

POUR UN QUÉBEC RICHE DE TOUS SES TALENTS

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

BILAN DE MI-PARCOURS – JUIN 2022



Coordination et rédaction

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

Édition

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

Ce document est également accessible en médias adaptés.

Il peut être consulté sous la rubrique Publications du site Internet
du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale,
dont l'adresse est www.mtess.gouv.qc.ca.

Dépôt légal – Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2022
ISBN : 978-2-550-92128-8 (PDF)

© Gouvernement du Québec

POUR UN QUÉBEC RICHE DE TOUS SES TALENTS

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

BILAN DE MI-PARCOURS – JUIN 2022



MOT DU MINISTRE

Partout dans le monde, les défis liés à la pénurie de main-d'œuvre sont importants, et le Québec n'y échappe pas. Ce contexte illustre à quel point l'apport de chacun d'entre nous est essentiel pour non seulement assurer la vitalité de notre économie, mais également contribuer au bien-être de la population du Québec.

En juin 2019, le gouvernement du Québec lançait la Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées 2019-2024 : *Pour un Québec riche de tous ses talents*.

Tel que promis, le Ministère rend public le bilan de mi-parcours de cette stratégie. Vous pourrez ainsi connaître non seulement l'état d'avancement des travaux, mais également les résultats concrets des gestes posés jusqu'à maintenant pour favoriser la pleine participation des personnes handicapées à la société québécoise.

Ce vaste chantier est le fruit d'une importante mobilisation. Je remercie mes collègues des ministères et organismes concernés pour leur précieux apport à la réalisation de la Stratégie, ainsi que tout le personnel des différentes équipes ministérielles engagées pour assurer sa mise en œuvre.

Ensemble, nous pouvons faire toute la différence pour accroître la participation des personnes handicapées au marché du travail et faire en sorte qu'elles puissent mettre leurs talents à contribution pour le développement économique du Québec.

A handwritten signature in black ink, reading "Jean Boulet".

Jean Boulet
Ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale
Ministre de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration
Ministre responsable de la région de la Mauricie

TABLE DES MATIÈRES

MOT DU MINISTRE	V
LISTE DES ABRÉVIATIONS	VIII
FAITS SAILLANTS.....	1
1. CONTEXTE.....	2
2. INTRODUCTION.....	3
2.1 Méthodologie	3
3. BILAN DE MI-PARCOURS DE LA MISE EN ŒUVRE DE LA STRATÉGIE.....	5
3.1 Évolution des indicateurs clés	5
3.2 État de situation de la mise en œuvre de la Stratégie	7
4. CONCLUSION	9
ANNEXE	10
Principaux travaux réalisés et résultats pour chacune des 33 mesures de la Stratégie	10

LISTE DES ABRÉVIATIONS

CAPS-I	Compétences axées sur la participation sociale
CCPH	Comité consultatif Personnes handicapées
CDPDJ	Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse
CISSS	Centre intégré de santé et de services sociaux
CIT	Contrat d'intégration au travail
CIUSSS	Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux
CPMT	Commission des partenaires du marché du travail
CQEA	Conseil québécois des entreprises adaptées
ECI	Enquête canadienne sur l'incapacité (Statistique Canada)
FDMT	Fonds de développement du marché du travail
ISQ	Institut de la statistique du Québec
MAMH	Ministère des Affaires municipales et de l'Habitation
MEQ	Ministère de l'Éducation
MES	Ministère de l'Enseignement supérieur
MFQ	Ministère des Finances du Québec
MSSS	Ministère de la Santé et des Services sociaux
MTESS	Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale
MTQ	Ministère du Transport du Québec
OPHQ	Office des personnes handicapées du Québec
PAÉE	Programme d'accès à l'égalité en emploi
PAÉEPH	Programme d'accès à l'égalité en emploi pour les personnes handicapées
PDEIPH	Programme de développement de l'employabilité à l'intention des personnes handicapées
PFAE	Programme de formation axée sur l'emploi
PSEA	Programme de subventions aux entreprises adaptées
PSS	Programme de solidarité sociale
ROSEPH	Regroupement des organismes spécialisés pour l'emploi des personnes handicapées
RSSS	Réseau de la santé et des services sociaux
SCT	Secrétariat du Conseil du trésor
SNPH	Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées
SPE	Services publics d'emploi
TEVA	Transition de l'école vers la vie active
UQAC	Université du Québec à Chicoutimi

FAITS SAILLANTS

RÉSULTATS PRÉLIMINAIRES

- **Augmentation de 4,4 points de pourcentage (p.p.) de la proportion des personnes handicapées ayant participé à une mesure d'emploi et qui sont en emploi après la fin de leur participation, passant de 52,2 % en 2018-2019 à 56,6 % en 2021-2022¹.**
- **Augmentation de 5,1 points de pourcentage entre 2018-2019 et 2021-2022² de la proportion des participants actifs ayant bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi (SPE) et qui sont des personnes handicapées, passant de 11,6 % à 16,7 % par rapport à l'ensemble des participants actifs aux SPE.**
- **Augmentation de 19 % des investissements consacrés aux personnes handicapées participant aux mesures d'emploi offertes par les SPE.** Les sommes attribuables à la participation des personnes handicapées sont passées de 206 M\$ en 2019-2020 à 245 M\$ en 2021-2022³.

ÉTAT DE LA MISE EN ŒUVRE DES MESURES

- Au 31 mars 2022, 26 des 33 mesures de la Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées 2019-2024 sont à un état d'avancement estimé à 50 % ou plus;
- 24 mesures sur 33 sont complétées ou en contrôle, de sorte qu'il est prévu que leur cible soit atteinte;
- la mise en œuvre de la majorité des mesures n'a pas été affectée par la pandémie. Cependant, la mise en œuvre de certaines mesures a été perturbée par la fermeture d'entreprises ou d'établissements ainsi que par les contraintes occasionnées par la situation pandémique.

ÉTAT DU PARTENARIAT

- Les partenaires et collaborateurs sont mobilisés pour poursuivre le déploiement de la Stratégie et le Ministère assure un leadership de coordination.
- Le caractère évolutif de la Stratégie favorise des échanges avec les partenaires, dont le Comité consultatif Personnes handicapées (CCPH).

1. Données préliminaires au 31 mars 2022.

2. Données en date du 31 mars 2022 (données préliminaires).

3. Données en date du 18 février 2022.

1. CONTEXTE

Les personnes handicapées représentent l'une des composantes de la main-d'œuvre les plus sous-représentées sur le marché du travail alors qu'elles pourraient participer davantage à l'enrichissement collectif par un meilleur accès à des emplois. Le Québec doit compter sur tous ses talents, y compris ceux des personnes handicapées.

En juin 2019, le gouvernement du Québec lançait la [Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées 2019-2024 : Pour un Québec riche de tous ses talents \(PDF, 1,4 Mo\)](#) (Stratégie). L'objectif général de la Stratégie est de réduire l'écart entre le taux d'emploi des personnes handicapées et celui des personnes sans incapacité. Elle répond à trois enjeux stratégiques, soit la participation au marché du travail des personnes handicapées, l'utilisation optimale de la main-d'œuvre disponible et l'intervention au moment opportun.

Au moment du lancement de la Stratégie 2019-2024, on considérait qu'il était important d'avoir une plus grande contribution des personnes handicapées au marché du travail. Depuis lors, le marché du travail québécois a évolué en faveur des chercheurs d'emplois. Bien que la pandémie ait affecté significativement l'emploi de certains secteurs d'activité économique, le marché du travail, globalement, a retrouvé à la fin de 2021 son niveau d'avant la crise. En effet, le taux de chômage à la fin de 2021 a frôlé un creux historique et le nombre de postes vacants se situait à des sommets jamais observés.

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

Par ailleurs, tout indique que la pénurie de main-d'œuvre constatée sur le marché du travail est là pour rester. Il y a même de fortes possibilités qu'elle s'intensifie en raison de l'effet conjugué d'une croissance économique soutenue et de la relative stagnation de la population âgée de 15 à 64 ans (départs à la retraite des baby-boomers). Pour la période de 2021 à 2030, on estime à plus de 1,4 million le nombre de postes qui seront à pourvoir, dont plus de 80 % pour remplacer les départs à la retraite et un peu moins de 20 % pour combler la création nette d'emplois. Le contexte est donc très favorable à l'insertion professionnelle des personnes handicapées.

L'action gouvernementale ayant été fortement perturbée par la pandémie de COVID-19 à partir du mois de mars 2020, la mise en œuvre de certaines mesures de la Stratégie a connu des retards ou des difficultés. Dans un marché de l'emploi profondément touché par le contexte pandémique, des mesures ad hoc ont été prises pour répondre aux besoins ou problématiques vécus par les personnes handicapées.

2. INTRODUCTION

Ce bilan de mi-parcours de la mise en œuvre de la Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées 2019-2024 est le fruit de démarches ayant mobilisé les acteurs des ministères et organismes gouvernementaux qui y collaborent afin de favoriser l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées en leur facilitant l'accès au marché du travail. Ce bilan rend compte des principaux travaux réalisés à ce jour relativement aux 33 mesures de la Stratégie pour s'assurer que les efforts ou ressources sont déployés de manière à bien atteindre les objectifs de chacune de ces mesures selon les échéanciers prévus.

2.1 MÉTHODOLOGIE

La production de ce bilan s'appuie essentiellement sur les informations recueillies aux trois mois par le MTESS auprès des ministères et organismes partenaires porteurs des mesures. Les suivis et les résultats présentés sont ceux qui ont été réalisés depuis le lancement de la Stratégie en 2019.

Pour chacune des 33 mesures de la Stratégie, les ministères et organismes responsables ont évalué en pourcentage l'état d'avancement des travaux de mise en œuvre, en date du 31 mars 2022. Le statut global de la mise en œuvre de chaque mesure (complétée, en contrôle, à surveiller et en difficulté) a aussi été évalué.

Ce bilan fait état de l'évolution des résultats pour six des huit indicateurs clés, de nature populationnelle ou opérationnelle, qui mesurent l'efficacité de la Stratégie en lien avec la situation sur le marché du travail des personnes handicapées, leur diplomation ou leur participation aux mesures d'emploi des services publics d'emploi (SPE).

ÉTAT D'AVANCEMENT DES TRAVAUX

L'état d'avancement des travaux est évalué par le pourcentage des travaux réalisés au 31 mars 2022 par rapport à l'ensemble des travaux estimés pour compléter la mise en œuvre de la mesure. Cette évaluation s'appuie sur une échelle de mesure à cinq intervalles, soit 0 %, 25 %, 50 %, 75 % et 100 %.



STATUT GLOBAL DE LA MISE EN ŒUVRE

Le statut global de la mise en œuvre des mesures a été évalué selon quatre statuts déterminés par des critères relatifs au respect des échéanciers et aux risques de compromettre la réalisation de la mesure.

Critères déterminant le statut global de la mise en œuvre des mesures⁴

Critères	Statut global de la mise en œuvre de la mesure
Mise en œuvre réalisée	Complétée
Respect des échéanciers Le risque est faible de voir compromise, en totalité ou en partie, la réalisation de la mesure, ou qu'il y ait des répercussions majeures sur les objectifs/cibles de la mesure. La gestion du projet peut requérir une vigilance continue par le responsable (porteur) de la mesure afin de maintenir l'allocation des ressources et les efforts déployés à ce jour.	En contrôle
Mise en œuvre accusant un retard mineur selon les échéanciers Le risque est faible de voir compromise, en totalité ou en partie, la réalisation de la mesure, ou qu'il y ait des répercussions majeures sur les objectifs/cibles de la mesure. La gestion du projet peut requérir l'intervention des gestionnaires pour apporter des ajustements afin d'assurer les ressources et les efforts nécessaires et suffisants.	À surveiller
Mise en œuvre non commencée ou accusant un retard majeur selon les échéanciers Le risque est élevé de voir compromise, en totalité ou en partie, la réalisation de la mesure, ou qu'il y ait des répercussions majeures sur les objectifs/cibles de la mesure. La gestion du projet peut requérir l'intervention de la haute direction pour apporter des ajustements majeurs afin d'assurer les ressources et efforts nécessaires et suffisants.	En difficulté

4. Une couleur est associée à chacun des quatre statuts globaux de la mise en œuvre de la mesure : le vert foncé pour le statut « complétée »; le vert pâle pour le statut « en contrôle »; le jaune pour le statut « à surveiller »; le rouge pour le statut « en difficulté ».

3. BILAN DE MI-PARCOURS

DE LA MISE EN ŒUVRE DE LA STRATÉGIE

3.1 ÉVOLUTION DES INDICATEURS CLÉS

Le bilan de mi-parcours fait état de l'évolution des résultats des indicateurs pour lesquels une donnée récente est disponible, soit pour les six indicateurs clés opérationnels prévus dans la Stratégie. Rappelons qu'au total, huit indicateurs de nature populationnelle ou opérationnelle ont été déterminés pour mesurer l'efficacité de la Stratégie en lien avec la situation sur le marché du travail des personnes handicapées, leur diplomation et leur participation aux mesures d'emploi des services publics d'emploi.

Les résultats pour les deux indicateurs populationnels permettant de suivre l'évolution de l'objectif de la Stratégie – qui est de réduire l'écart entre le taux d'emploi des personnes handicapées et celui des personnes sans incapacité – seront disponibles ultérieurement⁵.

DIPLOMATION

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

En 2016-2017, le taux de diplomation après sept ans des EHDA qui sont entrés au secondaire en 2010 s'établissait à 53,7 %, comparativement à 85,6 % pour les autres élèves. En 2019-2020, le taux de diplomation et de qualification après sept ans des EHDA qui sont entrés au secondaire en 2013 s'établissait à 56,2 % comparativement à 86,6 % pour les autres élèves. Il sera possible de voir l'évolution de cet indicateur pour la cohorte de 2017 en 2023-2024, soit à la fin de la SNPH.

PARTICIPATION AUX SERVICES PUBLICS D'EMPLOI

B. Évolution de la proportion des participants actifs ayant bénéficié d'une intervention des SPE et qui sont des personnes handicapées par rapport à l'ensemble des participants actifs

La proportion des participants actifs ayant bénéficié d'une intervention des SPE et qui sont des personnes handicapées a connu une augmentation de 5,1 points de pourcentage de 2018-2019 à 2021-2022⁶, passant de 11,6 % à 16,7 % par rapport à l'ensemble des participants actifs aux SPE.

C. Évolution de la part des dépenses des SPE attribuables à la participation des personnes handicapées par rapport aux dépenses attribuables à l'ensemble des participants

Les investissements sont passés de 206 M\$ en 2019-2020 à 245 M\$ en 2021-2022⁷, soit une augmentation de 19 %. En 2021-2022, ces investissements représentaient 24 % des dépenses du volet « intervention » du Fonds de développement du marché du travail (FDMT).

5. Ces indicateurs dépendent de la nouvelle Enquête canadienne sur l'incapacité (ECI) 2022, dont les résultats seront disponibles au courant de 2023.

6. Données en date du 31 mars 2022 (données préliminaires).

7. Données en date du 18 février 2022.

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

Deux indicateurs sont ici ciblés.

Proportion des personnes handicapées ayant participé à une mesure d'emploi qui occupent un emploi :

D. 12 semaines après la fin de leur participation à une mesure d'emploi

Depuis le début de la Stratégie, la proportion des personnes handicapées ayant participé à une mesure d'emploi qui sont en emploi après la fin de leur participation a connu une progression, passant de 52,2 % en 2018-2019 à 56,6 % en 2021-2022⁸, soit une augmentation de 4,4 p.p, comparativement à 56,6 % et 61,0 % respectivement pour l'ensemble des clientèles, soit une hausse de 4,4 p.p.

E. 12 mois après la fin de leur participation à une mesure d'emploi

Les données seront uniquement disponibles en 2023.

PRÉSENCE DE PERSONNES HANDICAPÉES DANS LA FONCTION PUBLIQUE DU QUÉBEC

F. Nombre et proportion de personnes handicapées qui occupent un emploi régulier dans la fonction publique du Québec sur l'effectif régulier total

Depuis 2019, la proportion de personnes handicapées qui occupent un emploi régulier dans la fonction publique du Québec sur l'effectif régulier total n'a pas évolué. En mars 2021, parmi les personnes qui occupaient un emploi régulier dans la fonction publique du Québec, 762 se déclaraient handicapées, soit 1,4 % de l'effectif régulier total, alors qu'en mars 2018 on comptait 723 personnes se déclarant handicapées, soit également 1,4 % de l'effectif régulier total⁹.

8. Données préliminaires au 31 mars 2022.

9. Secrétariat du Conseil du trésor. *Effectif de la fonction publique du Québec*, tableau 1.5.1, page 18, [Partie 1 : Nombre de personnes à la fin de l'exercice financier entre mars 2017 et mars 2021](#).

3.2 ÉTAT DE SITUATION DE LA MISE EN ŒUVRE DE LA STRATÉGIE

La Stratégie s'appuie sur quatre orientations stratégiques qui se déclinent en six axes. Elle vise la réalisation de 33 mesures autour desquelles s'articule l'intervention gouvernementale en matière d'intégration et de maintien en emploi des personnes handicapées. Le bilan de mi-parcours de la mise en œuvre de la Stratégie complété au 31 mars 2022 donne une vue d'ensemble du déploiement de ses 33 mesures, incluant certains résultats préliminaires (voir annexe).

Orientation 1 : Accroître l'autonomie professionnelle des personnes handicapées

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

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

Orientation 2 : Favoriser l'embauche des personnes handicapées par les employeurs

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

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

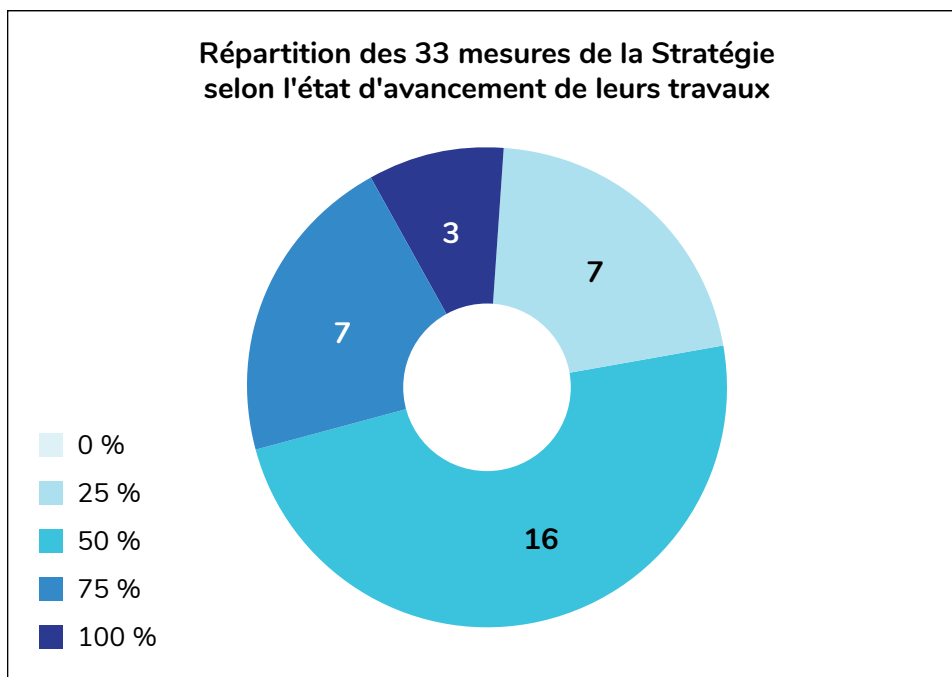
Orientation 3 : Assurer un meilleur continuum de services aux personnes handicapées en fonction de leur projet socioprofessionnel

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

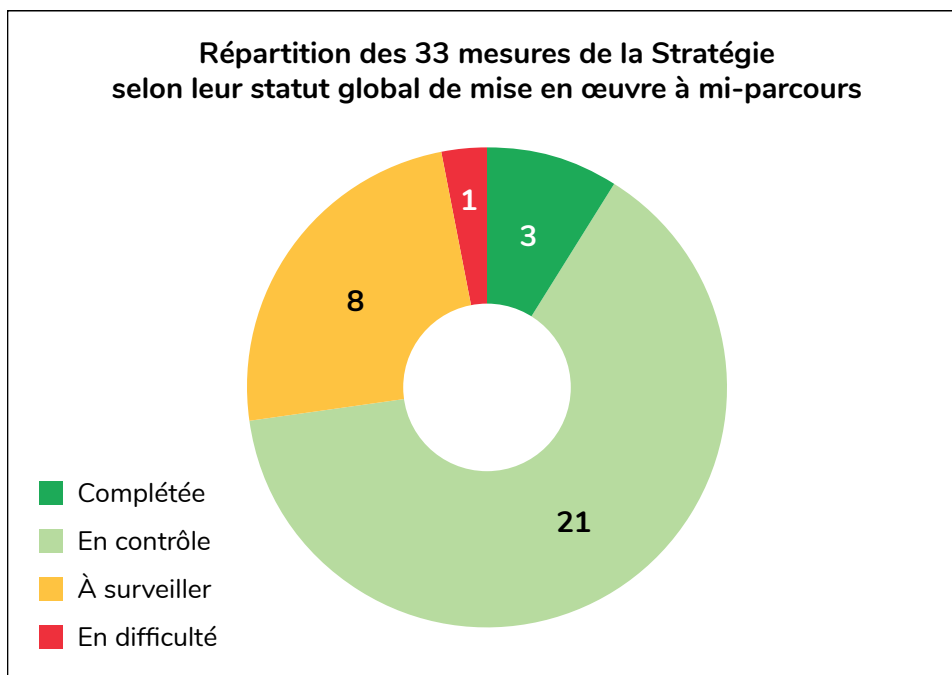
Orientation 4 : Documenter les problématiques liées à l'intégration et au maintien en emploi des personnes handicapées

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

Globalement, à mi-parcours, on estime que l'état d'avancement des travaux de mise en œuvre des mesures se situe, pour la majorité (26 sur 33), à 50 % ou plus.



Par ailleurs, on estime qu'une majorité de mesures (24 sur 33) sont déployées, c'est-à-dire qu'elles ont le statut global de mise en œuvre « complétée » (3 mesures) ou « en contrôle » (21 mesures).



4. CONCLUSION

Les ministères et organismes engagés dans la réalisation des 33 mesures de la Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées 2019-2024 sont plus que jamais mobilisés. Ce sont des acteurs toujours plus engagés à faire la différence pour favoriser l'emploi des personnes handicapées et leur maintien sur le marché du travail.

Le bilan de mi-parcours démontre que la mise en œuvre de la Stratégie va bon train et que les mesures élaborées se déploient progressivement, malgré les contraintes dues au contexte de la pandémie de COVID-19.

La production de ce bilan de mi-parcours, au 31 mars 2022, répond à un engagement du MTESS : permettre à tous et à toutes d'apprécier non seulement l'état d'avancement des travaux de la Stratégie, mais également ses premiers résultats faisant état des progrès accomplis en matière d'intégration et de maintien en emploi des personnes handicapées.

ANNEXE

PRINCIPAUX TRAVAUX RÉALISÉS ET RÉSULTATS POUR CHACUNE DES 33 MESURES DE LA STRATÉGIE

N°	Orientations/Mesures	Responsables	Bilan de mi-parcours de la mise en œuvre			
			Principaux travaux	Résultats/Remarques	État d'avancement des travaux	Statut global de la mise en œuvre
ORIENTATION 1 – Accroître l'autonomie professionnelle des personnes handicapées						
1	Produire à l'intention du réseau scolaire des balises qui permettent de cibler les actions de mise en œuvre des contenus en orientation scolaire et professionnelle auprès des élèves handicapés	MEQ	Réalisés	Cibles atteintes : Publication et diffusion d'un document de référence relatif au PFAE (2020 et 2021) et d'un document de référence relatif aux programmes éducatifs CAPS-I et DÉFIS. Tous les centres de services scolaires et les commissions scolaires concernés par ces activités de diffusion.	100 %	Complétée
2	Accroître la participation aux mesures et services d'emploi des prestataires du Programme de solidarité sociale de moins de 25 ans ayant des contraintes sévères à l'emploi	MTESS	Des travaux d'arrimage avec les deux comités engagés dans le chantier de la Modernisation de l'assistance sociale du MTESS ont été réalisés. Un plan d'action pour la mise en œuvre a été élaboré, ainsi que la collecte de statistiques pour déterminer l'indicateur et la cible 1 pour 2022-2023. Une procédure est en cours de préparation afin d'informer la clientèle.	En cours de réalisation.	50 %	À surveiller

N°	Orientations/Mesures	Responsables	Bilan de mi-parcours de la mise en œuvre			
			Principaux travaux	Résultats/Remarques	État d'avancement des travaux	Statut global de la mise en œuvre
3	Soutenir l'emploi des élèves et étudiants handicapés en rendant disponibles 360 emplois dans la mesure CIT et 200 emplois dans les entreprises adaptées par l'intermédiaire du PSEA	MTESS	La mesure est mise en œuvre depuis 2019-2020, sa réalisation est prévue en 2023-2024.	Selon les résultats préliminaires pour les trois premières années de la Stratégie, la cible est dépassée (plus de 72 étudiants à chacune des années) pour le nombre d'étudiants participant à la mesure CIT. Pour PSEA, 95 % des emplois étaient occupés en 2021-2022*.	50 %	En contrôle
4	Créer 250 postes dans des entreprises adaptées par l'intermédiaire du PSEA pour permettre à de jeunes personnes handicapées de vivre une première expérience de travail significative	MTESS	La mesure est mise en œuvre depuis 2019-2020, sa réalisation est prévue en 2023-2024.	Depuis 2019-2020, 130 postes ont été attribués dans les entreprises adaptées, la cible étant de 250 postes d'ici le 31 mars 2024*.	50 %	En contrôle
5	Soutenir le développement de mécanismes ou de pratiques porteurs pour améliorer l'intégration socioprofessionnelle des étudiants handicapés durant leur parcours de formation	MES	La mise en œuvre de la mesure est en cours. Deux projets ont été retenus : un projet des centres collégiaux de soutien à l'intégration de l'Ouest et de l'Est visant à développer et mettre en application une trousse d'outils pour soutenir la population étudiante en situation de handicap ayant un ou des stages dans son programme de formation; un projet de l'UQAC visant à favoriser l'insertion socioprofessionnelle des étudiantes et étudiants en situation de handicap inscrits aux campus de Chicoutimi, Sept-Îles et Montréal.	En cours de réalisation.	25 %	En contrôle

* La crise sanitaire a eu un impact sur le respect des échéanciers ou l'atteinte des cibles.

N°	Orientations/Mesures	Responsables	Bilan de mi-parcours de la mise en œuvre			
			Principaux travaux	Résultats/Remarques	État d'avancement des travaux	Statut global de la mise en œuvre
6	Promouvoir, auprès des employeurs, les possibilités offertes par le programme PFAE	MEQ	Les travaux préalables à la promotion auprès des employeurs ont débuté en vue de la mise en œuvre de la mesure, dont la réalisation est prévue pour 2022-2023.	En cours de réalisation*.	25 %	En contrôle
7	Offrir des services intégrés aux jeunes de 12 à 25 ans dans le cadre du projet Aire ouverte	MSSS Coll. : MTESS MES OPHQ MEQ	Le MSSS prévoit que 19 établissements auront des services Aire ouverte opérationnels d'ici à décembre 2022. Un suivi rigoureux du développement des équipes et des sites est assuré par l'équipe du MSSS.	En cours de réalisation*.	50 %	À surveiller
8	Aider les personnes handicapées dans leur utilisation du transport en commun	MTQ	En 2021-2022, la mesure initiale a été modifiée et vise une révision du guide à l'apprentissage du transport collectif élaboré par le MTQ en 1995, plutôt que l'élaboration d'un nouveau guide d'apprentissage du transport collectif à l'intention des intervenants travaillant auprès des personnes ayant une déficience significative et persistante. Les travaux de révision ont débuté en décembre 2021, avec la collaboration du MSSS. La publication et la diffusion du guide sont prévues en 2023.	En cours de réalisation.	25 %	En contrôle

* La crise sanitaire a eu un impact sur le respect des échéanciers ou l'atteinte des cibles.

N°	Orientations/Mesures	Responsables	Bilan de mi-parcours de la mise en œuvre			
			Principaux travaux	Résultats/Remarques	État d'avancement des travaux	Statut global de la mise en œuvre
9	Augmenter de 400 le nombre de postes permanents dans le cadre du PSEA	MTESS	La mise en œuvre de la mesure est déployée progressivement depuis 2019-2020, jusqu'en 2024.	Pour 2019-2020 à 2022-2023 (en date du 7 avril 2022), 200 postes permanents ont été créés et attribués dans le cadre du PSEA. Malgré la création et l'attribution de postes, les cibles absolues ne sont pas atteintes, en raison de la difficulté à combler pleinement les postes subventionnés disponibles. Le contexte économique et pandémie explique en grande partie cette situation.	50 %	En difficulté
10	Augmenter de 500 le nombre de nouveaux participants à la mesure CIT	MTESS	Pour les trois premières années de la Stratégie, la cible a été atteinte deux années sur trois, soit en 2019-2020 et 2021-2022.	Pour 2019-2020 et 2021-2022 (données au 18 février 2022) : augmentation respective de 326 participants actifs et de 145 participants actifs. Une diminution de 367 participants actifs a été constatée pour 2020-2021 en raison de la pandémie*.	50 %	En contrôle
11	Augmenter la participation des personnes handicapées à des formations adaptées	MTESS	La mise en œuvre de la mesure a débuté en 2019-2020 et sa réalisation est prévue en 2023-2024.	En 2019-2020 et 2020-2021, le nombre de participants moyen aux formations adaptées du MTESS se situait légèrement en deçà de la cible annuelle de 50 participants, à l'exception du dernier exercice (2021-2022) où l'on peut constater une hausse relative*.	50 %	En contrôle

* La crise sanitaire a eu un impact sur le respect des échéanciers ou l'atteinte des cibles.

N°	Orientations/Mesures	Responsables	Bilan de mi-parcours de la mise en œuvre			
			Principaux travaux	Résultats/Remarques	État d'avancement des travaux	Statut global de la mise en œuvre
12	Promouvoir des expériences et des pratiques porteuses en vue du développement des compétences auprès des partenaires des différents réseaux (éducation, travail, emploi et solidarité sociale, santé et services sociaux) et des organismes communautaires œuvrant auprès de personnes handicapées	OPHQ	La mesure, réalisée en collaboration avec le CQEA, a été révisée. Sa réalisation est prévue en 2023-2024. Les travaux visant à mettre en lumière des expériences, des pratiques et des démarches enrichissantes de développement des compétences sont entrepris.	En cours de réalisation.	25 %	À surveiller
13	Mieux informer les personnes handicapées, leur famille et les intervenants sur les programmes et mesures ainsi que sur les mécanismes de sortie et de retour à l'aide financière de dernier recours lors de l'obtention d'un emploi	MTESS	La mise en œuvre de la mesure amorcée en 2019-2020 se fait de façon progressive, jusqu'à sa réalisation en 2023-2024. Actuellement, les travaux sont en cours pour l'amélioration du contenu des pages Web afin de regrouper toute l'information pertinente.	En cours de réalisation.	50 %	À surveiller
14	Développer les compétences des agents et agentes d'aide à l'emploi quant à l'offre de service et à la réalité des personnes handicapées	MTESS	Une formation est en cours d'élaboration et une cohorte pilote sera formée à l'automne 2022 pour en améliorer le contenu. La formation sera proposée à tous les agents d'aide à l'emploi et à leurs chefs d'équipe en 2023.	En cours de réalisation*.	50 %	En contrôle

* La crise sanitaire a eu un impact sur le respect des échéanciers ou l'atteinte des cibles.

N°	Orientations/Mesures	Responsables	Bilan de mi-parcours de la mise en œuvre			
			Principaux travaux	Résultats/Remarques	État d'avancement des travaux	Statut global de la mise en œuvre
ORIENTATION 2 – Favoriser l’embauche des personnes handicapées par les employeurs						
15	Mener une campagne de sensibilisation et d’information auprès des employeurs afin de favoriser l’intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées	OPHQ	La mise en œuvre de la mesure a débuté en 2019-2020. Vu les résultats encourageants, la campagne, qui devait initialement se terminer le 31 mars 2021, s’est poursuivie en 2021-2022. Lancée le 16 octobre 2019, la campagne s’est réalisée au moyen de publicités, capsules d’information et activités diffusées sur le Web et les médias sociaux.	Un sondage post-campagne, mené du 28 janvier au 2 février 2022 auprès des responsables des embauches et/ou des ressources humaines d’entreprises québécoises, a permis de constater que la cible de notoriété (25 %) est dépassée, soit 27 %. La cible d’information n’est pas atteinte : 41 % des employeurs se disent tout à fait informés, alors qu’un taux de 60 % est visé. D’autres résultats sont à venir.	75 %	En contrôle
16	Promouvoir, auprès des municipalités, des exemples de bonnes pratiques en matière d’insertion professionnelle des personnes handicapées	MAMH Coll. : OPHQ	Dès 2020, l’OPHQ a inclus dans toutes les lettres de rétroaction sur le plan d’action annuel à l’égard des personnes handicapées des municipalités, un paragraphe invitant celles-ci à planifier des mesures visant l’embauche et le maintien en emploi de ces personnes. En 2021, trois publications sur le site Web ou l’intranet du MAMH ont été faites, soit une actualité faisant la promotion de l’autoformation en ligne « Mieux accueillir les personnes handicapées », une publication en lien avec les programmes et services destinés aux personnes handicapées, ainsi qu’une actualité en lien avec la Journée internationale des personnes handicapées.	Les données 2021-2022 seront disponibles à l’automne 2022.	50 %	En contrôle

N°	Orientations/Mesures	Responsables	Bilan de mi-parcours de la mise en œuvre			
			Principaux travaux	Résultats/Remarques	État d'avancement des travaux	Statut global de la mise en œuvre
17	Mettre à la disposition des entreprises un aide-mémoire sur les services offerts en matière de ressources humaines par Services Québec pour les soutenir dans leurs pratiques d'embauche et de maintien en emploi des personnes handicapées	MTESS	La mise en œuvre de la mesure est complétée.	Les deux cibles de la mesure ont été atteintes ou dépassées, soit la mise en ligne d'un aide-mémoire sur le site Web d'Entreprises Québec (22 mars 2021), lequel a enregistré 902 pages vues, bien au-delà de la cible de 600 pages vues.	100 %	Complétée
18	Tenir des activités nationales de reconnaissance pour souligner la contribution exceptionnelle d'employeurs à l'intégration, au maintien et à la progression professionnelle de personnes handicapées	MTESS	Le MTESS a lancé le 2 juillet 2021 l'initiative Portrait d'entreprises inclusives, qui vise à souligner les pratiques innovantes d'entreprises qui emploient des personnes handicapées. Le plan de communication est complété. Il est prévu de publier une chronique une fois tous les deux mois.	En cours de réalisation.	75 %	En contrôle

N°	Orientations/Mesures	Responsables	Bilan de mi-parcours de la mise en œuvre			
			Principaux travaux	Résultats/Remarques	État d'avancement des travaux	Statut global de la mise en œuvre
19	Poursuivre l'expérimentation d'un projet pilote de service-conseil en gestion de la diversité à l'intention des entreprises	MTESS	La mise en œuvre de la mesure s'est amorcée en 2018-2019, sa réalisation est prévue en 2022. Des activités de promotion ont été tenues (ex. : participation à des salons d'emploi, à des colloques, à des événements, démarchage de grandes entreprises). Des outils ont été développés à l'intention des entreprises, dont une trousse d'accompagnement et une grille d'auto-évaluation permettant de déterminer le degré de développement d'une politique inclusive envers les personnes handicapées.	La cible de 210 entreprises aidées a été dépassée. Au 31 décembre 2021, 233 entreprises ont été soutenues pour de l'aide-conseil en matière d'embauche des personnes handicapées, et ce, pour de l'aide-conseil sur les processus d'embauche, sur une politique inclusive en matière d'emploi, etc. Cette aide-conseil pouvait prendre aussi la forme d'une formation afin de soutenir des gestionnaires de différentes succursales d'une même entreprise*.	100 %	Complétée
20	Mettre en œuvre un programme d'accès à l'égalité en emploi pour les personnes handicapées	SCT Coll. : OPHQ	La mesure initiale, soit la mise en œuvre du Programme d'accès à l'égalité en emploi pour les personnes handicapées (PAEEPH), a été abandonnée. Les travaux pour la mise en œuvre de la mesure révisée ont débuté et sa réalisation est prévue au plus tard le 31 mars 2023. De nouvelles orientations ont été prises par le SCT, à savoir l'adoption d'un PAEE unique qui visera l'ensemble des groupes reconnus comme étant victimes de discrimination en emploi, dont les personnes handicapées. Des analyses sont en cours pour déterminer quelles mesures prévues au PAEEPH seront incluses dans le PAEE unique.	En cours de réalisation. Il est prévu d'augmenter le taux de présence des personnes handicapées dans l'effectif régulier de la fonction publique du Québec.	75 %	À surveiller

* La crise sanitaire a eu un impact sur le respect des échéanciers ou l'atteinte des cibles.

N°	Orientations/Mesures	Responsables	Bilan de mi-parcours de la mise en œuvre			
			Principaux travaux	Résultats/Remarques	État d'avancement des travaux	Statut global de la mise en œuvre
21	Renforcer le Programme de développement de l'employabilité à l'intention des personnes handicapées (PDEIPH)	SCT	La mise en œuvre de la mesure a débuté en 2018-2019 et sa réalisation est prévue en 2022-2023. Durant les quatre premières années du renforcement du PDEIPH du SCT, 111 projets d'emploi ont démarré.	En cours de réalisation*.	75 %	En contrôle
22	Outiller les établissements du secteur parapublic pour qu'ils puissent favoriser l'intégration, le maintien en emploi et la progression professionnelle de personnes handicapées	OPHQ Coll. : CDPDJ	La mise en œuvre de la mesure a débuté en 2019-2020 et sa réalisation est prévue en 2023-2024. Trois webinaires destinés au réseau de l'éducation et de l'enseignement supérieur, ainsi que trois webinaires pour le réseau de la santé et des services sociaux, ont été mis en place par la CDPDJ. Le premier webinaire a été présenté en 2019-2020 et 2020-2021, et le second, sur l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées, est prêt pour diffusion.	Un premier webinaire présenté en 2019-2020 et 2020-2021 sur le recrutement et l'attraction des personnes handicapées a recueilli les taux de participation suivants : – Réseau de l'éducation et de l'enseignement supérieur : 53,7 %. – RSSS : 56,4 %. D'autres résultats sont à venir.	50 %	En contrôle

* La crise sanitaire a eu un impact sur le respect des échéanciers ou l'atteinte des cibles.

N°	Orientations/Mesures	Responsables	Bilan de mi-parcours de la mise en œuvre			
			Principaux travaux	Résultats/Remarques	État d'avancement des travaux	Statut global de la mise en œuvre
ORIENTATION 3 – Assurer un meilleur continuum de service aux personnes handicapées en fonction de leurs projets socioprofessionnels						
23	Soutenir et accompagner les personnes handicapées qui participent à des stages ou à des plateaux de travail, et ce, pour favoriser leur intégration au marché du travail	MSSS	La mise en œuvre de la mesure s’est amorcée en 2020-2021 et sa réalisation est prévue en 2023-2024. Un suivi de l’investissement aux CISSS et CIUSSS, qui totalise 960 000 \$ annuellement, est réalisé de façon périodique.	Les établissements rencontrent des défis importants pour doter le poste d’agent d’intégration en raison de la rareté de main-d’œuvre. En date de juillet 2021, 12 établissements avaient procédé à l’embauche d’agents d’intégration pour un total de 2 817,6 heures travaillées par ces derniers.	75 %	En contrôle
24	Expérimenter un nouveau service d’accompagnement dans le cadre de la démarche planifiée et concertée TEVA	MTESS Coll. : MSSS MEQ	La mise en œuvre de la mesure a débuté en juin 2021 et sa réalisation est prévue dès 2022, notamment avec l’embauche des agents d’accompagnement pour la démarche TEVA. Le projet pilote est réalisé avec le ROSEPH.	En cours de réalisation*.	50 %	À surveiller
25	Améliorer le continuum de services, consolider et diversifier l’offre de services en activités socioprofessionnelles et communautaires afin de favoriser la réalisation du projet de vie des personnes présentant une déficience intellectuelle, une déficience physique ou un trouble du spectre de l’autisme	MTESS MSSS	En 2019-2020, les modalités de mise en œuvre de la mesure ont été identifiées et planifiées, incluant la création de nouvelles places dans le RSSS pour les personnes présentant une déficience physique, une déficience intellectuelle ou un trouble du spectre de l’autisme. La réalisation de la mesure est prévue en 2022-2023 et 2023-2024.	En cours de réalisation*.	25 %	En contrôle

* La crise sanitaire a eu un impact sur le respect des échéanciers ou l'atteinte des cibles.

N°	Orientations/Mesures	Responsables	Bilan de mi-parcours de la mise en œuvre			
			Principaux travaux	Résultats/Remarques	État d'avancement des travaux	Statut global de la mise en œuvre
26	Poursuivre l'implantation d'un nouveau service d'accompagnement individualisé et soutenu, sur les lieux de travail, à l'intention des personnes qui rencontrent des obstacles importants pour intégrer ou réintégrer un emploi et s'y maintenir	MTESS Coll. : MSSS	La mise en œuvre de la mesure a débuté en 2018-2019 et sa réalisation est prévue en 2022-2023. Les évaluations de l'implantation ont été complétées pour les deux premières années du projet et le suivi du projet pour 2022 est en cours (2022 est la quatrième et dernière année de sa reconduction). L'évaluation globale du projet permettra de valider la possibilité d'intégrer le service à l'offre de services des services publics d'emploi.	En cours de réalisation.	75 %	En contrôle
27	Soutenir le cheminement socioprofessionnel des personnes handicapées par la formalisation d'ententes d'arrimage entre les réseaux de services	MTESS MSSS MEQ Coll. : OPHQ	La mise en œuvre de la mesure a débuté en mars 2021 et sa réalisation est prévue à partir de 2022-2023. À l'automne 2021, une recension des modèles d'ententes de collaboration existants a été réalisée. Une entente-cadre nationale à l'intention des ministères signataires doit notamment être publiée et diffusée en 2022-2023, ainsi qu'un guide à l'intention des intervenants sur le terrain.	En cours de réalisation.	50 %	À surveiller

N°	Orientations/Mesures	Responsables	Bilan de mi-parcours de la mise en œuvre			
			Principaux travaux	Résultats/Remarques	État d'avancement des travaux	Statut global de la mise en œuvre
ORIENTATION 4 – Réaliser des recherches sur les problématiques liées à l'intégration et au maintien en emploi des personnes handicapées						
28	Réaliser une étude sur les facteurs qui, en entreprise, freinent ou facilitent l'intégration et le maintien en emploi et la progression professionnelle des personnes handicapées	MTESS	La mise en œuvre de la mesure s'est amorcée en 2020-2021 et sa réalisation est prévue au printemps 2023. Le devis de recherche a été signé en juillet 2021 et les étapes de pré-collecte de données sont en cours. La collecte de données aura lieu à l'automne 2022.	En cours de réalisation.	25 %	En contrôle
29	Approfondir la connaissance des enjeux concernant la participation à la formation professionnelle et la diplomation des élèves handicapés	OPHQ Coll. : MTESS MEQ	Une entente a été signée en février 2020 entre l'Université du Québec à Montréal et l'OPHQ dans le cadre du Programme de subventions à l'expérimentation de l'OPHQ pour la réalisation du projet intitulé <i>Participation et diplomation des élèves handicapés aux programmes de formation professionnelle</i> . Le premier rapport d'étape a été complété le 24 février 2021 et le second, le 22 février 2022.	En cours de réalisation*.	50 %	En contrôle
30	Réaliser une étude sur la population des personnes ayant une incapacité qui sont inactives et susceptibles d'intégrer ou de réintégrer le marché du travail	MTESS OPHQ	La mise en œuvre de la mesure a débuté en 2019-2020 et sa réalisation est prévue d'ici la fin du printemps 2022. L'Institut de la statistique du Québec (ISQ) a procédé à la majorité des analyses descriptives permettant de broser un portrait statistique à partir d'un compendium de données tirées de l'ECI de 2017. Des analyses multivariées ont également été réalisées afin d'explorer différents facteurs.	En cours de réalisation.	75 %	À surveiller

* La crise sanitaire a eu un impact sur le respect des échéanciers ou l'atteinte des cibles.

N°	Orientations/Mesures	Responsables	Bilan de mi-parcours de la mise en œuvre			
			Principaux travaux	Résultats/Remarques	État d'avancement des travaux	Statut global de la mise en œuvre
31	Analyser la contribution du régime fiscal québécois et des autres transferts fiscaux relativement aux travailleurs handicapés à faible revenu	OPHQ Coll. : MTESS MFQ	À la suite d'un appel de propositions, une entente a été signée en novembre 2021 dans le cadre du Programme de subventions à l'expérimentation de l'OPHQ, entre l'OPHQ et l'Université de Sherbrooke. Le projet retenu a été soumis par M. Luc Godbout, titulaire de la Chaire de recherche en fiscalité et en finances publiques.	En cours de réalisation.	50 %	En contrôle
32	Réaliser une étude sur la participation à la vie active des personnes ayant un trouble du spectre de l'autisme	MTESS	Un devis de recherche a été finalisé et approuvé au printemps 2021. La collecte des données a été complétée en février 2022 et l'analyse et la rédaction des données sont en cours.	En cours de réalisation. La mesure a été arrimée à la mesure 22 du Plan d'action sur le trouble du spectre de l'autisme 2017-2022. Ainsi, le MTESS a convenu avec le MSSS de réaliser un seul projet de recherche qui porte sur les mesures et les facteurs favorisant l'intégration en emploi des personnes au Québec ayant un trouble du spectre de l'autisme. Les redditions de comptes demeureront distinctes.	50 %	En contrôle
33	Évaluer la Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées 2019-2024	MTESS	La mise en œuvre de la mesure a débuté en 2019-2020 et sa réalisation sera complétée en 2023-2024. Le cadre d'évaluation déposé en octobre 2020 a été ajusté pour tenir compte du rapport du Vérificateur général du Québec paru en novembre 2020. La collecte de données relatives à l'évaluation de l'efficacité de la gouvernance de la SNPH et de sa mise en œuvre a été réalisée à l'hiver 2022.	Le cadre d'évaluation de la SNPH a été transmis au SCT le 30 octobre 2020, soit avec un mois de retard par rapport à la cible fixée.	25 %	En contrôle

