboursier des frais reliés à leurs déficiences, incapacités et situations de handicap, ce qui accentue d'autant le risque de pauvreté. Plus la part des coûts supplémentaires non couverts est importante dans le revenu, plus les personnes handicapées et leur famille risquent de se retrouver en état d'appauvrissement pouvant aller jusqu'à l'insécurité alimentaire et matérielle. Le fait d'avoir à assumer des coûts supplémentaires peut compromettre leur participation sociale.

Ces avenues constituent des exemples de pistes de réflexion qu'il faut analyser, discuter et documenter. La diversité des situations de pauvreté vécues par les personnes handicapées appelle à une réflexion globale qui prend en considération différents éléments. Une solution unique ne peut à elle seule apporter une réponse socialement satisfaisante à la complexité du problème.

**L'Office souhaite donc la mise en place d'un chantier de réflexion visant à proposer différentes solutions qui tiendraient compte de la non-homogénéité des situations des prestataires de ce programme et des autres groupes de personnes handicapées vivant une situation de pauvreté.** Celles-ci devront également porter sur les modalités d'accès et sur d'éventuelles modifications des règles et mesures dans une optique de bonification du PSS.

**Recommandation 26 :** Que des travaux visant à proposer des pistes de solution pour bonifier le soutien au revenu des personnes handicapées soient réalisés avec les ministères et organismes concernés.

#### 4.4 Chantier sur l'offre de service pour les personnes handicapées de 21 ans et plus

Un chantier ayant été instauré récemment pourrait avoir des impacts, durant la seconde phase de la Stratégie nationale, sur l'offre de service en emploi pour les personnes handicapées.

En effet, la ministre déléguée aux services sociaux, M<sup>me</sup> Véronique Hivon, annonçait en avril 2013 la création d'un groupe de travail sur l'organisation des activités socioprofessionnelles et des activités communautaires pour les personnes de 21 ans et plus qui ont une déficience intellectuelle, une déficience physique ou un TED. Sous la gouverne du MSSS, ce groupe est composé de représentants de l'Office, du réseau de la santé et des services sociaux et du mouvement d'action communautaire autonome des personnes handicapées. Il est prévu que le MESS, le MELIS, le ministère de la Famille et le ministère des Transports du Québec soient consultés durant les travaux.

## CONCLUSION

La majorité des recommandations présentées par l'Office dans cet avis a été formulée en réponse à certains enjeux soulevés dans le cahier de consultation, à savoir : l'augmentation du bassin des personnes handicapées actives sur le marché du travail ou dans un parcours vers l'emploi; l'incitation des employeurs à embaucher des personnes handicapées et le soutien requis pour ce faire; et l'adaptation de l'offre de service à un nombre croissant d'adultes ayant un diagnostic de troubles graves de santé mentale ou de TED. Dans ses recommandations, l'Office insiste sur une utilisation plus diversifiée, coordonnée ou renforcée d'actions, de mesures ou de services existants, dont certains ne sont pas offerts exclusivement aux personnes handicapées. Il suggère également l'ajout de nouvelles mesures et actions, comme des mesures incitatives pour favoriser le travail à temps partiel des personnes handicapées. L'Office a également voulu proposer des recommandations en lien avec deux autres préoccupations peu abordées dans le cahier de consultation, soit la mobilisation des différents partenaires et le soutien au revenu. Enfin, l'Office recommande le maintien de la cible gouvernementale visée par la Stratégie nationale et l'ajout de cibles pour chacune des actions.

L'Office désire conclure en soulignant une dernière considération qui concerne les différents réseaux dont les activités peuvent influencer le parcours vers l'emploi ou l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées. Il souhaite rappeler l'existence de conditions préalables à ceux-ci qui incluent les conditions suivantes :

- une formation initiale de qualité, qui réponde aux besoins de la personne handicapée et permette le développement de son potentiel et une reconnaissance des compétences développées;
- l'accès à des services de transport adapté pour les personnes handicapées en ayant besoin, plus particulièrement en régions éloignées, qui permette de suivre une formation, une démarche d'employabilité ou un emploi à temps partiel ou régulier;
- l'accès aux documents et services ainsi qu'aux lieux de travail, aux établissements d'enseignement et aux bureaux des acteurs du réseau de l'emploi.

La Stratégie nationale constitue un document majeur pour favoriser, par des acteurs de différents réseaux, le développement des capacités de travail et l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées. D'autres orientations et actions qui contribuent également à cet objectif sont incluses dans la politique *À part entière* dont la mise en œuvre est assurée par un plan global de mise en œuvre et les plans d'action annuels des différents ministères et organismes publics à l'égard des personnes handicapées. Le renouvellement prochain des engagements pour la mise en œuvre de la politique *À part entière* permettra également d'inclure des actions en faveur de l'intégration et du maintien en emploi des personnes handicapées et de différentes conditions préalables à celle-ci. De plus, les actions en matière d'emploi devront se faire en cohérence et en complémentarité avec d'autres documents d'orientation en cours d'élaboration ou en voie d'être renouvelées, comme la *Politique québécoise de la jeunesse*, la *Politique québécoise de mobilité durable* et le *Plan d'action en santé mentale 2005-2010*.

Par le présent avis, l'Office soumet à la considération des autorités ministérielles concernées quelques éléments visant à alimenter les orientations et actions qui guideront la deuxième phase de la Stratégie nationale. Il désire également poursuivre la réflexion avec les autorités compétentes et les autres partenaires et participer aux prochaines étapes menant vers la formulation de ces orientations, s'il y a lieu. Ayant participé activement à la première phase de la Stratégie nationale, l'Office est également disponible, tout comme lors de la première phase, à mener ou à collaborer à des actions favorisant le développement des capacités de travail, l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées.

## RECOMMANDATIONS DE L'OFFICE

1. Que le MELS et le MESRST s'assurent que les jeunes handicapés en ayant besoin bénéficient d'une démarche de TÉVA en utilisant le plan de transition.
2. Que le MELS et le MSSS priorisent la TÉVA au cours des prochaines années dans le cadre des travaux entourant l'entente de complémentarité MELS-MSSS, tout en faisant les liens nécessaires avec le MESS et son réseau.
3. Que le MESRST, en collaboration avec le MESS et son réseau, colligent des initiatives impliquant des établissements d'enseignement et d'autres partenaires qui favorisent le placement d'étudiants handicapés.
4. Qu'Emploi-Québec initie, en collaboration avec les SSMO-PH, le réseau de l'éducation et l'Office, de nouvelles pratiques afin de favoriser le placement d'été pour les élèves et les étudiants handicapés et qu'il réserve les ressources nécessaires pour les mettre en œuvre.
5. Que le MESS s'assure que les personnes qui ont d'importants besoins d'accompagnement individualisé puissent l'obtenir afin de favoriser leur intégration au travail. Parmi les moyens pouvant être privilégiés, notons la révision des cibles de placement des SSMO-PH et la disponibilité d'un personnel qualifié pour offrir des services d'accompagnement individualisé aux personnes qui les requièrent.
6. Que le MESS s'assure qu'un certain nombre de jeunes handicapés, à la fin de leur scolarisation, puissent bénéficier de stages réservés dans les entreprises adaptées, en incluant des cibles à cet effet dans les conventions avec les entreprises adaptées.
7. Que le MESS explore la possibilité de recourir davantage aux entreprises d'insertion afin d'élargir le bassin de postes ou de stages disponibles pour assurer le développement de l'employabilité des personnes handicapées à la fin de leur scolarisation.

8. Que le MESS et le MSSS explorent conjointement, en collaboration avec leurs partenaires, les modalités pour s'assurer que des personnes ayant différents types d'incapacité puissent bénéficier davantage du programme PAAS Action et qu'elles puissent être soutenues lors de la participation à ce programme.
9. Que le MESS et le MELS s'assurent de la poursuite dans toutes les régions du développement de projets de formation qui offrent de réelles possibilités de placement aux personnes handicapées.
10. Que le MESS modifie les normes du PSS pour rendre le travail à temps partiel attrayant et avantageux financièrement pour les prestataires.
11. Que le MELS, le MESS et le MESRST outillent le personnel des CLE et celui des services de placement en emploi des établissements d'enseignement professionnel, collégial et universitaire pour favoriser une offre de service de qualité au regard des besoins des personnes handicapées.
12. Que le MESS, son réseau, la Commission des partenaires du marché du travail et les tables régionales de concertation sur l'emploi renforcent les activités d'information et de sensibilisation effectuées tant au niveau national, régional que local.
13. Que l'Office poursuive ses interventions auprès de l'Ordre des conseillers en ressources humaines agréés afin qu'il élargisse la portée des activités de formation et de sensibilisation s'adressant à ses membres.
14. Que le MESS et le MSSS s'assurent que les employeurs de personnes handicapées reçoivent des services de soutien-conseil pendant toute la période d'emploi, lorsque nécessaire, et qu'ils soient assurés que les personnes handicapées embauchées obtiennent le soutien nécessaire des organismes qui ont contribué à leur placement.
15. Que le MESS analyse les disparités régionales existantes et propose des solutions pour maximiser les bénéfices de la mesure CIT pour les personnes handicapées désirant s'intégrer ou se maintenir en emploi ou pour celles inscrites dans un parcours vers l'emploi.

16. Que le MESS fasse la promotion, au sein de son réseau, de l'utilisation du volet Accompagnement de la mesure CIT et assouplisse les critères de ce volet pour les personnes handicapées ayant des besoins d'encadrement plus soutenus.
17. Que le MESS poursuive le rehaussement du budget de la mesure CIT pour atteindre minimalement la cible de 16,4 millions de dollars fixée initialement dans la Stratégie nationale.
18. Que le MESS s'assure, dans la gestion des enveloppes budgétaires actuelles, du renouvellement des CIT existants pour le maintien en emploi des personnes handicapées lorsque requis, tout en attribuant de nouveaux contrats.
19. Que le MESS assouplisse les critères de la mesure Subvention salariale pour les personnes handicapées ayant des besoins d'encadrement plus soutenus et qu'une référence vers la mesure CIT soit facilitée, lorsque pertinent.
20. Que le MESS fasse la promotion, au sein de son réseau, de l'utilisation de la mesure Subvention salariale pour les personnes handicapées qui pourraient en bénéficier.
21. Que le SCT procède, en collaboration avec l'Office, à une mise à jour du *Plan d'embauche du gouvernement du Québec pour les personnes handicapées* et le soumette au Conseil du trésor pour adoption.
22. Que le SCT rehausse le budget du PDEIPH et poursuive les efforts de promotion de celui-ci afin de permettre à davantage de personnes handicapées de participer à ce programme.
23. Que le SCT prenne des mesures supplémentaires pour favoriser, pour les personnes handicapées, l'accès aux stages et aux emplois étudiants dans la fonction publique.
24. Que le MESS s'assure, en collaboration avec le MSSS, que soient développées des initiatives permettant le partage et l'adaptation de l'expertise pouvant être appliquée par les SSMO-PH et les organismes œuvrant en employabilité afin de répondre aux besoins des personnes qui ont un TED et qui s'engagent dans un parcours vers l'emploi.

25. Que le MESS et Emploi-Québec mettent davantage à contribution respectivement le Comité de suivi de la mise en œuvre de la Stratégie nationale et les tables régionales de concertation sur l'emploi des personnes handicapées afin de faire la promotion de la Stratégie nationale ainsi que de contribuer à la mise en œuvre et au suivi des actions ayant une portée locale, régionale ou nationale.
26. Que des travaux visant à proposer des pistes de solution pour bonifier le soutien au revenu des personnes handicapées soient réalisés avec les ministères et organismes concernés.

*Office des personnes  
handicapées*

Québec 