

ÉVALUATION DE L'EFFICACITÉ DE LA POLITIQUE GOUVERNEMENTALE À PART ENTIÈRE : POUR UN VÉRITABLE EXERCICE DU DROIT À L'ÉGALITÉ

L'EMPLOI



Avis important

L'Office des personnes handicapées du Québec a récemment été avisé de la présence d'erreurs dans les tableaux de données de l'Enquête canadienne sur l'incapacité de 2017 produits à l'intention de notre organisation.

Nous procédons à une vérification des documents et des contenus présentant des données de cette enquête. Les nombres et les proportions présentés dans les documents et contenus sont exacts. Toutefois, certaines des différences statistiquement significatives soulevées pourraient être inexactes. De plus, certaines indications concernant la présence de coefficients de variation élevés pourraient être absentes.

Une version à jour de ces documents et de ces contenus sera disponible sous peu. Dans l'intervalle, pour obtenir des précisions sur les données que vous souhaitez utiliser, nous vous recommandons de consulter notre service d'information statistique par courriel à evaluation@ophq.gouv.qc.ca.

ÉVALUATION DE L'EFFICACITÉ DE LA POLITIQUE GOUVERNEMENTALE À PART ENTIÈRE : POUR UN VÉRITABLE EXERCICE DU DROIT À L'ÉGALITÉ

L'EMPLOI

RÉDACTION

Mélanie Deslauriers

Patricia Lamotte

Agathe Richard-Dallaire

Analystes-conseils

Direction de l'évaluation, des analyses et
des statistiques

COLLABORATION

Lucie Dugas

Coordonnatrice

Direction de l'évaluation, des analyses et
des statistiques

Marie-Claire Major

Olivier Millaire Lafantaisie

Analystes-conseils

Direction de l'évaluation, des analyses et
des statistiques

Lucie Sarrazin

Vanessa Marquis

Techniciennes en statistiques et aux plans d'action
Direction de l'évaluation, des analyses et
des statistiques

Catherine Bourgault

Annie Mercure

Mélissa Lord-Gauthier

Conseillères

Direction du développement et de
l'intervention stratégique

SUPERVISION

Isabelle Émond

Directrice de l'évaluation, des analyses et
des statistiques

ÉDITION

Secrétariat général, communications et
affaires juridiques

RÉVISION LINGUISTIQUE ET MISE EN PAGE

Sheila Lotay

DATE

Le 15 octobre 2021

APPROBATION

Conseil d'administration de l'Office
Séance du 15 octobre 2021

RÉFÉRENCE SUGGÉRÉE

OFFICE DES PERSONNES HANDICAPÉES DU
QUÉBEC (2021). *Évaluation de l'efficacité de la
politique gouvernementale À part entière : pour
un véritable exercice du droit à l'égalité : l'emploi*,
Drummondville, Secrétariat général, communications
et affaires juridiques, L'Office, 154 p.

Ce document est disponible en médias adaptés
sur demande.

Dépôt légal – 2021

Bibliothèque et Archives nationales du Québec

ISBN 978-2-550-90114-3 (version PDF)

ISBN 978-2-550-90115-0 (version texte électronique)

Office des personnes handicapées du Québec
309, rue Brock, Drummondville (Québec) J2B 1C5
Téléphone : 1 800 567-1465
Télécscripteur : 1 800 567-1477
www.ophq.gouv.qc.ca

REMERCIEMENTS

L'Office des personnes handicapées du Québec remercie les membres du Comité de suivi de la mise en œuvre et de l'évaluation de la politique À part entière pour leur collaboration à la production des rapports d'évaluation de l'efficacité de la politique.

MOUVEMENT D'ACTION COMMUNAUTAIRE AUTONOME DES PERSONNES HANDICAPÉES

Anik Larose
Stéphanie Cloutier
Société québécoise de la déficience intellectuelle

Véronique Vézina
Confédération des organismes de personnes
handicapées du Québec

Isabelle Tremblay
Alliance québécoise des regroupements régionaux pour
l'intégration des personnes handicapées

Charles Rice
Réseau communautaire en santé mentale

EXPERT

Patrick Fougeyrollas
Réseau international sur le Processus
de production du handicap

REPRÉSENTANTES ET REPRÉSENTANTS MINISTÉRIELS

Alexandre Paré
Ministère de la Famille

Guy Émond
Ministère des Transports du Québec

Josée Lepage
Alain Vigneault
Ministère de l'Éducation

Francis Gauthier
Esther Quirion
Ministère du Travail, de l'Emploi
et de la Solidarité sociale

Michel Duchesne
Annie Desaulniers
Ministère des Affaires municipales et de l'Habitation

Marie-Hélène Cliche
Pour sa participation dans le cadre de la rencontre
spéciale du 11 juin 2021.
Ministère du Tourisme

Daniel Garneau
Ministère de la Santé et des Services sociaux

OFFICE DES PERSONNES HANDICAPÉES DU QUÉBEC

Frances Champigny
Présidente du conseil d'administration
depuis le 18 août 2021
Vice-présidente du conseil d'administration
du 8 février 2018 au 10 mars 2021

Martin Trépanier
Président du conseil d'administration
du 9 octobre 2007 au 10 mars 2021

Daniel Jean
Directeur général

L'Office tient également à remercier les organisations suivantes pour leur collaboration dans le cadre des différentes collectes de données nécessaires à la réalisation des rapports d'évaluation.

MINISTÈRES ET ORGANISMES PUBLICS

Bibliothèque et Archives nationales du Québec (BAnQ)

Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ)

Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST)

Commission des partenaires du marché du travail (CPMT)

Ministère de la Culture et des Communications (MCC);

Ministère de l'Éducation du Québec (MEQ)

Ministère de l'Enseignement supérieur (MES)

Ministère des Finances du Québec (MFQ)

Ministère des Forêts, de la Faune et des Parcs (MFFP)

Revenu Québec

Secrétariat du Conseil du trésor (SCT)

Société de l'assurance automobile du Québec (SAAQ)

Société des établissements de plein air du Québec (SÉPAQ)

AUTRES ENTITÉS PUBLIQUES

Bureaux coordonnateurs de la garde en milieu familial

Centres collégiaux de soutien à l'intégration (CCSI)

Comités consultatifs de la Mesure exceptionnelle de soutien à l'intégration dans les services de garde pour les enfants handicapés ayant d'importants besoins

Comités consultatifs des services aux élèves handicapés et aux élèves en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage

Directions générales des commissions scolaires

ASSOCIATIONS ET REGROUPEMENTS

Alliance des centres-conseils en emploi (AXTRA)

Association des bibliothèques publiques du Québec

Association québécoise de la garde scolaire

Association québécoise des éducatrices et éducateurs de la petite enfance

Association québécoise interuniversitaire des conseillers aux étudiants en situation de handicap (AQICESH)

Association québécoise pour le loisir des personnes handicapées (AQLPH)

Association québécoise pour l'équité et l'inclusion au postsecondaire

Associations touristiques régionales

Conseil québécois des entreprises adaptées (CQEA)

Fédération québécoise de l'autisme (FQA)

Institut Nazareth et Louis Braille

Kéroul

Parasports Québec

Rassemblement des garderies privées du Québec

Regroupement des travailleuses et des travailleurs autonomes des centres de la petite enfance

Regroupement des organismes spécialisés pour l'emploi des personnes handicapées (ROSEPH)

Secteur des Centres de la petite enfance de la Fédération de la santé et des services sociaux – Confédération des syndicats nationaux et le secteur des responsables de services de garde

Soutien à la personne handicapée en route vers l'emploi (SPHERE-Québec)

SOMMAIRE

Ce rapport présente un jugement sur l'efficacité de la politique À part entière à atteindre le résultat attendu visant à *Accroître la participation des personnes handicapées sur le marché du travail, sans discrimination, dans des conditions équivalentes à celles des autres personnes.*

La période d'évaluation couvre les actions prévues à la politique portant sur la réduction des 13 obstacles relatifs à l'emploi identifiés lors de son élaboration pour les huit premières années de la mise en œuvre de la politique, soit de 2009-2010 à 2016-2017. Le libellé de ces obstacles est ainsi conservé tel qu'établi lors des consultations de 2008. Le rapport peut par ailleurs faire mention d'actions réalisées en lien avec les obstacles, mais qui ne s'inscrivent pas dans le cadre de la politique À part entière, afin de poser les constats les plus complets possibles sur les obstacles. La section sur l'analyse de la contribution de la politique à la réduction de ces obstacles présente et considère des actions prévues dans le cadre de la politique après la période d'évaluation couverte comme la Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées 2019-2024.

Voici les principaux résultats de l'analyse de la contribution de la politique pour chacun des obstacles identifiés lors de son élaboration :

- Développement de l'employabilité, intégration, maintien en emploi et progression de carrière
 - Peu d'actions ont été réalisées pour informer les personnes handicapées et leurs employeurs des programmes et sources de financement en matière de formation en emploi. Par ailleurs, certaines actions ont été posées pour favoriser l'accès des personnes handicapées à des formations, mais celles-ci ont surtout été des initiatives locales. L'obstacle est toujours présent.
 - Les actions réalisées par le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MTESS) ont permis plusieurs avancées en matière de développement de l'employabilité, d'intégration, de maintien en emploi et d'amélioration du niveau de qualification des personnes handicapées. Toutefois, l'obstacle identifié lors de l'élaboration de la politique, bien qu'il ait été réduit, demeure présent.
 - À notre connaissance, aucune action visant à faire reconnaître les expériences acquises et les habiletés développées par les personnes handicapées lors d'activités socioprofessionnelles n'a été réalisée à l'échelle nationale depuis 2009. Ainsi, l'obstacle est toujours présent et il ne semble pas y avoir eu d'amélioration significative.
 - Depuis 2009, le MTESS, le ministère de la Santé et des Services sociaux (MSSS), le ministère de l'Éducation (MEQ) et l'Office des personnes handicapées (Office) ont planifié plusieurs actions pour parfaire la complémentarité des rôles et des responsabilités des divers réseaux en matière de développement de l'employabilité, d'intégration et de maintien en emploi des personnes handicapées. Cependant, à ce jour, peu de ces actions ont été menées à terme puisque la plupart sont toujours en cours de réalisation. L'obstacle ne semble donc pas avoir été réduit.
 - Dans l'ensemble, peu d'actions ont été prévues dans la politique pour assurer l'adaptation de l'organisation du travail pour tenir compte de l'apparition ou de l'aggravation des incapacités des personnes en emploi. L'obstacle semble toujours présent.

- Pour ce qui est d'informer les employeurs au sujet de leurs responsabilités et de leurs obligations à l'égard de l'intégration et du maintien en emploi des personnes handicapées, la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ) a réalisé des actions afin de faire connaître l'obligation d'accommodement et de favoriser son respect dans les milieux de travail. Malgré les actions posées depuis 2009, l'obstacle semble persister.
- Des actions ont été posées pour assurer, dans les entreprises adaptées, la progression en emploi et la mobilité professionnelle des personnes handicapées qui en ont le potentiel et qui le désirent. Bien que les données recueillies soient parcellaires, il semble que les avancées réalisées demeurent limitées et que, par conséquent, l'obstacle persiste.
- Aide financière de dernier recours et accompagnement des personnes ayant des contraintes sévères à l'emploi
 - Les actions posées par le MTESS afin de réduire les obstacles relatifs au programme d'aide financière de dernier recours destiné aux personnes ayant des contraintes sévères à l'emploi et à leur accompagnement ont permis certaines améliorations depuis 2009.
- Accès à l'égalité en emploi
 - Dans l'ensemble, les obstacles en lien avec l'accès à l'égalité en emploi pour les personnes handicapées persistent : les personnes handicapées font désormais partie des groupes de personnes ciblés par le Programme d'obligation contractuelle, mais il n'existe toujours pas de programme d'accès à l'égalité en emploi pour ces personnes ou d'objectif annuel d'embauche qui leur est spécifique.
- Représentation sociale de l'employabilité des personnes handicapées
 - Plusieurs actions ont été posées à l'échelle locale, régionale et nationale afin de valoriser l'employabilité des personnes handicapées, surtout dans les premières années de mise en œuvre de la politique. Toutefois, les résultats portent à conclure que les personnes sont encore influencées par des représentations sociales négatives à cet égard.

À l'issue de l'analyse des données, les recommandations suivantes sont émises :

Recommandation 1 :

Il est recommandé que le MTESS et la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT) développent une stratégie de communication continue afin d'informer de façon récurrente les personnes handicapées et leurs employeurs des programmes et sources de financement disponibles en matière de formation en emploi.

Recommandation 2 :

Il est recommandé que le MTESS et la CPMT, dans le cadre de la réalisation de la mesure 11 de la Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées 2019-2024 visant l'augmentation de la participation des personnes handicapées à des formations adaptées, poursuivent leurs actions afin de s'assurer qu'il y ait des formations adaptées et diversifiées dans toutes les régions du Québec.

Recommandation 3 :

Il est recommandé que le ministère des Finances du Québec, Revenu Québec et le MTESS étudient les raisons de la faible utilisation du crédit d'impôt par les employeurs pour avoir accueilli un stagiaire handicapé en milieu de travail et apportent les ajustements requis pour mieux soutenir les employeurs dans leurs efforts d'embauche de personnes handicapées afin de leur offrir une première expérience de travail.

Recommandation 4 :

Il est recommandé que le MTESS mette en œuvre un processus facilitant la participation des personnes handicapées aux services publics d'emploi incluant un accompagnement et un suivi personnalisé soutenus afin de réduire les risques d'abandon des personnes handicapées qui participent aux mesures et services publics d'emploi.

Recommandation 5 :

Il est recommandé que le MTESS poursuive ses investissements à la mesure Contrat d'intégration au travail (CIT) afin d'assurer un budget suffisant pour de nouveaux participants à la mesure dans toutes les régions du Québec, en complément des nouveaux participants prévus dans le cadre des mesures 3 et 10 de la Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées 2019-2024.

Recommandation 6 :

Il est recommandé que le MSSS, en collaboration avec le MTESS, développe des formules de reconnaissance des expériences acquises et des habiletés développées dans le cadre des activités socioprofessionnelles.

Recommandation 7 :

Il est recommandé que le MTESS identifie des mesures complémentaires à celles déjà prévues à la Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées 2019-2024, pour sensibiliser les entreprises à l'adaptation des tâches, des conditions de travail et des postes de travail pour les personnes handicapées.

Recommandation 8 :

Il est recommandé au MTESS de documenter les parcours des personnes handicapées dans le Programme de subventions aux entreprises adaptées (PSEA) afin de fournir des données illustrant la mobilité à l'interne dans les entreprises adaptées et les transitions vers des emplois dans un milieu de travail standard.

Recommandation 9 :

Il est recommandé au MTESS de développer des conditions favorables afin de rendre plus attrayant, pour les personnes handicapées qui en ont le potentiel et qui le désirent, de transiter d'un emploi subventionné dans une entreprise adaptée vers un emploi dans un milieu de travail standard.

Recommandation 10 :

Il est recommandé que le MTESS mette sur pied, en collaboration avec les partenaires locaux du marché du travail, des projets-pilotes de stages en entreprise pour les personnes handicapées afin de favoriser les contacts entre employeurs, employés et personnes handicapées.

Recommandation 11 :

Il est recommandé que le MTESS procède à une évaluation de l'efficacité des projets-pilotes de stages.

Jugement sur l'efficacité de la politique À part entière

Comme suite de l'analyse de la contribution de la politique À part entière à la réduction des obstacles liés à l'emploi, le Comité de suivi de la mise en œuvre et de l'évaluation a posé un jugement sur l'efficacité de la politique à cet égard et conclut que, globalement, il y a eu peu d'avancées significatives en lien avec le résultat attendu lié à l'emploi. Il est à noter que plusieurs actions ont été mises en œuvre par les ministères et les organismes publics en dehors de la période couverte par le présent rapport et que d'autres le seront prochainement. C'est notamment le cas des actions prévues à la Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées 2019-2024, de celles qu'entreprendront l'Office, le MEQ, le MSSS et le MTESS en réponse à un rapport du Vérificateur général du Québec ainsi que de celles qui seront réalisées dans le cadre d'autres stratégies ou de plans gouvernementaux postérieurs à la période couverte par ce rapport. Ces actions contribueront à l'atteinte du résultat attendu en lien avec l'emploi.

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION	1
MÉTHODOLOGIE.	3
Portrait du résultat attendu	3
<i>Comparaison entre les provinces</i>	3
Contribution de la politique à la réduction des obstacles	3
<i>Les principaux obstacles à la participation sociale des personnes handicapées.</i>	3
<i>Analyse de la réduction des obstacles</i>	5
<i>Sources de données</i>	5
Le premier Plan global de mise en œuvre	6
Le Plan 2015-2019 des engagements gouvernementaux	6
Les plans d'action annuels à l'égard des personnes handicapées	6
Programmes et mesures gouvernementaux, rapports et données administratives	7
Collectes de données complémentaires	7
Consultation auprès des ministères, les organismes publics ainsi que du mouvement d'action communautaire autonome des personnes handicapées	8
Jugement sur l'efficacité de la politique	9
L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPÉES : UN PORTRAIT À PARTIR DES GRANDES ENQUÊTES POPULATIONNELLES ET DE DONNÉES ADMINISTRATIVES.	11
Prévalence de l'incapacité et caractéristiques sociodémographiques.	11
La situation sur le marché du travail	14
Les conditions de travail et la formation liée à l'emploi	15
<i>Conditions de travail des personnes en emploi</i>	15
<i>Formation liée à l'emploi</i>	17
Les limitations liées à l'emploi et les besoins en aménagements adaptés en milieu de travail	17
<i>Limitations liées à l'emploi</i>	17
<i>Besoins en aménagements adaptés en milieu de travail</i>	18
Mobilité professionnelle	20
Les obstacles à la recherche d'emploi	20
La discrimination	21
Le Québec comparé aux autres provinces canadiennes	23

LES ACTIONS RÉALISÉES POUR RÉDUIRE LES PRINCIPAUX OBSTACLES LIÉS À L'EMPLOI 27

L'élaboration et la mise en œuvre de la Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées 27

Développement de l'employabilité, intégration, maintien en emploi et progression de carrière 28

L'organisation des services publics offerts en matière de développement de l'employabilité, d'intégration et de maintien en emploi au Québec 29

Programmes du réseau de l'éducation 30

Programmes et mesures du réseau de l'emploi 30

Mesures et services d'emploi destinés exclusivement aux personnes handicapées. 31

Autres mesures et services d'emploi. 33

Programmes et mesures du réseau de la santé et des services sociaux 36

Portrait des activités socioprofessionnelles 36

Portrait des mesures de réadaptation professionnelle prévues dans les régimes publics d'indemnisation 41

Actions réalisées pour informer les personnes handicapées et leurs employeurs des programmes disponibles pour appuyer la formation en emploi et pour favoriser l'accès des personnes handicapées à des formations 44

Information sur les programmes pour appuyer la formation en emploi 44

Accès à de la formation 46

Actions réalisées pour accroître le développement de l'employabilité, l'intégration, le maintien en emploi et l'amélioration des qualifications des personnes handicapées sur le marché du travail 49

Sondage auprès des organisations. 54

Actions réalisées pour développer des formules de reconnaissance des expériences acquises et des habiletés développées par les personnes handicapées dans les activités socioprofessionnelles 54

Actions réalisées pour assurer la complémentarité des rôles et des responsabilités en matière de développement de l'employabilité, d'intégration et de maintien en emploi entre les services de l'éducation, de la santé et des services sociaux et de l'emploi 55

Transition de l'école vers la vie active des jeunes handicapés 55

Autres actions 56

Sondage auprès des organisations. 58

Actions réalisées pour adapter les tâches, les conditions de travail et les postes de travail dans les entreprises 58

Actions réalisées pour informer les employeurs de leurs responsabilités et obligations à l'égard de l'intégration et du maintien en emploi des personnes handicapées ainsi que des mesures à appliquer 61

Sondage auprès des organisations. 63

Actions réalisées pour assurer la progression en emploi et la mobilité professionnelle des personnes handicapées dans les entreprises adaptées ou vers un milieu de travail standard 63

Sondage auprès des organisations. 65

Aide financière de dernier recours et accompagnement des personnes ayant des contraintes sévères à l'emploi	65
<i>Portrait du Programme de solidarité sociale.</i>	66
<i>Actions réalisées pour adapter le programme d'aide financière de dernier recours destiné aux personnes ayant des contraintes sévères à l'emploi afin de favoriser le développement de leur employabilité et leur intégration progressive au marché du travail</i>	68
Sondage auprès des organisations.	70
<i>Portrait des Programmes d'aide et d'accompagnement social</i>	70
PAAS Action	71
PAAS Réussir	73
Participation aux PAAS.	74
<i>Actions réalisées pour mieux soutenir et accompagner les personnes ayant des contraintes sévères à l'emploi dans le développement de leur employabilité et leur intégration socioprofessionnelle</i>	75
Accès à l'égalité en emploi	76
<i>Portrait du programme d'obligation contractuelle</i>	77
<i>Actions réalisées pour assurer une plus grande cohérence en matière d'accès à l'égalité en emploi pour les personnes handicapées à l'intérieur des différentes législations concernées.</i>	77
<i>Portrait des mesures d'accès à l'égalité en emploi du gouvernement du Québec pour les personnes handicapées</i>	78
Le Plan d'embauche du gouvernement du Québec pour les personnes handicapées	79
Le Programme de développement de l'employabilité à l'intention des personnes handicapées.	81
<i>Actions réalisées pour assurer l'accès à l'égalité en emploi pour les personnes handicapées dans la fonction publique québécoise</i>	83
Représentation sociale de l'employabilité des personnes handicapées	85
<i>Actions réalisées pour valoriser l'employabilité des personnes handicapées</i>	86
Sondage auprès des organisations.	89

LA CONTRIBUTION DE LA POLITIQUE À LA RÉDUCTION DES PRINCIPAUX OBSTACLES LIÉS À L'EMPLOI	91
<i>Développement de l'employabilité, intégration, maintien en emploi et progression de carrière.</i>	<i>91</i>
Information sur les programmes et sources de financement disponibles pour appuyer la formation en emploi et accès des personnes handicapées à des formations	91
Besoins liés au développement de l'employabilité des personnes handicapées, à leur intégration, à leur maintien en emploi et à l'amélioration de leur niveau de qualification	92
Formule de reconnaissance des expériences acquises et des habiletés développées.	94
Complémentarité des rôles et des responsabilités entre les réseaux	94
Adaptation des tâches, des conditions de travail et des postes de travail dans les entreprises	96
Information aux employeurs sur leurs responsabilités et obligations à l'égard de l'intégration et du maintien en emploi des personnes handicapées ainsi que des mesures à appliquer	97
Progression en emploi et mobilité professionnelle des personnes handicapées dans les entreprises adaptées ou vers un milieu de travail standard	97
<i>Aide financière de dernier recours et accompagnement des personnes ayant des contraintes sévères à l'emploi</i>	<i>98</i>
<i>Accès à l'égalité en emploi pour les personnes handicapées</i>	<i>99</i>
<i>Représentation sociale de l'employabilité des personnes handicapées</i>	<i>101</i>
CONSTATS ET RECOMMANDATIONS.	103
Développement de l'employabilité, intégration, maintien en emploi et progression de carrière	103
Représentation sociale de l'employabilité des personnes handicapées	108
JUGEMENT SUR L'EFFICACITÉ DE LA POLITIQUE À PART ENTIÈRE.	111
CONCLUSION	113
ANNEXE I LISTE DES ORGANISMES SPÉCIALISÉS EN EMPLOYABILITÉ PARTENAIRES DE SERVICES QUÉBEC ET QUI POSSÈDENT UNE EXPERTISE AUPRÈS DE LA CLIENTÈLE DES PERSONNES HANDICAPÉES	115
ANNEXE II QUESTIONNAIRES.	117
RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES.	145

LISTE DES TABLEAUX

1. Liste des principaux obstacles	4
2. Taux d'incapacité selon le type d'incapacité, population de 15 à 64 ans avec incapacité, Québec, ECI de 2017	12
3. Origine principale de l'incapacité, population de 15 à 64 ans avec incapacité, Québec, ECI de 2017	13
4. Répartition de la population selon le plus haut niveau de scolarité, population de 15 à 64 ans avec et sans incapacité, Québec, ECI de 2017.	14
5. Répartition de la population selon la situation d'activité en 2016, population de 15 à 64 ans avec et sans incapacité, Québec, ECI de 2017.	15
6. Nombre d'heures travaillées habituellement par semaine, population de 15 à 64 ans avec incapacité en emploi, Québec, ECI de 2017	16
7. Taille de l'entreprise où travaillent les personnes, population de 15 à 64 ans avec incapacité en emploi, Québec, ECI de 2017	17
8. Personnes ayant des limitations dans la quantité ou le genre de travail pouvant être fait en raison de leur état selon le sexe, l'âge et la gravité de l'incapacité, population de 15 à 64 ans avec incapacité en emploi, Québec, ECI de 2017.	18
9. Besoins de services et d'aménagements adaptés en milieu de travail selon la situation d'activité, population de 15 à 64 ans avec incapacité, Québec, ECI de 2017.	19
10. Obstacles qui ont découragé les personnes de chercher du travail, population de 15 à 64 ans avec incapacité inactive, Québec, ECI de 2017	21
11. Dossiers ouverts dans le secteur du travail à la suite d'une plainte pour motifs de discrimination ou pour harcèlement par sous-activité et selon le handicap, CDPDJ, 2009-2010 à 2016-2017.	23
12. Prévalence de l'incapacité et taux d'emploi, population de 15 à 64 ans avec incapacité, provinces au Canada, ECI de 2017	25
13. Personnes handicapées participant à la mesure CIT et dépenses associées, MTESS, 2009-2010 à 2016-2017	32
14. Personnes handicapées participant au PSEA et dépenses associées, MTESS, 2009-2010 à 2016-2017.	33
15. Nombre et taux de représentativité des personnes handicapées dans les mesures et services d'emploi non spécifiques aux personnes handicapées, MTESS, 2009-2010 et 2016-2017	35
16. Personnes participant aux activités socioprofessionnelles destinées aux personnes ayant une DI-TSA selon le type d'activités, MSSS, 2009-2010 et 2016-2017	38

17. Dépenses prévues aux activités socioprofessionnelles destinées aux personnes ayant une DI-TSA selon le type d'activités, MSSS, 2009-2010 et 2016-2017	38
18. Personnes participant aux activités socioprofessionnelles destinées aux personnes ayant un trouble grave de santé mentale selon le type d'activités, MSSS, 2009-2010 et 2016-2017	39
19. Dépenses prévues aux activités socioprofessionnelles destinées aux personnes ayant un trouble grave de santé mentale selon le type d'activités, MSSS, 2009-2010 et 2016-2017	40
20. Personnes participant aux activités socioprofessionnelles destinées aux personnes ayant une déficience physique selon le type d'activités, MSSS, 2013-2014 et 2016-2017	40
21. Dépenses prévues aux activités socioprofessionnelles destinées aux personnes ayant une déficience physique selon le type d'activités, MSSS, 2009-2010 et 2016-2017	41
22. Nombre de prestataires, Réadaptation professionnelle pour les victimes d'actes criminels et les sauveteurs, CNESST, 2009-2010 à 2016-2017.	43
23. Nombre de dossiers ayant une mesure de réadaptation professionnelle avec un remboursement et montant des dépenses, Réinsertion professionnelle, scolaire ou sociale, SAAQ, 2009 à 2017	44
24. Représentativité des personnes handicapées dans les mesures et services publics d'emploi, MTESS, 2009-2010 à 2016-2017	51
25. Personnes handicapées en emploi à la suite d'une intervention des services publics d'emploi, MTESS, 2009-2010 à 2016-2017	52
26. Personnes handicapées n'ayant pas complété au moins une participation à une intervention des services publics d'emploi pour motif d'abandon, au total et selon la mesure ou le service public d'emploi, MTESS, 2009-2010 et 2016-2017	53
27. Nombre de CIT ayant des dépenses pour l'adaptation de poste de travail et dépenses associées, contrats actifs de la mesure CIT, MTESS, 2009-2010 à 2016-2017	60
28. Nombre et type de mesures réalisées ou partiellement réalisées dans les plans d'action à l'égard des personnes handicapées des ministères et organismes publics ainsi que des municipalités d'au moins 15 000 habitants en lien avec l'adaptation, l'aménagement de l'organisation du travail ou du milieu de travail, Québec, 2009-2010 à 2016-2017	61
29. Adultes prestataires du Programme de solidarité sociale ayant des contraintes sévères à l'emploi selon certaines caractéristiques, MTESS, mars 2017	67
30. Personnes handicapées participant au PAAS Action, Interagir et Devenir, MTESS, 2009-2010 à 2016-2017.	72
31. Dépenses associées au PAAS Action, MTESS, 2011-2012 à 2016-2017	73
32. Personnes handicapées participant au PAAS Réussir et dépenses associées, MTESS, 2009-2010 à 2016-2017	74

33. Nombre et proportion de personnes ayant des contraintes sévères à l'emploi participant à un PAAS parmi l'ensemble des prestataires ayant des contraintes sévères à l'emploi du Programme de solidarité sociale, en mars de chaque année, MTESS, 2009-2010 à 2016-2017	75
34. Évolution du nombre et du taux de représentativité des personnes handicapées au sein de l'effectif régulier de la fonction publique du Québec par catégorie d'emploi, SCT, 2009-2010 et 2016-2017	80
35. Dépenses associées au PDEIPH, ITQ, 2009-2010 à 2016-2017	82
36. Nombre de projets d'emploi soumis et de projets d'emploi démarrés, ITQ, 2009-2010 à 2016-2017	83
37. Nombre et type de mesures réalisées ou partiellement réalisées dans les plans d'action à l'égard des personnes handicapées des ministères et organismes publics ainsi que des municipalités d'au moins 15 000 habitants en lien avec la sensibilisation à l'égard du travail, Québec, 2009-2010 à 2016-2017	88

LISTE DES ACRONYMES ET DES SIGLES

AQICESH	Association québécoise interuniversitaire des conseillers aux étudiants ayant des besoins spéciaux
AQRIPH	Alliance québécoise des regroupements régionaux pour l'intégration des personnes handicapées
ASSS	Agence de la santé et des services sociaux
AXTRA	Alliance des centres-conseils en emploi
CAMO	Comité d'adaptation de la main-d'œuvre (fermé en 2016)
CDPDJ	Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse
CFISA	Certificat en insertion socioprofessionnelle des adultes
CFMS	Certificat de formation à un métier semi-spécialisé
CFPT	Certificat de formation préparatoire au travail
Charte	Charte des droits et libertés de la personne
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
CLE	Centre local d'emploi
CNESST	Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (créé le 1 ^{er} janvier 2016, regroupant la Commission de la santé et de la sécurité du travail, la Commission de l'équité salariale ainsi que la Commission des normes du travail)
COPHAN	Confédération des organismes de personnes handicapées du Québec
COSME	Réseau communautaire en santé mentale
CPMT	Commission des partenaires du marché du travail
CQEA	Conseil québécois des entreprises adaptées
CRISPESH	Centre de recherche pour l'inclusion des personnes en situation de handicap
CSMO	Comité sectoriel de main-d'œuvre
DI	Déficiência intellectuelle
DI-TSA	Déficiência intellectuelle et trouble du spectre de l'autisme
DP	Déficiência physique
ECI	<i>Enquête canadienne sur l'incapacité</i>
FQA	Fédération québécoise de l'autisme

FTQ	Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec
IPOP	Intégration en emploi de personnes formées à l'étranger référées par un ordre professionnel
ISP	Programme d'études Intégration socioprofessionnelle
IVAC	Indemnisation des victimes d'actes criminels
ITQ	Infrastructures technologiques Québec (créé le 1 ^{er} septembre 2020, en remplacement du Centre de services partagés du Québec)
LMRSSS	<i>Loi modifiant l'organisation et la gouvernance du réseau de la santé et des services sociaux</i>
MCE	Ministère du Conseil exécutif
MEQ	Ministère de l'Éducation (créé le 22 juin 2020, en remplacement du ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur)
MFOR	Mesure de formation de la main-d'œuvre
MSSS	Ministère de la Santé et des Services sociaux
MTESS	Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale (créé le 27 février 2015, regroupant le ministère du Travail et le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale)
MTQ	Ministère des Transports (créé le 18 octobre 2018, en remplacement du ministère des Transports, de la Mobilité durable et de l'Électrification des transports)
Office	Office des personnes handicapées du Québec
PAAS	Programme d'aide et d'accompagnement social
PAGSIS	Plan d'action gouvernemental pour la solidarité et l'inclusion sociale
PAMT	Programme d'apprentissage en milieu de travail
PASM	Plan d'action en santé mentale
PDEIPH	Programme de développement de l'employabilité à l'intention des personnes handicapées
PEG	Plan 2015-2019 des engagements gouvernementaux
PGMO	Plan global de mise en œuvre
Plan d'embauche	Plan d'embauche du gouvernement du Québec pour les personnes handicapées
PRIIME	Programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi
PSEA	Programme de subventions aux entreprises adaptées
ROSEPH	Regroupement des organismes spécialisés pour l'emploi des personnes handicapées

RPM	Répertoire des programmes et mesures
RSSS	Réseau de la santé et des services sociaux
SAAQ	Société d'assurance automobile du Québec
SCT	Secrétariat du Conseil du trésor
SEMO	Service externe de main-d'œuvre
SQDI	Société québécoise de la déficience intellectuelle
SQPH	Semaine québécoise des personnes handicapées
SPHERE-Québec	Soutien à la personne handicapée en route vers l'emploi
SSMO	Service spécialisé de main-d'œuvre
TEVA	Transition de l'école vers la vie active
TSA	Trouble du spectre de l'autisme

INTRODUCTION

Le 4 juin 2009, le Conseil des ministres adoptait la politique gouvernementale À part entière : pour un véritable exercice du droit à l'égalité (Gouvernement du Québec 2009). Cette politique a pour but d'accroître, sur une période de dix ans, la participation sociale des personnes handicapées. Elle vise notamment l'atteinte de treize résultats liés à l'amélioration significative des conditions de vie des personnes handicapées, à une réponse complète à leurs besoins essentiels et à la parité avec les autres citoyens dans l'exercice de leurs rôles sociaux.

Le mandat d'évaluation de la politique a été confié à l'Office en cohérence avec son devoir d'effectuer, en vertu de la *Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale* (Gouvernement du Québec 2005), des travaux d'évaluation de l'intégration scolaire, professionnelle et sociale des personnes handicapées. Afin de réaliser ce mandat, un cadre d'évaluation comprenant trois questions d'évaluation a été développé par l'Office, puis adopté par son conseil d'administration. Ces trois questions visent respectivement à suivre la mise en œuvre de la politique, à évaluer sa contribution à la réduction des obstacles à la participation sociale des personnes handicapées et à l'atteinte des résultats attendus (Dubois, Dugas et Guay 2009; Dugas et Lavigne 2012).

Pour répondre à la première question, l'Office produit des bilans annuels faisant état de la mise en œuvre de la politique (Office 2010, 2012, 2013a, 2014, 2015a, 2016, 2017a, 2018a, 2019). Pour répondre à la deuxième et à la troisième question d'évaluation, une méthodologie en trois étapes permet de juger dans quelle mesure la politique À part entière a contribué à réduire les principaux obstacles à la participation sociale des personnes handicapées, et ce, pour chacun des résultats attendus.

Dans un premier temps, quatre rapports d'évaluation portant sur les résultats attendus visant une réponse complète aux besoins essentiels des personnes handicapées que sont les activités permettant de vivre à domicile (Office 2017b), l'habitation (Office 2017c), les communications (Office 2017d) et les déplacements (Office 2017e) ont été produits. Un rapport synthèse comprenant les principaux constats et recommandations a été réalisé (Office 2017f).

Dans un deuxième temps, trois rapports d'évaluation portant sur les résultats attendus visant la parité entre les personnes handicapées et les autres citoyens dans l'exercice des rôles sociaux que sont les services de garde et l'éducation, l'emploi ainsi que le loisir, le sport, le tourisme et la culture sont produits.

Le présent document constitue le rapport portant sur le résultat attendu visant à *Accroître la participation des personnes handicapées au marché du travail, sans discrimination, dans des conditions équivalentes à celles des autres personnes*. Ce rapport concerne donc l'emploi des personnes handicapées. Il s'agit d'un sujet vaste qui porte autant sur le développement de l'employabilité des personnes handicapées, leur intégration, leur maintien en emploi et leur progression de carrière que sur l'aide financière de dernier recours et l'accompagnement des personnes ayant des contraintes sévères à l'emploi, l'accès à l'égalité en emploi ou encore la représentation sociale de l'employabilité des personnes handicapées.

L'objectif de ce rapport est de porter un jugement sur l'efficacité de la politique À part entière à atteindre le résultat attendu lié à l'emploi des personnes handicapées. Pour porter un tel jugement, ce rapport est divisé en cinq grandes parties qui suivent les étapes de l'évaluation et utilisent le libellé des obstacles relatifs à l'emploi identifiés lors de l'élaboration de la politique. La première partie présente le portrait de l'emploi des personnes handicapées; la deuxième partie détaille les actions réalisées dans le cadre de la politique afin de réduire les 13 obstacles portant sur l'emploi pour la période de l'évaluation 2009-2017. La troisième partie analyse la contribution de la politique à la réduction de chaque obstacle et reprend les éléments saillants des actions réalisées, tout en considérant les autres initiatives liées à la politique planifiées ou mises en œuvre après la période d'évaluation, dont la Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées 2019-2024. Cette partie statue sur la réduction des obstacles identifiés lors de l'élaboration de la politique pour les huit premières années de sa mise en œuvre. La quatrième partie identifie les principaux constats basés sur l'évaluation de la réduction des obstacles et les recommandations qui en découlent. La cinquième partie résume le jugement porté par le Comité de suivi de la mise en œuvre et de l'évaluation de la politique lors de la rencontre du 24 mars 2021 quant à l'efficacité de la politique à avoir réduit les obstacles liés à l'emploi. La section méthodologie qui suit décrit avec plus de détails chacune de ces étapes.

MÉTHODOLOGIE

Cette section présente la méthodologie employée pour évaluer l'efficacité de la politique À part entière à atteindre le résultat attendu visant à *Accroître la participation des personnes handicapées au marché du travail, sans discrimination, dans des conditions équivalentes à celles des autres personnes.*

>>> Portrait du résultat attendu

La première étape de la méthodologie liée à l'évaluation de l'efficacité de la politique consiste à dresser un portrait général du résultat attendu sur l'emploi. Ce portrait permet de présenter l'information la plus récente sur les obstacles à l'emploi des personnes handicapées et la réalisation de cette habitude de vie. Des indicateurs provenant principalement des grandes enquêtes populationnelles, soit de l'*Enquête canadienne sur l'incapacité* (ECI) de 2017, ont été utilisés. Notons que cette dernière enquête sur l'incapacité est la plus récente au moment de la rédaction des rapports détaillés.

Comparaison entre les provinces

Afin de présenter comment le Québec se situe dans le Canada, une comparaison d'indicateurs de la participation sociale entre les provinces canadiennes est réalisée à l'aide des données de l'ECI de 2017. Les données disponibles de l'ECI de 2017 à ce sujet portent sur les indicateurs du marché du travail, notamment le taux d'emploi. Notons toutefois qu'on ne peut pas expliquer les différences observées entre les provinces par la seule présence de la politique À part entière, puisque d'autres initiatives, publiques ou privées, peuvent également influencer la participation des personnes handicapées à ces activités.

>>> Contribution de la politique à la réduction des obstacles

Cette deuxième étape de la démarche consiste en une analyse de la contribution de la politique à la réduction des principaux obstacles liés à l'emploi. L'objectif de cette étape est d'apprécier dans quelle mesure la politique, par ses différents outils de mise en œuvre, a pu contribuer à réduire ces principaux obstacles. Cette étape s'inscrit en cohérence avec le modèle conceptuel du Processus de production du handicap (PPH) (Fougeyrollas 2018). Selon ce modèle, la réduction des obstacles rencontrés par les personnes handicapées devrait se traduire par un accroissement de leur participation sur le marché du travail, sans discrimination; comme précisé dans les résultats attendus de la politique À part entière.

Les principaux obstacles à la participation sociale des personnes handicapées

Dans le cadre des travaux entourant l'élaboration de la politique À part entière, une vaste consultation a été tenue au plan national et dans toutes les régions du Québec afin d'identifier, pour chacune des habitudes de vie, les principaux obstacles à la participation sociale des personnes handicapées. Ces obstacles sont à la base de la politique et ont orienté le choix de ses résultats attendus, défis et priorités d'intervention.

Pour le résultat attendu visant à *Accroître la participation des personnes handicapées au marché du travail, sans discrimination, dans des conditions équivalentes à celles des autres personnes*, les consultations réalisées dans le cadre de l'élaboration de la politique ont permis d'identifier 13 obstacles principaux liés à l'emploi. Le tableau suivant présente une liste de ces obstacles libellés comme établi lors de ces consultations.

Tableau 1
Liste des principaux obstacles

Catégorie	Obstacles
Développement de l'employabilité, intégration, maintien en emploi et progression de carrière	- Les personnes handicapées en emploi et leurs employeurs n'ont pas l'information suffisante au sujet des différents programmes et sources de financement possibles en matière de formation en emploi. De plus, l'accès des personnes handicapées à de la formation en entreprise ou aux formations qualifiantes offertes pour le développement des compétences est à parfaire. - Les besoins liés au développement de l'employabilité des personnes handicapées, à leur intégration, à leur maintien en emploi et à l'amélioration de leur niveau de qualification ne sont pas suffisamment reconnus par les milieux de formation et de travail. - Les activités socioprofessionnelles ne permettent pas de faire reconnaître les expériences acquises et les habiletés développées par les personnes handicapées participantes. - La complémentarité des rôles et des responsabilités en matière de développement de l'employabilité, d'intégration et de maintien en emploi entre les réseaux de l'éducation, de la santé et des services sociaux ainsi que de l'emploi est à parfaire. - L'adaptation de l'organisation du travail pour tenir compte de l'apparition ou de l'aggravation des incapacités d'une personne en emploi n'est pas toujours assurée. L'adaptation découlant de changements dans l'exécution de tâches effectuées par une personne handicapée en emploi n'est pas toujours réalisée. - Les employeurs connaissent peu les responsabilités et les obligations qui leur incombent à l'égard du maintien en emploi. Même lorsque ces obligations sont connues de l'employeur, les mesures à appliquer ne sont pas toujours faciles à identifier en raison de la diversité des besoins des personnes handicapées. - Malgré l'obligation qui leur est faite à l'intérieur du programme de soutien aux entreprises adaptées, ces entreprises n'ont pas toujours mis en place les politiques et les moyens favorisant la progression en emploi et la mobilité professionnelle des personnes handicapées au sein de l'entreprise adaptée ou vers un milieu de travail standard.

Catégorie	Obstacles
Aide financière de dernier recours et accompagnement des personnes ayant des contraintes sévères à l'emploi	- Le Programme de solidarité sociale n'est pas conçu pour inciter les personnes handicapées ayant des contraintes sévères à l'emploi à développer leur employabilité et à intégrer progressivement le marché du travail. - De nombreuses personnes handicapées inactives sur le marché du travail sont potentiellement disponibles pour occuper un emploi, mais n'ont pas l'accompagnement et le soutien personnalisé nécessaires à une démarche de développement de l'employabilité, de recherche d'emploi et d'intégration au travail.
Accès à l'égalité en emploi	- Les personnes handicapées n'ont pas été considérées comme un groupe visé par le programme d'obligations contractuelles qui exige que certaines entreprises ou organisations s'engagent formellement à implanter un programme d'accès à l'égalité advenant l'octroi par le gouvernement d'un contrat de biens et de services ou l'octroi d'une subvention. - La fonction publique québécoise n'a pas encore l'obligation d'élaborer un programme d'accès à l'égalité en emploi pour les personnes handicapées. - Aucun objectif annuel d'embauche spécifique aux personnes handicapées n'est établi pour les ministères et organismes publics afin de soutenir l'atteinte du taux de représentation visé, soit 2 % de personnes handicapées parmi le personnel.
Représentation sociale de l'employabilité des personnes handicapées	- Les personnes handicapées, leur famille, leurs proches aidants, les employeurs et les employés sont encore influencés par des représentations sociales négatives à l'égard de l'intégration au travail des personnes handicapées.

Analyse de la réduction des obstacles

Pour chacune des catégories d'obstacles, des questions d'évaluation, des indicateurs de résultat et des méthodes d'analyse ont été élaborés. Afin d'évaluer l'efficacité de la politique sur la réduction des obstacles identifiés, tous les outils de mise en œuvre de la politique À part entière ont été considérés. L'analyse avait comme objectif de mesurer si les actions prévues dans le cadre de la politique ont été réalisées et si elles se sont avérées efficaces. Pour le présent rapport, l'analyse porte sur la période comprise entre les années financières 2009-2010 et 2016-2017. Enfin, le rapport peut faire mention d'actions réalisées en lien avec les obstacles, mais qui ne s'inscrivent pas dans le cadre de la politique À part entière. Ces actions sont incluses afin de poser les constats les plus complets possibles sur les obstacles huit ans après l'adoption de la politique.

Sources de données

Les données utilisées proviennent essentiellement des trois principaux outils de mise en œuvre de la politique pour la période à l'étude, soit le premier Plan global de mise en œuvre de la politique (PGMO) (Office 2008), le Plan 2015-2019 des engagements gouvernementaux (PEG) (Office 2015b) et les plans

d'action annuels à l'égard des personnes handicapées produits en vertu de l'article 61.1 de la *Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale*. De plus, conformément à ce qu'émet la politique À part entière, les politiques, les stratégies sectorielles, les lois et règlements, les programmes et mesures du gouvernement et les données administratives des ministères et organismes publics ont été considérés dans les analyses lorsqu'ils contribuent à la mise en œuvre de la politique. L'Office a également effectué des collectes de données complémentaires lorsque peu ou pas d'information était disponible sur certains obstacles. Cette section présente les principales sources de données utilisées pour ce rapport.

Le premier Plan global de mise en œuvre

Afin de donner une impulsion de départ à la mise en œuvre de la politique, l'Office a coordonné l'élaboration du PGMO de la politique À part entière. Le PGMO, qui couvre la période 2008-2013, comprend des actions sectorielles et intersectorielles sous la forme de moyens de mise en œuvre et d'engagements pris par des ministères et des organismes publics dans le but de relever les défis de la politique. L'Office a effectué le suivi du PGMO en documentant annuellement l'état de réalisation des 372 moyens, incluant 16 initiatives intersectorielles, que 28 ministères et organismes publics s'étaient engagés à mettre en œuvre. Le résultat de ce suivi est présenté dans les bilans annuels de la mise en œuvre de la politique À part entière (Office 2010, 2012, 2013a, 2014). Dans le cadre des travaux sur l'efficacité de la politique À part entière, les moyens de mise en œuvre du PGMO en lien avec l'emploi ont été analysés quant à leur état de réalisation et leurs effets sur les obstacles priorités.

Le Plan 2015-2019 des engagements gouvernementaux

Afin de donner une seconde impulsion à la mise en œuvre de la politique À part entière, l'Office a vu à l'élaboration du PEG, qui couvre la période 2015-2019. Celui-ci comprend des engagements qui réitèrent l'importance des plans d'action annuels à l'égard des personnes handicapées, qui poursuivent les démarches intersectorielles entreprises dans le cadre du PGMO et qui concernent des mesures spécifiques dans des secteurs névralgiques pour la participation sociale des personnes handicapées. L'Office effectue le suivi du PEG en documentant annuellement l'état de réalisation des 63 engagements qui y sont inscrits et qui relèvent de 24 ministères et organismes publics. Tout comme pour le PGMO, le résultat de ce suivi est présenté dans les bilans annuels de la mise en œuvre de la politique À part entière (Office 2017a, 2018a, 2019). Dans le cadre des travaux sur l'efficacité de la politique À part entière, les engagements inscrits au PEG en lien avec l'emploi ont été analysés quant à leur état de réalisation et leurs effets sur les obstacles priorités.

Les plans d'action annuels à l'égard des personnes handicapées

Les plans d'action annuels à l'égard des personnes handicapées sont produits par les ministères et les organismes publics, incluant les centres intégrés de santé et de services sociaux (CISSS), les centres intégrés universitaires de santé et de services sociaux (CIUSSS) et les établissements non fusionnés¹, qui emploient au moins 50 personnes et les municipalités qui comptent au moins 15 000 habitants en

.....

1. Dénomination utilisée pour les données présentées dans ce document. Avant l'entrée en vigueur de la *Loi modifiant l'organisation et la gouvernance du réseau de la santé et des services sociaux notamment par l'abolition des agences régionales (LMRSSS)*, le 1^{er} avril 2015, ces établissements étaient regroupés au sein des agences de la santé et des services sociaux (ASSS).

vertu de l'article 61.1 de la *Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale*. Dans ces plans, les ministères, les organismes publics ainsi que les municipalités doivent notamment rendre compte des obstacles à l'intégration des personnes handicapées identifiés dans leurs secteurs d'activité, de même que les mesures prises au cours de l'année qui se termine et les mesures envisagées pour l'année qui débute dans le but de réduire ces obstacles.

L'Office analyse l'ensemble des plans d'action produits et des mesures prévues et réalisées par les ministères, les organismes publics et les municipalités. Ainsi, plus de 4 000 mesures sont analysées annuellement par l'Office et les résultats sont présentés dans les bilans de la mise en œuvre de la politique À part entière. Les mesures sont également classées en fonction des obstacles qu'elles visent à réduire. Ce rapport présente les mesures qui contribuent à réduire les obstacles en lien avec l'emploi des personnes handicapées.

Programmes et mesures gouvernementaux, rapports et données administratives

Près de 250 programmes et mesures du gouvernement du Québec sont destinés aux personnes handicapées, à leur famille et à leurs proches. Plusieurs de ces programmes et mesures concernent les besoins essentiels des personnes handicapées. À l'aide de son répertoire des programmes et mesures destinés aux personnes handicapées (RPM), l'Office détient de l'information à jour sur les caractéristiques et l'évolution des dépenses de ces différents programmes et mesures. Les données du RPM représentent une source d'information essentielle à une meilleure compréhension des obstacles rencontrés par les personnes handicapées. D'autres rapports gouvernementaux et données administratives peuvent contribuer à documenter les actions posées dans le cadre de la politique À part entière pour réduire les obstacles à l'emploi des personnes handicapées.

Afin de fournir un point de comparaison quant à la variation des dépenses présentées dans ce rapport, les dépenses peuvent être comparées avec le taux d'inflation mesuré au Québec. Le taux d'inflation utilisé correspond à l'évolution de l'indice des prix à la consommation de Statistique Canada entre les années civiles 2010 et 2017, soit 10,5 % (Statistique Canada 2018). La période 2010-2017 correspond à quelques mois près aux années financières des programmes présentés dans ce rapport.

Collectes de données complémentaires

Pour compléter les données obtenues par les autres sources, des collectes de données supplémentaires ont été réalisées. Un questionnaire a notamment été acheminé à cinq organismes nationaux du mouvement d'action communautaire autonome des personnes handicapées, soit l'Alliance québécoise des regroupements régionaux pour l'intégration des personnes handicapées (AQRIPH), la Confédération des organismes de personnes handicapées du Québec (COPHAN), le Réseau communautaire en santé mentale (COSME), la Fédération québécoise de l'autisme (FQA) et la Société québécoise de la déficience intellectuelle (SQDI), entre novembre 2018 et décembre 2018. Cette collecte portait sur les obstacles liés aux services de garde, à l'éducation, à l'emploi ainsi qu'au loisir, au sport, au tourisme et à la culture. En tout, quatre des cinq organismes ont participé à la collecte.

Pour le rapport portant spécifiquement sur l'emploi, différentes collectes ont été réalisées entre février et juillet 2018. Des demandes de données administratives ont été faites auprès du MTESS, du MSSS, de la CPMT, de la CDPDJ, de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST), de la Société d'assurance automobile du Québec (SAAQ), de Revenu Québec et du Secrétariat du Conseil du trésor (SCT).

Ensuite, des collectes de données par questionnaires ont été menées, entre mai et décembre 2018, auprès d'acteurs clés, soit la CPMT, l'Alliance des centres-conseils en emploi (AXTRA), le Conseil québécois des entreprises adaptées (CQEA), le Regroupement des organismes spécialisés pour l'emploi des personnes handicapées (ROSEPH) et le Soutien à la personne handicapée en route vers l'emploi (SPHERE-Québec). Les questionnaires sont présentés à l'annexe 2. AXTRA, le CQEA et le ROSEPH ont pour mission de soutenir et de veiller aux intérêts de leurs membres. AXTRA est un organisme à but non lucratif qui regroupe environ 90 organismes d'employabilité œuvrant auprès des personnes qui rencontrent des difficultés sur le plan de l'emploi. Le ROSEPH est une association à but non lucratif qui regroupe 23 services spécialisés de main-d'œuvre (SSMO) pour personnes handicapées. Le CQEA regroupe environ 40 entreprises adaptées et gère également une mutuelle de formation offrant des formations adaptées à ses membres. Quant à SPHERE-Québec, il s'agit d'un organisme à but non lucratif financé par le gouvernement du Canada et qui a pour mission de faciliter l'accès à l'emploi des personnes handicapées, notamment en soutenant financièrement des projets (formation adaptée, stage de formation en emploi, adaptation de l'environnement de travail, subvention salariale, etc.). L'ensemble de ces cinq organismes a participé aux collectes par questionnaires.

>>> Consultation auprès des ministères, les organismes publics ainsi que du mouvement d'action communautaire autonome des personnes handicapées

Différentes étapes de consultation ont eu lieu au cours de l'année 2020-2021 en lien avec la production des rapports d'évaluation de l'efficacité de la politique À part entière. Ainsi, la CPMT, le MSSS, le ministère des Finances du Québec, le MTESS, Revenu Québec et le SCT ont d'abord été consultés pour valider les données et les analyses des rapports et obtenir leurs commentaires sur les constats et les recommandations. Le contenu des rapports a été modifié à la suite de cette consultation.

Les organismes nationaux du mouvement d'action communautaire autonome des personnes handicapées ont aussi été consultés afin d'obtenir leurs commentaires sur les constats et les recommandations. Toutefois, deux de ces organismes, soit COSME et la FQA, n'ont pas participé à cette consultation. Puis, des rencontres ont également eu lieu en février 2021 avec les organismes qui le souhaitaient, soit la SQDI et la COPHAN. Ces rencontres visaient à discuter des constats et des recommandations des rapports. Des bonifications ont ensuite été effectuées pour tenir compte des commentaires du mouvement d'action communautaire autonome des personnes handicapées.

>>> **Jugement sur l'efficacité de la politique**

La troisième étape a consisté à consulter les membres du Comité de suivi de la mise en œuvre et de l'évaluation de la politique À part entière qui ont agi à titre d'experts. Cette démarche avait pour but de poser un jugement sur l'efficacité de la politique À part entière à avoir réduit les obstacles à la participation sociale des personnes handicapées pour chacun des résultats attendus, dont celui portant sur l'emploi.

Le Comité était composé de certains de ses membres réguliers, soit des représentantes et représentants du conseil d'administration de l'Office, des organismes nationaux du mouvement d'action communautaire autonome des personnes handicapées (AQRIPH, COPHAN et SQDI), des ministères et des organismes publics (MSSS, MTESS, ministère des Affaires municipales et de l'Habitation et ministère de la Famille) ainsi que d'un expert du Réseau international sur le Processus de production du handicap. Pour l'occasion, le Comité a été élargi afin d'inclure des représentantes et représentants d'autres ministères et organismes publics concernés par certains rapports d'évaluation. Le MEQ, le ministère des Transports (MTQ), COSME et la FQA sont des membres réguliers du Comité, mais n'ont pas pris part à la rencontre.

La rencontre du Comité, qui s'est tenue le 24 mars 2021, visait à connaître le jugement porté par les différents membres du Comité à partir des données, analyses et constats présentés dans les rapports d'évaluation. La discussion de nature semi-dirigée, animée par le directeur général de l'Office, était axée autour des deux grandes questions suivantes :

- Question 1 : En vous basant sur les données, les analyses et les constats des rapports, considérez-vous que depuis 2009 les actions réalisées dans le cadre de la mise en œuvre de la politique À part entière ont produit des avancées significatives en lien avec le résultat attendu lié à l'emploi ?
- Question 2 : Est-ce que les recommandations proposées permettront d'obtenir des avancées significatives en lien avec l'emploi ?
 - Sous-question : Y a-t-il des recommandations qui vous apparaissent prioritaires ?

Une procédure présentant le déroulement de la rencontre incluant ces deux questions a été envoyée aux membres du Comité environ deux semaines avant la rencontre afin qu'ils puissent débiter leurs réflexions. Lors de la rencontre, des périodes de 1 h 15 étaient prévues pour discuter de chaque rapport. Ces périodes débutaient par une brève présentation de 15 minutes des principaux constats et des recommandations suivie d'une période de discussion à partir des deux grandes questions. Environ 30 minutes étaient consacrées à chacune des deux questions. Le but n'était pas d'obtenir un jugement unanime, mais d'inclure dans les rapports les perceptions et les conclusions des membres du Comité de suivi.

Les discussions qui ont eu lieu lors de la rencontre ont été enregistrées afin de s'assurer que les rapports reflètent le plus fidèlement possible leur contenu puis ont fait l'objet d'une analyse qualitative. Une section du rapport présente le jugement posé par le Comité sur l'efficacité de la politique À part entière à avoir réduit les obstacles à la participation sociale des personnes handicapées pour chacun des quatre résultats attendus.

L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPÉES : UN PORTRAIT À PARTIR DES GRANDES ENQUÊTES POPULATIONNELLES ET DE DONNÉES ADMINISTRATIVES

Cette section présente un portrait du résultat attendu de la politique À part entière visant à *Accroître la participation des personnes handicapées au marché du travail, sans discrimination, dans des conditions équivalentes à celles des autres personnes*. Selon le modèle du PPH, l'habitude de vie relative à l'emploi fait référence à l'occupation principale d'un individu. Sans être une obligation formelle, cette occupation est généralement rémunérée. Plus spécifiquement, cela réfère au choix, à l'orientation ou à la réorientation d'une carrière, à la recherche et à l'obtention d'une occupation, à l'exécution d'un travail rémunéré et à une occupation principale non rémunérée. La réalisation de cette habitude de vie est un puissant vecteur de participation sociale, tant pour les personnes handicapées que pour les autres personnes. En effet, l'emploi préserve généralement, lorsqu'il est rémunéré, de la précarité financière. Par ailleurs, l'occupation principale, qu'elle soit rémunérée ou non, confère un statut social à la personne et contribue à la réalisation de son projet de vie.

Le portrait effectué dans cette section présente d'abord les données sur la prévalence de l'incapacité au Québec et compare les caractéristiques sociodémographiques des personnes avec incapacité et sans incapacité. Par la suite, il traite de la situation sur le marché du travail des personnes avec incapacité. Puis, les conditions de travail des personnes avec incapacité ainsi que leur accès à de la formation liée à l'emploi sont regardées. Ensuite, le portrait se penche sur la présence de limitations liées à l'emploi chez les personnes avec incapacité, leurs besoins en aménagement adaptés en milieu de travail, leur mobilité professionnelle, les obstacles qu'elles ont pu rencontrer dans la recherche d'emploi de même que sur la discrimination dont elles ont pu être l'objet. Le portrait sur l'emploi est complété par une comparaison du taux d'emploi au Québec avec ceux des autres provinces canadiennes. Sauf indication contraire, les données présentées dans cette section portent sur la population âgée de 15 à 64 ans.

>>> Prévalence de l'incapacité et caractéristiques sociodémographiques

Au Québec, 14 % de la population de 15 à 64 ans a une incapacité selon l'ECI de 2017. Cela représente environ 735 610 personnes.

L'incapacité liée à la douleur touche 8,4 % de la population de 15 à 64 ans. Il s'agit du type d'incapacité qui est le plus souvent déclaré par les personnes de 15 à 64 ans, suivi de l'incapacité liée à la flexibilité et à la santé mentale (5 % et 5 % respectivement), de l'incapacité liée à la mobilité (4,4 %), de l'incapacité liée aux troubles d'apprentissage (3,6 %) et de l'incapacité liée à la vision (2,6 %). Pour leur part, les types d'incapacité liés à la mémoire, à l'audition et à la dextérité touchent moins de 2 % de la population de 15 à 64 ans.

Tableau 2

Taux d'incapacité selon le type d'incapacité¹, population de 15 à 64 ans avec incapacité, Québec, ECI de 2017

	%
Vision	2,6
Audition	1,7
Mobilité	4,4
Flexibilité	5,0
Dextérité	1,7
Douleur	8,4
Apprentissage	3,6
Développement	...
Santé mentale	5,0
Mémoire	1,9
Indéterminée	0,4
Ensemble	14,0

... Donnée non disponible.

1. Une personne peut présenter plus d'un type d'incapacité.

Source : Données provenant de l'ECI de 2017 de Statistique Canada, ISQ (2019a).

Compilation : Office des personnes handicapées du Québec, 2020.

Quant à l'origine principale de la condition médicale causant l'incapacité, environ 23 % des personnes avec incapacité âgées de 15 à 64 ans mentionnent une cause liée aux blessures ou accidents, 21 % un stress ou un traumatisme, 20 % une cause liée au travail, 20 % une maladie, 19 % une cause héréditaire, 14 % une condition médicale de naissance, 13 % le vieillissement et 2,6 % le mode de vie. Enfin, environ 22 % mentionnent une cause indéterminée et 6 % une autre cause à l'origine de leur incapacité. Par ailleurs, parmi les personnes âgées de 15 ans et plus ayant mentionné une condition médicale liée aux blessures ou accidents comme cause principale à l'origine de leur incapacité, 37 % précisent que ce sont des blessures ou accidents de travail.

Tableau 3**Origine principale de l'incapacité, population de 15 à 64 ans avec incapacité, Québec, ECI de 2017**

	%
Blessure ou accident	22,9
Stress ou traumatisme	21,0
Cause liée au travail	19,9
Maladie	19,7
Cause héréditaire	19,2
Naissance	14,0
Vieillesse	13,4
Mode de vie	2,6
Indéterminée	21,8
Autre cause	5,7

Source : Données provenant de l'ECI de 2017 de Statistique Canada, ISQ (2019b).

Compilation : Office des personnes handicapées du Québec, 2020.

Les données de l'ECI de 2017 montrent que les personnes avec incapacité de 15 à 64 ans sont, dans l'ensemble, moins scolarisées que celles sans incapacité. En 2017, 24 % d'entre elles n'ont obtenu aucun diplôme d'études secondaires (c. 16 % des personnes sans incapacité), 21 % ont obtenu un diplôme d'études secondaires (c. 21 % des personnes sans incapacité) et 19 % ont un diplôme d'école de métiers (c. 18 % des personnes sans incapacité). Par ailleurs, 18 % détiennent un diplôme d'études collégiales (c. 20 % des personnes sans incapacité) et 18 %, un diplôme d'études universitaires (c. 26 % des personnes sans incapacité). Ainsi, elles sont moins nombreuses, en proportion, que celles sans incapacité à détenir un diplôme d'études postsecondaires (55 % c. 64 %).

Tableau 4

Répartition de la population selon le plus haut niveau de scolarité, population de 15 à 64 ans avec et sans incapacité, Québec, ECI de 2017

	Avec incapacité	Sans incapacité
	%	
Sans diplôme d'études secondaires	24,1	15,8
Diplôme d'études secondaires	21,0	20,5
Certificat ou diplôme d'une école de métiers	18,9	18,1
Certificat ou diplôme d'études collégiales	17,9	19,5
Certificat ou diplôme d'études universitaires	18,1	26,1
Total	100,0	100,0

Source : Données provenant de l'ECI de 2017 de Statistique Canada, ISQ (2019a).

Compilation : Office des personnes handicapées du Québec, 2020.

>>> **La situation sur le marché du travail**

Selon les données de l'ECI de 2017, on estime qu'au Québec 55 % des personnes de 15 à 64 ans avec une incapacité sont en emploi en 2016, ce qui correspond à environ 402 450 personnes. Le taux d'emploi² des personnes de 15 à 64 ans avec incapacité est donc inférieur à celui des personnes sans incapacité (55 % c. 75 %).

Par ailleurs, les données montrent que 5 % des personnes de 15 à 64 ans avec incapacité sont en chômage en 2016 tandis que c'est aussi le cas de 5 % des personnes sans incapacité (tableau 5). Leur taux de chômage³ est de 9 % (c. 6 % pour les personnes sans incapacité) (données non présentées).

Enfin, les données révèlent que 40 % des personnes de 15 à 64 ans avec incapacité sont inactives en 2016, c'est-à-dire qu'elles n'occupent pas un emploi et n'en cherchent pas un. Cela représente environ 293 340 personnes de 15 à 64 ans avec incapacité. Celles-ci sont donc plus fréquemment inactives que les personnes sans incapacité (20 %). Par conséquent, leur taux d'activité⁴ est moins élevé que celui des personnes sans incapacité (60 % c. 80 %).

.....

2. Le taux d'emploi correspond au nombre de personnes occupant un emploi (salarié ou à leur compte) exprimé en pourcentage de l'ensemble de la population de 15 à 64 ans.

3. Le taux de chômage correspond au nombre de personnes en chômage exprimé en pourcentage de la population active (personnes en emploi ou en chômage) de 15 à 64 ans.

4. Le taux d'activité correspond au nombre de personnes actives (personnes en emploi ou en chômage) exprimé en pourcentage de l'ensemble de la population de 15 à 64 ans.

Tableau 5

Répartition de la population selon la situation d'activité¹ en 2016, population de 15 à 64 ans avec et sans incapacité, Québec, ECI de 2017

	Avec incapacité		Sans incapacité	
	%	Pe	%	Pe
Active	60,1	442 270	80,4	3 625 320
<i>En emploi</i>	54,7	402 450	75,3	3 394 900
<i>Au chômage</i>	5,4	39 820	5,1	230 420
Inactive	39,9	293 340	19,6	881 800
Total	100,0	735 610	100,0	4 507 120

1. Le statut d'activité correspond à la situation des personnes avec ou sans incapacité âgées de 15 à 64 ans sur le marché du travail. Cet indicateur distingue les personnes occupées, celles en chômage et celles faisant partie de la population inactive.

Source : Données provenant de l'ECI de 2017 de Statistique Canada, ISQ (2019a).

Compilation : Office des personnes handicapées du Québec, 2020.

>>> **Les conditions de travail et la formation liée à l'emploi**

Cette partie traite des conditions de travail des personnes avec incapacité âgées de 15 à 64 ans qui occupent un emploi ainsi que de la formation liée à l'emploi qu'ils ont pu suivre.

Conditions de travail des personnes en emploi

En 2017, 80 % des personnes avec incapacité de 15 à 64 ans qui occupent un emploi travaillent à temps plein, c'est-à-dire 30 heures ou plus par semaine. En outre, les femmes (75 % c. 86 % des hommes) ainsi que les personnes ayant une incapacité très grave (60 % c. 84 % des personnes ayant une incapacité légère, 82 % de celles ayant une incapacité modérée et 73 % de celles ayant une incapacité grave) sont moins nombreuses, en proportion, à occuper un emploi à temps plein.

En 2017, 20 % des personnes de 15 à 64 ans ayant une incapacité qui occupent un emploi travaillent à temps partiel, c'est-à-dire moins de 30 heures par semaine.

Tableau 6

Nombre d'heures travaillées habituellement par semaine, population de 15 à 64 ans avec incapacité en emploi, Québec, ECI de 2017

	Moins de 30 heures	30 heures ou plus
	%	
Sexe		
Hommes	14,4	85,6
Femmes	24,7	75,3
Gravité de l'incapacité		
Légère	16,3	83,7
Modérée	18,3	81,7
Grave	27,0	73,0
Très grave	40,1	59,9
Ensemble	20,1	79,9

Source : Données provenant de l'ECI de 2017 de Statistique Canada, ISQ (2019c).

Compilation : Office des personnes handicapées du Québec, 2020.

La majorité (59 %) des personnes de 15 à 64 ans ayant une incapacité qui occupent un emploi⁵ travaillent dans une entreprise de moins de 100 employés : 28 % travaillent dans une entreprise de moins de 20 employés et 32 % dans une entreprise de 20 à 99 employés. Par ailleurs, 18 % de celles-ci travaillent dans une entreprise de 100 à 500 employés et 22 % dans une entreprise de plus de 500 employés (tableau 7). Enfin, 85 % des personnes de 15 à 64 ans ayant une incapacité qui travaillent occupent, en 2017, un emploi permanent (donnée non présentée).

.....
5. Une part des répondants n'a pas répondu à cette question (non-réponse partielle de 5,1 %).

Tableau 7

Taille de l'entreprise où travaillent les personnes¹, population de 15 à 64 ans avec incapacité en emploi, Québec, ECI de 2017

	%
Moins de 20 employés	27,5
De 20 à 99 employés	31,7
De 100 à 500 employés	18,4
Plus de 500 employés	22,4
Total	100,0

1. Une part des répondants n'a pas répondu à cette question (non-réponse partielle de 5,1 %).

Source : Données provenant de l'ECI de 2017 de Statistique Canada, ISQ (2019c).

Compilation : Office des personnes handicapées du Québec, 2020.

Formation liée à l'emploi

Selon les données de l'ECI de 2017, parmi les personnes de 15 à 64 ans ayant une incapacité et occupant un emploi, 46 % disent avoir suivi, dans les 12 mois précédant l'enquête, une formation en milieu de travail fournie ou payée par leur employeur et 37 % indiquent avoir suivi une formation en salle de classe liée à leur emploi fournie ou payée par leur employeur.

De plus, dans les 12 mois précédant l'enquête, 10 % des personnes de 15 à 64 ans ayant une incapacité et occupant un emploi ont suivi une formation liée à l'emploi qui n'était pas payée ou fournie par leur employeur (données non présentées).

>>> *Les limitations liées à l'emploi et les besoins en aménagements adaptés en milieu de travail*

Cette partie renseigne sur les limitations sur le plan du travail des personnes avec incapacité âgées de 15 à 64 ans ainsi que sur leurs besoins en aménagements adaptés en milieu de travail.

Limitations liées à l'emploi

En 2017, près du tiers (31 %) des personnes avec incapacité de 15 à 64 ans qui occupent un emploi ont des limitations sur le plan du travail, soit environ 117 650 personnes (donnée non présentée). C'est-à-dire qu'elles considèrent que leur état limite la quantité ou le genre de travail qu'elles peuvent faire dans leur emploi actuel. La présence de limitations sur le plan du travail est plus fréquente parmi les femmes que les hommes (34 % c. 28 %). Elle s'accroît également avec l'âge, soit 20 % des personnes de 15 à 24 ans en comparaison 33 % des personnes de 25 à 64 ans et la gravité de l'incapacité, passant de 17 % des personnes ayant une incapacité légère à 77 % de celles ayant une incapacité très grave.

Quant aux personnes avec incapacité de 15 à 64 ans inactives⁶ ou au chômage, la majorité mentionne avoir des limitations sur le plan du travail. Respectivement 66 % et 52 % d'entre elles ont de telles limitations, c'est-à-dire qu'elles considèrent que leur état limite la quantité ou le genre de travail qu'elles pourraient faire dans un emploi (données non présentées).

Tableau 8

Personnes ayant des limitations dans la quantité ou le genre de travail pouvant être fait en raison de leur état selon le sexe, l'âge et la gravité de l'incapacité, population de 15 à 64 ans avec incapacité en emploi, Québec, ECI de 2017

	%
Sexe	
Hommes	27,5
Femmes	33,8
Âge	
15 à 24 ans	19,9
25 à 64 ans	32,5
Gravité de l'incapacité	
Légère	16,8
Modérée	35,3
Grave	56,7
Très grave	77,4
Ensemble	31,0

Source : Données provenant de l'ECI de 2017 de Statistique Canada, ISQ (2019c).

Compilation : Office des personnes handicapées du Québec, 2020.

Pour environ les deux tiers (66 %) des personnes de 15 à 64 ans avec incapacité et occupant un emploi, l'employeur est au courant de leur état. Les femmes avec incapacité sont plus susceptibles d'avoir un employeur au courant de leur état que les hommes avec incapacité (72 % c. 58 %). Ceci est toutefois moins fréquent chez les personnes de 15 à 24 ans (48 %) que chez celles de 25 à 54 ans (68 %) et de 55 à 64 ans (70 %) (données non présentées).

Besoins en aménagements adaptés en milieu de travail

Au Québec, on estime que 38 % des personnes de 15 à 64 ans avec incapacité occupant un emploi ont, en 2017, des besoins en aides, services ou aménagements adaptés en milieu de travail pour être capables de travailler. Cela correspond à environ 141 240 personnes (tableau 9). D'ailleurs, plus de la

6. Dans l'ECI de 2017, parmi les personnes inactives, seules celles qui n'étaient pas complètement empêchées de travailler en raison de leur état ont été interrogées à ce propos.

moitié des personnes en emploi ayant une incapacité liée à la flexibilité, à la mobilité, à la dextérité ou à des troubles de mémoire ont de tels besoins (54 %, 59 %, 60 % et 62 % respectivement) (données non présentées).

Les besoins en aides, services ou aménagements adaptés en milieu de travail sont plus fréquents parmi les personnes inactives (63 %) et celles en chômage (43 %).

Tableau 9

Besoins de services et d'aménagements adaptés en milieu de travail selon la situation d'activité¹, population de 15 à 64 ans avec incapacité, Québec, ECI de 2017

	%	Pe
En emploi	37,8	141 240
En chômage ²	43,1	17 060
Inactive ²	62,8	45 000

1. Situation d'activité au moment de l'enquête.

2. Personnes ayant travaillé à un moment ou à un autre entre 2012 et 2017 (excluant celles dont l'état les empêche complètement de travailler et pour qui aucune mesure d'accompagnement ne leur permettrait de travailler).

Source : Données provenant de l'ECI de 2017 de Statistique Canada, ISQ (2019c, 2019d).

Compilation : Office des personnes handicapées du Québec, 2020.

Parmi les personnes avec incapacité en emploi qui ont des besoins en aides, services ou aménagements adaptés en milieu de travail, le plus souvent, les besoins concernent un horaire de travail flexible (21 %), une redéfinition des tâches, telles que des tâches modifiées ou différentes (12 %), un poste de travail modifié ou ergonomique (11 %), une chaise spéciale ou un soutien dorsal (10 %), du travail à la maison (6 %), un soutien humain (3,5 %), une aide technique (1,8 %), un ordinateur avec logiciel spécialisé ou adapté (2,7 %), un stationnement adapté ou accessible (2,2 %) ou d'autre équipement, aide ou aménagement spécial (1,5 %) (données non présentées).

Par ailleurs, parmi les personnes avec incapacité en emploi et qui ont des besoins en aménagements en milieu de travail, 44 % rapportent avoir des besoins non comblés à cet égard, c'est-à-dire qu'il leur manque au moins une aide, un service ou un aménagement en milieu de travail dont elles ont besoin. De tels besoins non comblés sont plus courants notamment parmi les personnes ayant une incapacité très grave (64 %) en comparaison de celles ayant une incapacité légère (39 %), modérée (42 %) ou grave (41 %). La présence de besoins non comblés en aménagements en milieu de travail augmente également avec l'âge : 31 % des personnes de 15 à 24 ans ont de tels besoins non comblés tandis que c'est le cas de 45 % des personnes de 25 à 64 ans et de 30 % des personnes de 55 à 64 ans. Par ailleurs, plus de la moitié des personnes ayant une incapacité liée à l'audition, à des troubles d'apprentissage, à la mobilité, à la vision ou à des troubles de mémoire ont de tels besoins non comblés (52 %, 52 %, 54 %, 56 % et 62 % respectivement) (données non présentées).

Le plus souvent, les personnes en emploi qui ont des besoins non comblés en aménagements en milieu de travail n'ont pas fait la demande à leur employeur pour ces aménagements⁷. En effet, 71 % des personnes en emploi ayant de tels besoins non comblés n'ont pas demandé à leur employeur ces aménagements tandis que 29 % en ont fait la demande, dont 21 % chez les personnes ayant une

7. Une part des répondants n'a pas répondu à cette question (non-réponse partielle de 6,9 %).

incapacité liée à la flexibilité, 26 % chez celles ayant une incapacité liée à la mobilité, et 33 % chez celles ayant une incapacité liée à un trouble de santé mentale. Pour expliquer les raisons pour lesquelles elles n'ont pas formulé de demande à leur employeur⁸, 42 % des personnes indiquent qu'elles ne se sentaient pas à l'aise de demander les accommodations, 32 % ne pensent pas que leur employeur aurait eu les moyens, 25 % qu'elles ne voulaient pas causer de contraintes, 24 % craignaient des conséquences négatives et 43 %, une autre raison. D'autre part, les données de l'ECI de 2017 révèlent qu'environ 5 830 (36 %) personnes âgées de 15 à 64 ans ayant une incapacité qui occupent un emploi ont des besoins non comblés en aménagements adaptés en milieu de travail en raison du refus de leur employeur de leur offrir les aménagements qu'ils ont demandés (données non présentées).

>>> Mobilité professionnelle

Selon les données de l'ECI de 2017, environ 37 % des personnes avec incapacité âgée de 15 à 64 ans qui occupent un emploi croient qu'il leur serait difficile (21 %) ou très difficile (15 %) de changer d'emploi ou d'obtenir de l'avancement dans leur emploi actuel ou leur entreprise. Le fait que leur état limite le nombre d'heures qu'elles peuvent travailler (39 %) ou qu'il leur serait difficile de s'adapter à un nouvel environnement de travail (32 %) sont les principales raisons mentionnées par les personnes pour expliquer cette perception (données non présentées).

>>> Les obstacles à la recherche d'emploi

Selon les données de l'ECI de 2017, 62 % des personnes âgées de 15 à 64 ans avec incapacités et inactives⁹ mentionnent avoir rencontré des obstacles qui les ont découragées de chercher du travail.

Les obstacles liés aux réserves quant à l'environnement que constitue le marché du travail sont ceux le plus fréquemment rapportés par ces personnes : plus de la moitié (55 %) d'entre elles ont mentionné avoir été découragées de chercher du travail par de tels obstacles. Le plus souvent, ces personnes mentionnent qu'elles ont été découragées parce que leur formation ou leur expérience n'est pas adéquate pour le marché du travail actuel (29 %), que leurs tentatives précédentes pour trouver du travail ont échoué (23 %) et qu'il y a peu d'emplois disponibles dans leur région (22 %).

De plus, parmi les personnes âgées de 15 à 64 ans avec incapacité inactives et qui ont rencontré des obstacles qui les ont découragées de chercher du travail, 44 % ont affirmé avoir été découragé en raison de leur état de santé. Par ailleurs, près du quart (23 %) ont mentionné des obstacles liés aux programmes d'aide, de soutien et au revenu. Plus spécifiquement, 16 % ont rapporté qu'elles perdraient l'aide financière additionnelle qu'elles reçoivent (par exemple : l'assurance médicaments ou une aide au logement) et 14 % que leur revenu d'emploi escompté serait inférieur à leur revenu actuel. Enfin, 21 % ont mentionné des obstacles liés à des circonstances personnelles, notamment que leurs responsabilités familiales les empêchaient de travailler (13,6 %), et 10 % un autre obstacle que ceux énoncés dans l'enquête.

8. Une part des répondants n'a pas répondu à cette question (non-réponse partielle de 7,8 %).

9. Les résultats présentés excluent les personnes qui n'ont jamais travaillé à un emploi ou à une entreprise et qui ne sont pas limitées dans la quantité ou le genre de travail qu'elles pourraient faire dans une entreprise ou dans un emploi à cause de leur état.

Tableau 10

Obstacles qui ont découragé les personnes de chercher du travail¹, population de 15 à 64 ans avec incapacité inactive², Québec, ECI de 2017

	%
Réserves quant à l'environnement que constitue le marché du travail	55,0
<i>Sa formation ou son expérience n'est pas adéquate pour le marché du travail actuel</i>	28,5
<i>Ses tentatives précédentes pour trouver du travail ont échoué</i>	23,4
<i>Il y a peu d'emplois disponibles dans sa région locale</i>	21,9
<i>A subi de la discrimination dans le passé</i>	16,9
<i>A rencontré des problèmes d'accessibilité au moment de postuler pour un emploi</i>	10,1
<i>Manque de transport adapté</i>	8,6
État de santé	43,5
Programmes d'aide, de soutien et au revenu	22,7
<i>Perdrait l'aide financière additionnelle (par exemple : l'assurance médicaments ou l'aide au logement)</i>	15,9
<i>Son revenu d'emploi escompté serait inférieur au revenu actuel</i>	13,7
Circonstances personnelles (autre que l'état de santé)	20,9
<i>Ses responsabilités familiales l'empêchent de travailler</i>	13,6
<i>Sa famille ou ses amis l'ont dissuadée d'aller travailler</i>	8,4
Autre obstacle	10,2

1. Une personne peut avoir rencontré plus d'un type d'obstacle.

2. Excluant les personnes qui n'ont jamais travaillé à un emploi ou à une entreprise et qui ne sont pas limitées dans la quantité ou le genre de travail qu'elles pourraient faire dans une entreprise ou dans un emploi à cause de leur état.

Source : Données provenant de l'ECI de 2017 de Statistique Canada, ISQ (2019d).

Compilation : Office des personnes handicapées du Québec, 2020.

>>> **La discrimination**

L'ECI de 2017 permet de documenter la perception des personnes avec incapacité à l'égard de la discrimination qu'elles ont pu vivre, au cours des 5 dernières années précédant l'enquête, sur le marché du travail en raison de leur état. Il est à noter que seules les personnes en emploi ainsi qu'au chômage ou inactives, mais qui avaient travaillé entre 2012 et 2017 se sont prononcées à cet égard.

Les données montrent qu'environ une personne sur sept (14 %) de 15 à 64 ans avec incapacité pense s'être fait refuser un emploi en raison de son état au cours de la période visée. Par ailleurs, 9 % croient s'être fait refuser une entrevue pour cette même raison et 11 %, une promotion. Dans l'ensemble, 21 % des personnes de 15 à 64 ans avec incapacité ont mentionné avoir vécu l'une ou l'autre de ces situations. Ces taux sont plus élevés chez les personnes qui sont au chômage : 26 % des personnes au chômage estiment qu'au cours des 5 dernières années précédant l'enquête un emploi leur a été refusé

en raison de leur état, 15 % croient qu'on leur a refusé une entrevue et 11 %, une promotion. Enfin, un peu moins du tiers (31 %) des personnes qui sont au chômage rapportent avoir vécu l'une ou l'autre de ces situations au cours des 5 dernières années précédant l'enquête (données non présentées).

Un autre moyen permettant d'estimer l'ampleur de la discrimination que peuvent vivre les personnes handicapées sur le marché du travail est l'étude des plaintes déposées à la CDPDJ pour discrimination selon le « handicap » (CDPDJ 2012a, 2013, 2015, 2016a). Le tableau 10 renseigne sur les dossiers qui ont été ouverts par la CDPDJ à la suite d'une plainte de discrimination pour ce motif dans le secteur du travail. Les données montrent qu'entre 2009-2010 et 2016-2017, les plaintes concernant le secteur du travail ont progressé d'environ 57 %, passant de 102 dossiers en 2009-2010 à 160 dossiers en 2016-2017. Cette progression est attribuable aux plaintes concernant un congédiement ou une mise à pied qui ont progressé de 136 % au cours de la période visée. Chaque année, la plupart des plaintes de discrimination pour motif de « handicap » proviennent de ce sous-secteur d'activité. Une hausse du nombre de plaintes est également observée relativement à l'embauche (20 %) et aux conditions de travail (26 %). Ainsi, pour l'année 2016-2017, 99 dossiers ont été ouverts pour congédiement ou mise à pied (c. 42 dossiers en 2009-2010), 36 l'ont été en lien avec l'embauche (c. 30 dossiers en 2009-2010), 24 l'ont été en lien avec les conditions de travail (c. 19 dossiers en 2009-2010) et un l'a été en lien avec un autre sous-secteur d'activité du travail (c. 11 dossiers en 2009-2010).

Les dossiers d'enquête ouverts à la suite d'une plainte pour discrimination selon le « handicap » dans le secteur du travail représentent plus du tiers (36 %) de tous les dossiers ouverts en lien avec ce secteur au cours de la période 2009-2010 à 2016-2017. Ils représentent également 18 % de l'ensemble des dossiers ouverts, tous secteurs et motifs de discrimination confondus, ce qui en fait le principal motif de discrimination invoqué (données non présentées).

Tableau 11

Dossiers ouverts dans le secteur du travail à la suite d'une plainte pour motifs de discrimination ou pour harcèlement par sous-activité et selon le handicap, CDPDJ, 2009-2010 à 2016-2017

	Embauche	Congédiement ou mise à pied	Conditions de travail	Représailles	Autre	Ensemble
	n					n
2009-2010	30	42	19	0	11	102
2010-2011	27	61	28	0	8	124
2011-2012	37	103	38	2	4	184
2012-2013	34	100	22	0	6	162
2013-2014	46	86	24	0	5	161
2014-2015	28	86	25	1	2	142
2015-2016	27	94	18	1	3	143
2016-2017	36	99	24	0	1	160
Variation du nombre de dossiers 2009-2017 (%)	20,0	135,7	26,3	0,0	- 90,9	56,9

Source : CDPDJ, données provenant des rapports annuels de gestion, 2009-2010 à 2016-2017.

Compilation : Office des personnes handicapées du Québec, 2018.

Enfin, une étude de Bellemare et coll. (2017) conclut à l'évidence, lors du processus d'embauche, de pratiques discriminatoires à l'égard des personnes ayant une incapacité liée à la mobilité. Les chercheurs ont procédé à l'envoi de curriculum vitae et de lettres de présentation fictifs à plus de 1 400 entreprises de la région de Montréal et de Québec affichant des postes disponibles pour des emplois de réceptionnistes, de secrétaires, de programmeurs en informatique ou de commis comptable. La moitié des candidatures fictives transmises précisait que la personne utilisait un fauteuil roulant alors que l'autre moitié ne contenait pas cette précision. Les résultats montrent qu'à compétences équivalentes une personne qui mentionne, dans sa candidature, utiliser un fauteuil roulant est nettement moins susceptible qu'une autre d'être appelée en entrevue lorsqu'elle postule à un emploi. Les chercheurs estiment qu'une telle mention diminuerait les chances d'être appelée en entrevue de moitié : le taux de convocation en entrevue passe de 31 % pour les candidatures qui ne font pas mention de l'incapacité motrice à un peu plus 14 % pour celles qui la mentionnent.

>>> Le Québec comparé aux autres provinces canadiennes

Cette section compare le taux d'emploi des personnes de 15 à 64 ans avec incapacité au Québec avec ceux des autres provinces canadiennes.

Avant de comparer les données québécoises de l'ECI de 2017 avec celles du reste du Canada, il est toutefois nécessaire de mentionner que le Québec est la province où le taux d'incapacité chez les 15 à 64 ans est le plus faible parmi l'ensemble des provinces canadiennes, avec un taux de 14,0 % comparativement à 18,8 % pour l'ensemble du Canada. La spécificité culturelle semble être une piste d'explication. La prévalence de l'incapacité est en effet plus faible chez les francophones que chez les anglophones, et ce, dans toutes les provinces au pays. Les francophones du Québec ou d'ailleurs au Canada auraient ainsi tendance, comparativement aux anglophones, à moins déclarer les incapacités légères, d'où des taux d'incapacité plus faibles (Dunstan 2003; Rietschlin et MacKenzie 2004). Ce fait est observable dans l'ensemble des enquêtes mesurant l'incapacité, dont l'ECI. Ce constat a donc pour effet de diminuer le taux d'incapacité, surtout légère, au Québec, majoritairement francophone (Dugas 2015).

Il est important de prendre en considération le taux d'incapacité lors de comparaisons interprovinciales en matière de taux d'emploi des personnes avec incapacité. En effet, le taux d'incapacité au sein d'une juridiction aurait une certaine incidence sur le taux d'emploi des personnes avec incapacité observé dans cette juridiction. Plus spécifiquement, il a été noté qu'un plus faible taux d'incapacité se traduit généralement par un plus faible taux d'emploi chez les personnes avec incapacité (MESS 2013). Cela s'explique par le fait que la présence en emploi chez les personnes avec incapacité tend à diminuer avec l'augmentation de la gravité de l'incapacité. En d'autres mots, les juridictions ayant les taux d'incapacité les plus faibles sont celles où les personnes ayant des incapacités plus significatives sont les plus susceptibles de déclarer leur incapacité lorsqu'interrogées à ce sujet. Comme ces personnes sont aussi moins susceptibles d'occuper un emploi que celles ayant une incapacité légère ou modérée, on observe généralement dans ces juridictions de plus faibles taux d'emploi globaux pour les personnes avec incapacité.

Pour faciliter la comparaison entre les provinces relativement au taux d'emploi des personnes avec incapacité, il est possible d'utiliser un indicateur de comparaison des juridictions. Celui-ci a été présenté dans le bilan 2008-2013 de la Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées (MESS 2007). Il permet d'atténuer les effets du taux d'incapacité sur le taux d'emploi et ainsi de « mieux apprécier les performances relatives des différentes juridictions au regard du taux d'emploi des personnes handicapées » (MESS 2013 : 5). Cet indicateur se calcule, pour chaque province, en faisant un ratio entre le taux d'emploi des personnes avec incapacité et la proportion de personnes avec incapacité. Plus la valeur de l'indicateur est élevée, plus la province est performante en matière d'emploi des personnes avec incapacité (MESS 2013). À titre d'exemple, sur la base de cet indicateur calculé sur la population âgée de 20 à 64 ans, le Québec (2,4) se classait, dans le bilan 2008-2013 de la Stratégie, devant l'Ontario (2,0) et les provinces de l'Atlantique (2,1), mais derrière les provinces de l'Ouest (2,7) (MESS 2013).

Le tableau 12 montre que, selon les données de l'ECI de 2017, le taux d'emploi des personnes de 15 à 64 ans avec incapacité au Québec est de 55 %, ce qui lui donne la septième place au Canada. À titre de comparaison, le Québec arrive au quatrième rang pour le taux d'emploi des personnes de 15 à 64 ans sans incapacité (75 %). Au Canada, les taux d'emploi des personnes de 15 à 64 ans avec incapacité et sans incapacité sont respectivement de 57 % et 75 %.

Par ailleurs, le Québec se classe au dernier rang des dix provinces canadiennes, à égalité avec Terre-Neuve-et-Labrador, pour ce qui est de l'écart entre les taux d'emploi des personnes de 15 à 64 ans avec incapacité et celles sans incapacité. En effet, un écart d'environ 21 points de pourcentage est observé. À l'échelle canadienne, l'écart entre les taux d'emploi des personnes avec incapacité et celles sans incapacité est moindre, soit près de 18 points de pourcentage.

Enfin, on obtient un portrait sensiblement différent lorsque l'indicateur de comparaison des juridictions est utilisé. Rappelons qu'il permet de prendre en compte les effets du taux d'incapacité sur le taux d'emploi des personnes avec incapacité. Une valeur de 3,9 est obtenue pour le Québec à l'aide de cet indicateur. Cela classe le Québec au premier rang des dix provinces canadiennes relativement à la performance en matière d'emploi des personnes avec incapacité puisqu'il s'agit de la valeur obtenue la plus élevée. L'Alberta se classe deuxième avec une valeur de 3,5 tandis que la Nouvelle-Écosse obtient la valeur observée la plus faible, soit 2,0.

Tableau 12

Prévalence de l'incapacité et taux d'emploi, population de 15 à 64 ans avec incapacité, provinces au Canada, ECI de 2017

	Prévalence de l'incapacité	Taux d'emploi – Avec incapacité	Taux d'emploi – Sans incapacité	Écart en points de pourcentages	Indicateur de comparaison
	%	%	%		
Alberta	18,6	64,2	76,4	-12,2	3,5
Colombie-Britannique	20,5	58,7	75,0	-16,8	2,8
Île-du-Prince-Édouard	22,8	58,9	74,7	-15,8	2,6
Manitoba	20,6	61,9	76,9	-15,0	3,0
Nouveau-Brunswick	23,0	53,9	72,3	-18,4	2,3
Nouvelle-Écosse	27,3	53,8	73,2	-19,4	2,0
Ontario	19,8	56,1	74,7	-18,6	2,8
Québec	14,0	54,7	75,3	-20,6	3,9
Saskatchewan	20,6	64,3	77,6	-13,3	3,1
Terre-Neuve	21,4	45,1	65,7	-20,6	2,1
Canada	18,8	57,4	75,0	-17,7	3,1

Source : Données provenant de l'ECI de 2017 de Statistique Canada (2018), ISQ (2019a, 2019c, 2019e).

Compilation : Office des personnes handicapées du Québec, 2021.

LES ACTIONS RÉALISÉES POUR RÉDUIRE LES PRINCIPAUX OBSTACLES LIÉS À L'EMPLOI

Cette partie du rapport présente les résultats de l'analyse de la contribution de la politique À part entière à la réduction des principaux obstacles à l'emploi des personnes handicapées. Les résultats de l'analyse sont présentés par grandes catégories d'obstacles. Lors des travaux d'élaboration de la politique, 13 obstacles principaux (présentés au tableau 1) ont été identifiés en lien avec le résultat attendu visant à *Accroître la participation des personnes handicapées sur le marché du travail, sans discrimination, dans des conditions équivalentes à celles des autres personnes*. Il est important de mentionner que plusieurs de ces obstacles ont été identifiés initialement lors des travaux menés en 2007 dans le cadre de la consultation à l'origine de l'élaboration de la Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées (MESS 2007). Dès 2008, des actions relatives à cette Stratégie ont été entreprises par les ministères et organismes publics afin de réduire les obstacles.

Tout d'abord, la section suivante présente la Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées. Puis, dans les paragraphes suivants, les 13 obstacles identifiés ainsi que les actions réalisées pour les réduire sont abordés.

>>> ***L'élaboration et la mise en œuvre de la Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées***

Lancée en mai 2008, la Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées constitue un des outils majeurs de mise en œuvre de la politique. Son élaboration et sa mise en œuvre s'inscrivent en effet dans le cadre de la *Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale*. Ainsi, l'article 63 de cette *Loi* précise que :

« Le ministre responsable du chapitre III de la *Loi* sur le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale et sur la Commission des partenaires du marché du travail (chapitre M-15.001) doit 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. » (Gouvernement du Québec 2005 : 13)

Cette Stratégie visait « à assurer aux personnes handicapées l'égalité en emploi et à augmenter leur participation au marché du travail » (MESS 2008a : 3). Elle poursuivait l'objectif de réduire, d'ici 2018, de 50 % l'écart entre le taux d'emploi des personnes handicapées et celui des personnes sans incapacité. En tout, elle comptait 61 actions qu'une dizaine de ministères et organismes publics s'étaient engagés à réaliser au cours de la période 2008-2013.

En 2013, un bilan gouvernemental de l'état d'avancement des actions a été réalisé. Ce bilan montrait que, parmi les 61 actions prévues, 46 avaient été réalisées ou se réalisaient en continu, 7 étaient en cours de réalisation, 3 étaient à venir, 2 avaient été réorientées et 3 avaient été abandonnées par les ministères et organismes publics (MESS 2013). Il fournissait également des bases nécessaires à l'amorce d'une réflexion sur les orientations à privilégier dans cette Stratégie au cours de la période 2014-2018, soit durant sa deuxième phase, en vue de faire progresser l'emploi des personnes handicapées. En effet, il était prévu qu'au terme des cinq premières années de cette Stratégie de nouvelles mesures soient proposées et mises en œuvre par les ministères et les organismes publics afin d'atteindre, en 2018, l'objectif fixé. Le MTESS¹⁰ s'était d'ailleurs engagé au PGMO à mettre à jour, d'ici 2014, cette Stratégie et à la mettre en œuvre (M-230). Une première consultation en ce sens a été menée en 2013, puis une seconde consultation a eu lieu en 2017. Il était alors prévu que les travaux débouchent sur l'adoption, au printemps 2018, de la Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées 2018-2022 (MTESS 2017a). Bien que celle-ci n'ait pu être lancée, Emploi-Québec s'était engagé, dans son plan d'action 2018-2019, à coordonner « l'élaboration et la mise en œuvre de la seconde phase de la Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées » (Emploi-Québec 2019 : 25).

Puis, le 6 juin 2019, le gouvernement du Québec a lancé la Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées 2019-2024 : pour un Québec riche de tous ses talents (MTESS 2019). Cette Stratégie vise l'accroissement de la participation des personnes handicapées au marché du travail. Elle sera appuyée par un investissement d'environ 238,5 millions de dollars. Enfin, dans le cadre de celle-ci, une dizaine de ministères et d'organismes publics se sont engagés à mettre en œuvre 33 mesures qui ont le potentiel d'améliorer substantiellement la situation de l'emploi des personnes handicapées.

>>> Développement de l'employabilité, intégration, maintien en emploi et progression de carrière

Sept obstacles ont été relevés lors de l'élaboration de la politique À part entière en lien avec le développement de l'employabilité, l'intégration, le maintien en emploi et la progression de carrière des personnes handicapées (présentés au tableau 1). Premièrement, les personnes handicapées en emploi et leurs employeurs n'avaient pas l'information suffisante au sujet des différents programmes et sources de financements possibles en matière de formation en emploi. De plus, l'accès des personnes handicapées à de la formation en emploi ou aux formations qualifiantes offertes était à parfaire. Pour réduire cet obstacle, la politique vise à les informer de manière continue à cet égard ainsi qu'à favoriser leur accès à de telles formations. Deuxièmement, les besoins liés au développement de l'employabilité des personnes handicapées et à l'amélioration de leur niveau de qualification n'étaient pas suffisamment reconnus par les milieux de formation et de travail. Un objectif de réduction d'obstacles est identifié en lien avec cet obstacle, soit accroître le développement de l'employabilité et l'amélioration des qualifications des personnes handicapées sur le marché du travail. Troisièmement, les activités socioprofessionnelles ne permettaient pas de faire reconnaître les expériences acquises et les habiletés développées par les personnes handicapées participantes. Afin de réduire cet obstacle, l'objectif identifié vise à favoriser le développement de formules de reconnaissance de ces expériences

.....
10. Au moment du PGMO et de la Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées, le ministère se nommait ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MESS).

acquises et de ces habiletés développées. Quatrièmement, la complémentarité des rôles et des responsabilités en matière de développement de l'employabilité, d'intégration et de maintien en emploi entre les réseaux de l'éducation, de la santé et des services sociaux et de l'emploi était à parfaire. L'objectif de réduction d'obstacle vise à assurer la complémentarité de ces rôles et de ces responsabilités entre les services de l'éducation, de la santé et des services sociaux ainsi que de l'emploi. Cinquièmement, l'adaptation de l'organisation du travail pour tenir compte de l'apparition ou de l'aggravation des incapacités d'une personne en emploi n'était pas toujours assurée. De même, l'adaptation découlant de changements dans l'exécution de tâches effectuées par une personne handicapée en emploi n'était pas toujours réalisée. Pour réduire cet obstacle, l'objectif proposé était d'adapter les tâches, les conditions de travail ainsi que les postes de travail dans les entreprises, notamment en fonction de l'évolution des capacités des personnes handicapées. Sixièmement, les employeurs connaissaient peu les responsabilités et les obligations qui leur incombent à l'égard de l'intégration et du maintien en emploi des personnes handicapées. Même lorsque ces obligations étaient connues de l'employeur, les mesures à appliquer n'étaient pas toujours faciles à identifier en raison de la diversité des besoins des personnes handicapées. Lors de l'élaboration de la politique, il a été identifié comme objectif de réduction d'obstacle d'informer les employeurs à ces égards. Septièmement, les entreprises adaptées n'avaient pas toujours mis en place les politiques et les moyens favorisant la progression en emploi et la mobilité professionnelle des personnes handicapées au sein de l'entreprise adaptée ou vers un milieu de travail standard, et ce, malgré l'obligation qui leur est faite à l'intérieur du PSEA. Pour réduire cet obstacle, la politique propose d'assurer, dans les entreprises adaptées, la progression en emploi et la mobilité professionnelle de ces personnes.

Cette section présente, tout d'abord, un portrait de l'organisation des services publics offerts en matière de développement de l'employabilité, d'intégration et de maintien en emploi. Les principaux programmes et mesures publics d'emploi offerts au niveau provincial par les réseaux de l'emploi, de la santé et des services sociaux ainsi que de l'éducation sont discutés. Puis, les actions réalisées pour réduire les sept obstacles relevés en lien avec le développement de l'employabilité, l'intégration, le maintien en emploi et la progression de carrière des personnes handicapées sont présentées et analysées.

L'organisation des services publics offerts en matière de développement de l'employabilité, d'intégration et de maintien en emploi au Québec

Au Québec, plusieurs acteurs sont impliqués dans l'offre de services publics relative au développement de l'employabilité, de l'intégration et du maintien en emploi des personnes handicapées. Les réseaux de l'emploi, de la santé et des services sociaux ainsi que de l'éducation sont les principaux dispensateurs de tels services.

Le réseau de l'éducation est responsable des programmes de formation des jeunes, dont certains visent la préparation au marché du travail (parcours vers l'emploi), de la formation à l'éducation des adultes et d'une offre de formation continue. Il est également le premier responsable du processus de la transition de l'école vers la vie active (TEVA). Pour sa part, le réseau de l'emploi offre des services aux personnes handicapées qui souhaitent accéder au marché du travail, mais nécessitent l'aide des services publics d'emploi de Services Québec. Quant au réseau de la santé et des services sociaux, il offre une gamme d'activités socioprofessionnelles qui visent le développement d'habiletés, d'intérêts, d'attitudes et d'habitudes de vie favorables à l'intégration ou au maintien à l'emploi ou dans des

activités reliées au travail. Ces personnes ont généralement besoin d'un soutien et d'un accompagnement plus soutenu que celui offert par le réseau de l'emploi. Des services de réadaptation peuvent également être offerts par ce réseau aux personnes victimes d'accidents ou de maladie.

La présente section offre un portrait sommaire des principaux programmes et mesures de ces trois réseaux auxquels ont accès les personnes handicapées. À cette offre, s'ajoute également le programme de développement de l'employabilité à l'intention des personnes handicapées (PDEIPH) qui concerne spécifiquement les organisations dont le personnel est nommé en vertu de la *Loi sur la fonction publique*. Celui-ci n'est toutefois pas discuté dans cette section puisqu'il sera abordé dans une section ultérieure.

Programmes du réseau de l'éducation

Le réseau de l'éducation offre quelques programmes qui visent la préparation au marché du travail des jeunes ou des adultes, incluant les personnes handicapées.

Tout d'abord, le parcours de formation axée sur l'emploi est offert aux élèves âgés de 15 ans et plus qui éprouvent des difficultés scolaires et qui n'ont pas satisfait certaines exigences scolaires (par exemple, ils n'ont pas atteint les objectifs du niveau primaire en langue d'enseignement et en mathématique ou ils ont atteint ces objectifs, mais n'ont pas obtenu d'unité du premier cycle du secondaire dans ces matières). Il se caractérise par sa formule d'alternance travail-études qui permet à l'élève de recevoir une formation générale en milieu scolaire (français, anglais, mathématique, etc.) ainsi qu'une formation pratique, notamment en milieu de travail (stages). Dans le parcours de formation axée sur l'emploi, l'élève suivra, en fonction de ses acquis scolaires, un des deux cheminements proposés, soit la Formation préparatoire au travail ou la Formation menant à l'exercice d'un métier semi-spécialisé. L'élève qui complète la formation obtient un certificat officiel attestant qu'il satisfait aux critères d'une formation qualifiante qui le prépare au marché du travail. Selon la formation suivie, il s'agira d'un certificat de formation préparatoire au travail (CFPT) ou d'un certificat de formation à un métier semi-spécialisé (CFMS). Dans le cas du CFMS, le métier est précisé sur le certificat décerné à l'élève.

Ensuite, les centres de formation aux adultes offrent le programme d'études Intégration socioprofessionnelle (ISP). Celui-ci est destiné aux adultes qui souhaitent développer leur employabilité. Le programme d'études ISP leur permet d'acquérir des compétences personnelles et professionnelles visant à faciliter leur accès au marché du travail, leur maintien en emploi ou la poursuite de leurs études (par exemple en utilisant une passerelle vers un programme d'études menant à un diplôme d'études professionnelles). Par le biais de ce programme, l'élève acquiert une formation à un métier non spécialisé ou semi-spécialisé (par exemple : aide-boucher, aide-cuisinier, préposé aux animaux de compagnie, aide-fleuriste, etc.). Au terme de la formation, un certificat attestant de la formation suivie est délivré, que ce soit un certificat en insertion socioprofessionnelle des adultes (CFISA) ou un CFMS. Pour certaines personnes, la participation au programme d'études ISP peut également se faire dans le cadre de leur participation à la mesure de formation de la main-d'œuvre (MFOR) de Services Québec.

Programmes et mesures du réseau de l'emploi

Au Québec, les services publics d'emploi sont sous la responsabilité du MTESS. Ils sont offerts aux individus et aux entreprises par Services Québec par les centres locaux d'emploi (CLE) et les bureaux de Services Québec. Afin de dispenser les services publics d'emploi, Services Québec compte également sur

un réseau de partenaires externes, les organismes spécialisés en développement de l'employabilité, tels que les services externes de main-d'œuvre (SEMO) avec lesquels il conclut des ententes de services.

Les personnes qui souhaitent obtenir un soutien à l'emploi peuvent s'adresser directement à un CLE, à un bureau de Services Québec ou aux organismes spécialisés en développement de l'employabilité partenaires de Services Québec. Elles peuvent également être référées aux organismes partenaires par un CLE, un bureau de Services Québec ou encore par d'autres intervenantes ou intervenants avec qui elles sont en contact (CLSC, centres de réadaptation, organismes communautaires, etc.). Notons que certains organismes partenaires de Services Québec possèdent une expertise auprès de clientèles spécifiques, notamment les personnes handicapées¹¹.

La section présente d'abord les mesures et services d'emploi du réseau de l'emploi destinés exclusivement aux personnes handicapées. Les autres mesures accessibles à tous les individus et auxquelles les personnes handicapées ont accès sont ensuite présentées. À noter que les Programmes d'aide et d'accompagnement social (PAAS) Action et Réussir, qui sont destinés aux prestataires d'une aide financière de dernier recours qui ne sont pas prêts à intégrer le marché du travail à court terme, sont traités dans une autre section de ce rapport.

Mesures et services d'emploi destinés exclusivement aux personnes handicapées

Parmi l'ensemble des mesures d'emploi offertes par Services Québec, deux sont exclusivement destinées aux personnes handicapées. Il s'agit de la mesure CIT et du PSEA.

Contrat d'intégration au travail

La mesure CIT vise à faciliter l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées dans un milieu de travail standard. Elle est administrée par Services Québec sur une base régionalisée. Les demandes de participation à la mesure CIT sont présentées à Services Québec par les ressources externes spécialisées auprès des personnes handicapées¹².

La mesure permet de compenser financièrement l'employeur par un soutien salarial ou de lui rembourser certains frais liés aux adaptations réalisées pour intégrer ou maintenir en emploi la personne handicapée. Elle comporte différents volets : soutien au salaire (par exemple, pour compenser un manque de productivité ou un surplus d'encadrement), évaluation, accompagnement, compensation salariale pour traitements médicaux, accessibilité des lieux de travail, adaptation du poste de travail et interprétariat. Une personne peut bénéficier de plus d'un volet si la nécessité est démontrée. La participation à la mesure CIT peut être renouvelée tant et aussi longtemps que le besoin est démontré. Selon le MTESS, aucune évaluation de la mesure CIT n'a été produite au cours de la période visée par ce rapport.

Le nombre de personnes handicapées ayant participé à la mesure CIT a très peu augmenté entre 2009-2010 et 2016-2017, passant de 4 609 participants actifs à 4 718 participants actifs (tableau 13). Cela représente une augmentation de 2,4 %. Soulignons que ces personnes pouvaient tout aussi bien

11. Au 10 juillet 2019, on dénombre plus d'une trentaine d'organismes spécialisés en employabilité partenaires de Services Québec qui possèdent une expertise auprès de la clientèle des personnes handicapées. Pour la liste complète de ces ressources externes, voir l'annexe I.

12. Pour la liste complète de ces ressources externes, voir l'annexe I.

avoir amorcé leur participation à la mesure CIT au cours de l'année financière que l'avoir amorcée avant celle-ci et la poursuivre au cours de la période. Par ailleurs, selon le MTESS, comme les CIT doivent être renouvelés chaque année et que chaque renouvellement génère une nouvelle participation, il n'est pas possible de distinguer les nouveaux participants des participants qui ont renouvelé leur participation. Pour leur part, les dépenses associées à la mesure CIT ont connu une hausse de 17 % au cours de la période. D'un peu plus de 29,5 millions de dollars en 2009-2010, elles ont augmenté pour atteindre environ 34,4 millions de dollars en 2016-2017.

Tableau 13

Personnes handicapées participant à la mesure CIT¹ et dépenses associées, MTESS, 2009-2010 à 2016-2017

	Personnes handicapées	Dépenses
	n	\$
2009-2010	4 609	29 515 000
2010-2011	4 573	31 612 000
2011-2012	4 603	31 109 900
2012-2013	4 992	33 573 900
2013-2014	5 037	35 591 800
2014-2015	4 650	34 265 100
2015-2016	4 589	33 085 600
2016-2017	4 718	34 433 400
Variation 2009-2017 (%)	2,4	16,7

1. Les participants actifs correspondent aux personnes ayant participé à la mesure ou au service public d'emploi visé au cours de l'année financière. Une participation est considérée comme active pourvu qu'elle ait connu au moins un jour d'activité au cours de la période. Elle peut donc avoir été amorcée avant le début de la période ou durant celle-ci. Elle peut aussi se terminer avant la fin de la période ou se poursuivre après celle-ci. Les participations actives durant la période incluent donc les nouvelles participations de la période ainsi que les reports.

Source: MTESS, données administratives, 2020.

Compilation: Office des personnes handicapées du Québec, 2020.

Programme de subventions aux entreprises adaptées

Le PSEA a pour objectif de « 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 de travail standard » (Emploi-Québec 2014a). Il vise également à favoriser le développement de l'employabilité des personnes handicapées afin d'amener celles qui en ont le potentiel et qui le désirent à occuper un emploi non subventionné dans une entreprise adaptée ou un emploi à long terme dans un milieu de travail standard. Mentionnons que les entreprises adaptées ont l'obligation d'employer au moins 60 % de personnes handicapées au sein de leur personnel. En 2016-2017, 43 entreprises adaptées détiennent une accréditation de Services Québec. Celles-ci sont réparties dans presque toutes les régions du Québec.

Le nombre de participants actifs au PSEA est en hausse : en 2009-2010, le programme comptait 4 112 participants actifs tandis qu'en 2016-2017, il y en avait 4 668, soit une augmentation d'environ 14 %. Ces personnes pouvaient tout aussi bien avoir amorcé leur participation au PSEA au cours de l'année financière que l'avoir amorcée avant celle-ci et la poursuivre au cours de la période (tableau 14). Ainsi, parmi les 4 668 participants actifs au PSEA en 2016-2017, 27 % avaient amorcé une participation en 2016-2017 et au moins 73 % en avaient amorcé une avant 2016-2017, mais la poursuivaient au cours de la période (données non présentées). Les dépenses associées au programme ont connu une hausse quasi constante, passant de 61,6 millions de dollars en 2009-2010 à 80,4 millions de dollars en 2016-2017. Cela correspond à une croissance de 31 % des dépenses associées au programme.

Tableau 14

Personnes handicapées participant au PSEA¹ et dépenses associées, MTESS, 2009-2010 à 2016-2017

	Personnes handicapées	Dépenses
	n	\$
2009-2010	4 112	61 665 700
2010-2011	4 378	68 310 500
2011-2012	4 571	71 704 000
2012-2013	4 585	74 397 700
2013-2014	4 579	75 586 000
2014-2015	4 579	76 343 800
2015-2016	4 664	81 169 800
2016-2017	4 668	80 457 600
Variation 2009-2017 (%)	13,5	30,5

1. Les participants actifs correspondent aux personnes ayant participé à la mesure ou au service public d'emploi visé au cours de l'année financière. Une participation est considérée comme active pourvu qu'elle ait connu au moins un jour d'activité au cours de la période. Elle peut donc avoir été amorcée avant le début de la période ou durant celle-ci. Elle peut aussi se terminer avant la fin de la période ou se poursuivre après celle-ci. Les participations actives durant la période incluent donc les nouvelles participations de la période ainsi que les reports.

Source: MTESS, données administratives, 2020.

Compilation: Office des personnes handicapées du Québec, 2020.

Autres mesures et services d'emploi

Les mesures et services d'emploi offerts par Services Québec sont accessibles aux personnes handicapées, dans la mesure où ils correspondent aux besoins de ces personnes et que celles-ci remplissent leurs conditions d'admissibilité.

De façon générale, on remarque qu'entre 2009-2010 et 2016-2017, les personnes handicapées sont de plus en plus nombreuses à participer aux mesures et services d'emploi offerts par le réseau de l'emploi (tableau 15). Cette sous-section discute de l'évolution de la participation des personnes handicapées

pour les mesures et services d'emploi auxquels elles ont recours en plus grand nombre soit : les activités d'aides à l'emploi, la mesure Services d'aide à l'emploi, la mesure Projet de préparation à l'emploi et la Mesure de formation de la main-d'œuvre.

Activités d'aide à l'emploi et Services d'aide à l'emploi

En 2016-2017, 18 286 personnes handicapées ont eu recours à des activités d'aide à l'emploi (par exemple : évaluation d'employabilité, sessions de groupe et activités de suivi réalisées par le personnel de Services Québec) et 18 371, à la mesure Services d'aides à l'emploi (par exemple : services d'orientation, clubs de recherche d'emploi, stages d'observation ou d'exploration de courte durée) (tableau 15). Depuis 2009-2010, le nombre de participants actifs qui sont des personnes handicapées a donc augmenté de 47 % pour les activités d'aide à l'emploi et de 48 % pour la mesure Services d'aides à l'emploi. Rappelons que les participants actifs sont des personnes qui peuvent tout aussi bien avoir amorcé leur participation à la mesure ou au service d'emploi au cours de l'année financière que l'avoir amorcée avant celle-ci et la poursuivre au cours de la période.

Projet de préparation à l'emploi

Les données montrent également une hausse du recours, par les personnes handicapées, à la mesure Projet de préparation à l'emploi puisque le nombre de participants actifs à cette mesure s'est accru de 38 % au cours de la période visée, passant de 991 en 2009-2010 à 1 369 en 2016-2017 (tableau 15). Par ailleurs, les personnes handicapées représentent une part de plus en plus importante de la clientèle de cette mesure (6 % des participants actifs en 2009-2010 c. 11 % en 2016-2017). La mesure Projet de préparation à l'emploi a pour objectif de « permettre à des personnes défavorisées au plan de l'emploi d'acquérir ou de développer des compétences personnelles et [...] liées à l'insertion en emploi » (Emploi-Québec 2015 : 4). Afin de mettre en œuvre le plan d'intervention du participant, différentes activités de préparation et d'intégration à l'emploi, se déroulant généralement en groupe, peuvent lui être offertes en fonction de ses besoins (par exemple : mise à niveau et formation d'appoint adaptées, stages d'observation ou d'exploration, évaluation et aide psychosociale, services spécialisés et soutien structuré pour les personnes handicapées). Pour les personnes en situation d'exclusion ou fortement défavorisées (par exemple : en grandes difficultés, qui connaissent des échecs répétés, etc.), une expérience en entreprise d'insertion¹³ peut être proposée. Dans ce cas, la personne reçoit un salaire et bénéficie d'un accompagnement soutenu pour le développement de ses compétences et de ses connaissances (par exemple une formation professionnelle) ainsi que pour l'amélioration de ses comportements et attitudes.

Mesure de formation de la main-d'œuvre – Volet Individus

Enfin, le nombre de personnes handicapées participant à la MFOR destinée aux individus a légèrement progressé entre 2009-2010 et 2016-2017, passant respectivement de 2 191 participants actifs à 2 375 participants actifs (tableau 15). Il s'agit d'une hausse de 8 %. La clientèle handicapée y demeure

.....

13. Les entreprises d'insertion sont définies comme des « entreprise[s] à but non lucratif dont la mission première consiste à offrir, à une clientèle exclue socialement et économiquement, une démarche individualisée d'insertion à durée limitée, à partir d'une activité économique réelle réalisée dans une entreprise qui œuvre dans un secteur marchand ou dans un secteur d'utilité collective » (Emploi-Québec 2012 : 6)

relativement marginale puisqu'en 2016-2017 elle représente environ 5 % de l'ensemble des participants actifs à MFOR (c. 2,8 % en 2009-2010). Cette mesure a pour objectif de faciliter l'intégration et le maintien en emploi par le biais d'activités de formation. Les activités de formation admissibles visent l'acquisition de compétences en demande sur le marché du travail. Par exemple, il peut s'agir d'alphabétisation, de francisation, de formation générale préalable à la formation professionnelle ou technique, de formation dans un programme d'intégration socioprofessionnelle (métiers semi-spécialisés et peu spécialisés), de formation professionnelle au secondaire, de la formation technique au collégial ou de la formation universitaire menant au marché du travail.

Tableau 15

Nombre et taux de représentativité des personnes handicapées dans les mesures et services d'emploi non spécifiques aux personnes handicapées¹, MTESS, 2009-2010 et 2016-2017

	2009-2010		2016-2017		Taux de variation du nombre de personnes handicapées entre 2009-2010 et 2016-2017
	Personnes handicapées	Sur l'ensemble de la clientèle	Personnes handicapées	Sur l'ensemble de la clientèle	
	n	%	n	%	
Activités d'aide à l'emploi	12 481	3,8	18 286	7,8	46,5
Services d'aide à l'emploi	12 403	9,4	18 371	9,5	48,1
Mesure de formation de la main-d'œuvre	2 191	2,8	2 375	5,3	8,4
Projet de préparation pour l'emploi	991	5,7	1 369	10,9	38,1
Supplément de retour au travail ²	575	5,2	...	...	...
Subvention salariale ³	518	3,6	678	7,0	30,9
Soutien au travail autonome	87	1,7	102	2,9	17,2
Autres mesures et services ³	88	4,5	97	3,3	10,2

... Donnée non disponible

1. Réfère aux participants actifs. Les participants actifs correspondent aux personnes ayant participé à la mesure ou au service public d'emploi visé au cours de l'année financière. Une participation est considérée comme active pourvu qu'elle ait connu au moins un jour d'activité au cours de la période. Elle peut donc avoir été amorcée avant le début de la période ou durant celle-ci. Elle peut aussi se terminer avant la fin de la période ou se poursuivre après celle-ci. Les participations actives durant la période incluent donc les nouvelles participations de la période ainsi que les reports.
2. La mesure Supplément de retour au travail a été retirée de l'offre de service d'Emploi-Québec le 11 juillet 2014.
3. Depuis 2013-2014, le MTESS ne comptabilise plus les participants aux mesures Programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi (PRIIME) et Intégration en emploi de personnes formées à l'étranger référées par un ordre professionnel (IPOP) parmi le regroupement de mesure Subvention salariale. Donc, à partir de 2013-2014, les participants aux mesures PRIIME et IPOP sont dénombrés parmi les participants aux Autres mesures et services.

Source : MTESS, données administratives, 2020.

Compilation : Office des personnes handicapées du Québec, 2020.

Programmes et mesures du réseau de la santé et des services sociaux

Le réseau de la santé et des services sociaux est également responsable d'un certain nombre de programmes et de mesures de soutien et d'intégration socioprofessionnelle ou de réadaptation professionnelle. Certains de ces programmes et mesures s'adressent à des personnes qui ne pourraient entreprendre, à court et moyen terme, un parcours vers l'emploi, puisqu'elles ont besoin de développer et maintenir leurs capacités, de compenser leurs incapacités et de développer davantage leur autonomie fonctionnelle tout en poursuivant le développement de leurs habiletés socioprofessionnelles. D'autres programmes et mesures sont liés à des régimes publics d'indemnisation. C'est le cas des interventions de réadaptation réalisées dans le cadre des programmes et mesures administrés par la CNESST et la SAAQ. Ces programmes et mesures sont présentés dans cette section.

Portrait des activités socioprofessionnelles

Certaines personnes handicapées souhaitant entreprendre une démarche visant à les mener vers l'emploi peuvent nécessiter un niveau plus soutenu que ce qui est offert par le réseau de l'emploi. D'autres qui ne peuvent entreprendre une telle démarche peuvent tout de même désirer participer à des activités socioprofessionnelles afin d'accroître ou de maintenir leurs habiletés, intérêts, attitudes et habitudes de vies favorables à l'intégration ou au maintien à l'emploi ou dans des activités reliées au travail, de développer leurs relations interpersonnelles et de se sentir valorisées en contribuant à leur communauté. Les établissements de santé et services sociaux tels que les CISSS et les CIUSSS ainsi que certains partenaires du milieu communautaire offrent à ces personnes des activités socioprofessionnelles. Ces activités sont offertes dans le cadre du Programme-services relevant du MSSS aux personnes âgées de 21 ans à 65 ans ayant une déficience physique (DP), une déficience intellectuelle (DI), un trouble du spectre de l'autisme (TSA) ainsi qu'à celles ayant des troubles graves de santé mentale. Elles ont pour objectifs de permettre la participation sociale optimale de la personne, de développer et maintenir ses capacités, de maximiser le développement de son autonomie, de faciliter la réalisation de ses habitudes de vie dans les milieux qu'elle fréquente en concordance avec son projet de vie. Ces activités vont soutenir le développement des capacités d'employabilité des personnes par l'apprentissage et le développement d'habiletés socioprofessionnelles et, ultimement, lorsque possible, soutenir leur intégration en emploi.

Les services du réseau de la santé et des services sociaux sont offerts pour les personnes présentant une DP, une DI, un TSA ou un trouble grave de santé mentale selon le continuum suivant : activités de jour, activités contributives (ateliers et plateaux de travail, stages individuels et activités d'intégration à l'emploi). Les activités de jour sont des activités valorisantes et de contribution dans la communauté, tandis que les activités contributives visent la production des biens ou des services. L'offre d'activités varie selon les régions. Elles sont offertes par les CISSS et CIUSSS avec parfois l'implication des partenaires de la communauté. L'intensité et la fréquence de l'encadrement (supervision permanente ou non) et leur lieu de réalisation (établissements du réseau de la santé et des services sociaux, milieux de travail standards, adaptés ou communautaires) varient selon l'activité. Les usagers qui participent aux ateliers de travail, aux plateaux de travail ou aux stages individuels ne sont pas rémunérés, mais peuvent recevoir une compensation (par exemple : la gratuité des repas, du café, etc.). Pour leur part, les usagers qui participent aux activités d'intégration à l'emploi sont rémunérés. Ces dernières sont réalisées dans un milieu de travail régulier ou adapté afin d'assurer la transition vers les services du réseau de l'emploi.

Il est à noter qu'au cours de la période visée par ce rapport, une importante réorganisation du réseau de la santé et des services sociaux (RSSS) a modifié la gouvernance et les responsabilités des établissements du RSSS (MSSS 2014). Celle-ci a mené à la transformation de l'offre de services du RSSS et de ses partenaires. Le partenariat entre les établissements du RSSS et les partenaires de la communauté est encouragé afin d'offrir des activités dans le milieu de vie de la personne ayant une DP, une DI, un TSA ou un trouble grave de santé mentale. Pour ce faire, les établissements peuvent signer des ententes de services spécifiques avec les partenaires du milieu. Une augmentation des listes d'attentes dans plusieurs régions, surtout pour les nouveaux usagers qui terminent leur parcours scolaire, ainsi qu'une diminution de la prestation de services offerts à plusieurs usagers (temps plein modifié en temps partiel) ont été observées (Office 2013b).

La participation aux activités socioprofessionnelles et offertes par le RSSS peut être, pour certaines personnes, le début d'un cheminement vers l'emploi. Un état de la situation produit par le MSSS révèle toutefois que les usagers demeurent généralement à long terme dans le même type d'activité principalement en plateau de travail et en stage individuel (MSSS 2014). Ainsi, les usagers obtiennent rarement un emploi dans un milieu de travail standard ou adapté.

On remarque que le nombre de personnes ayant une déficience intellectuelle et trouble du spectre de l'autisme (DI-TSA) participant aux activités socioprofessionnelles¹⁴ est à la baisse depuis 2009-2010. Ainsi, en 2016-2017, 7 303 personnes ayant une DI-TSA participent à ce type d'activité comparativement à 10 085 en 2009-2010. Un peu plus des quatre cinquièmes d'entre elles participent dans les plateaux de travail (41 %) ou dans les stages individuels (41 %), 13 % dans les ateliers de travail et 4,7 % dans les activités d'intégration à l'emploi. Mentionnons que ces données du MSSS proviennent uniquement du système d'information clientèle pour les usagers recevant des services spécialisés (2^e ligne). Les usagers recevant des services spécifiques (1^{ère} ligne) ne sont donc pas comptabilisés systématiquement dans ce système d'information clientèle. Les données doivent donc être interprétées avec prudence, car elles pourraient sous-estimer le nombre d'usagers, expliquant ainsi les baisses observées.

.....

14. Les données fournies par le MSSS pour les participations aux activités par les personnes ayant une déficience physique comprennent les activités de jour tandis que les données pour les participations des personnes ayant une déficience intellectuelle, un trouble du spectre de l'autisme ou un trouble grave de santé mentale excluent les activités de jour.

Tableau 16

Personnes participant aux activités socioprofessionnelles destinées aux personnes ayant une DI-TSA¹ selon le type d'activités, MSSS, 2009-2010 et 2016-2017

	2009-2010		2016-2017		Taux de variation
	n	%	n	%	%
Ateliers de travail	2 126	21,1	941	12,9	-55,7
Plateaux de travail	3 247	32,2	2 994	41,0	-7,8
Stages individuels	4 201	41,7	3 025	41,4	-28,0
Intégration à l'emploi	511	5,1	343	4,7	-32,9
Total	10 085	100,0	7 303	100,0	-27,6

1. Données à interpréter avec prudence. Les données proviennent uniquement du système d'information clientèle pour les usagers recevant des services spécialisés (2^e ligne). En conformité avec le principe de hiérarchisation, des transferts de responsabilités ont été effectués vers les services spécifiques (1^{ère} ligne) dans quelques établissements. Les usagers concernés par ces transferts de responsabilités ne sont pas comptabilisés systématiquement dans ce système d'information clientèle. Dans certaines régions, ces services sont offerts par les partenaires de la communauté et ne sont donc pas enregistrés dans le présent système d'information. De plus, il est probable que le profil de besoins change au fil des années. Les données peuvent donc sous-estimer les usagers desservis.

Source : MSSS, données administratives, 2020.

Compilation : Office des personnes handicapées du Québec, 2020.

En 2016-2017, un peu plus de 20 millions de dollars sont consacrés aux activités socioprofessionnelles destinées aux personnes ayant une DI-TSA. En 2009-2010, ce financement était d'environ 39 millions de dollars. Il s'agit d'une diminution du financement global de près de 50 %. La baisse du financement varie toutefois selon le type d'activité. En effet, le financement des ateliers de travail (-62 %), des stages individuels (-61 %) ou des activités d'intégration à l'emploi (-58 %) connaît une diminution plus marquée que celui des plateaux de travail (-31 %).

Tableau 17

Dépenses prévues aux activités socioprofessionnelles destinées aux personnes ayant une DI-TSA selon le type d'activités, MSSS, 2009-2010 et 2016-2017

	2009-2010	2016-2017	Taux de variation
	\$	\$	%
Ateliers de travail	12 114 579	4 669 276	-61,5
Plateaux de travail	15 321 079	10 642 775	-30,5
Stages individuels	10 346 937	4 082 513	-60,5
Intégration à l'emploi	1 255 639	522 710	-58,4
Total	39 038 234	19 917 274	-49,0

Source : MSSS, données administratives, 2020.

Compilation : Office des personnes handicapées du Québec, 2020.

En ce qui concerne les services socioprofessionnels destinés aux personnes ayant un trouble grave de santé mentale, on constate que la participation aux activités a diminué de 19 % depuis 2009-2010. En 2016-2017, 1 182 personnes ont participé à ces activités comparativement à 1 460 personnes en 2009-2010. Cette baisse globale est due à une diminution de la participation aux ateliers de travail (-65 %), puisqu'une hausse marquée est observée pour les activités de stages en milieu de travail (502 %) et, dans une moindre mesure, pour les activités d'intégration à l'emploi (18 %). Toutefois, selon le MSSS, ces données ne tiennent pas compte des interventions en soutien au travail faites dans les services de réadaptation. L'Office ne dispose donc pas de ces dernières données.

Tableau 18

Personnes participant aux activités socioprofessionnelles¹ destinées aux personnes ayant un trouble grave de santé mentale² selon le type d'activités, MSSS, 2009-2010 et 2016-2017

	2009-2010		2016-2017		Taux de variation
	n	%	n	%	%
Ateliers de travail	952	65,2	335	28,3	-64,8
Stages individuels	51	3,5	307	26,0	502,0
Intégration à l'emploi	457	31,3	540	45,7	18,2
Total	1 460	100,0	1 182	100,0	-19,0

1. Il n'y a pas de plateaux de travail pour les programmes en santé mentale.

2. Données à interpréter avec prudence. Ces données ne tiennent pas compte des interventions en soutien au travail faites dans les services de réadaptation qui, selon le MSSS, sont comptabilisées différemment. L'Office ne dispose donc pas de ces dernières données.

Source : MSSS, données administratives, 2020.

Compilation : Office des personnes handicapées du Québec, 2020.

Le tableau 19 montre que les dépenses associées aux activités socioprofessionnelles destinées aux personnes ayant un trouble grave de santé mentale ont connu une baisse de 46 % au cours de la période, passant d'un peu plus de 5,7 millions de dollars en 2009-2010 à environ 3 millions de dollars en 2016-2017. La baisse du financement est plus particulièrement prononcée pour les stages individuels (62 %) et les ateliers de travail (61 %) que pour les activités d'intégration à l'emploi (17 %).

Tableau 19

Dépenses prévues aux activités socioprofessionnelles destinées aux personnes ayant un trouble grave de santé mentale selon le type d'activités, MSSS, 2009-2010 et 2016-2017

	2009-2010	2016-2017	Taux de variation
	\$	\$	%
Ateliers de travail	2 970 468	1 153 092	-61,2
Stages individuels	785 644	296 118	-62,3
Intégration à l'emploi	1 978 931	1 637 836	-17,2
Total	5 735 043	3 087 046	-46,2

Source : MSSS, données administratives, 2020.

Compilation : Office des personnes handicapées du Québec, 2020.

Quant aux services offerts aux personnes ayant une déficience physique, ils portent principalement sur l'évaluation de leurs capacités et l'adaptation de postes de travail pour celles qui effectuent un retour sur le marché du travail (Office 2013b). Les services sont généralement dispensés par les centres de réadaptation ainsi que quelques organismes communautaires. En 2016-2017, 203 personnes ayant une déficience physique ont bénéficié de tels services tandis qu'elles étaient 250 à avoir utilisé ces services en 2013-2014. Cela représente une baisse de 19 % sur trois ans (donnée non présentée).

Tableau 20

Personnes participant aux activités socioprofessionnelles destinées aux personnes ayant une déficience physique¹ selon le type d'activités, MSSS, 2013-2014² et 2016-2017

	2013-2014	2016-2017
	n	n
Centre de jour	223	182
Ateliers de travail	18	13
Stages individuels	9	8
Total	250	203

1. Données à interpréter avec prudence. Les données proviennent uniquement du système d'information clientèle pour les usagers recevant des services spécialisés (2^e ligne). En conformité avec le principe de hiérarchisation, des transferts de responsabilités ont été effectués vers les services spécifiques (1^{ère} ligne) dans quelques établissements. Les usagers concernés par ces transferts de responsabilités ne sont pas comptabilisés systématiquement dans ce système d'information clientèle. Dans certaines régions, ces services sont offerts par les partenaires de la communauté et ne sont donc pas enregistrés dans le présent système d'information. De plus, il est probable que le profil de besoins change au fil des années. Les données peuvent donc sous-estimer les usagers desservis.

2. Ces données sont disponibles à partir de 2013-2014 seulement.

Source : MSSS, données administratives, 2020.

Compilation : Office des personnes handicapées du Québec, 2020.

Le tableau 21 montre que les dépenses associées aux activités socioprofessionnelles destinées aux personnes ayant une déficience physique ont connu une baisse de 1,5 % entre 2009-2010 et 2016-2017 passant d'un peu plus de 6,6 millions à un peu plus de 6,5 millions. La baisse du financement se situe au niveau des ateliers de travail (-86 %). Les stages individuels en milieu de travail connaissent une hausse de financement de près du double alors que la hausse des centres de jour est de près de 7 %.

Tableau 21

Dépenses prévues aux activités socioprofessionnelles destinées aux personnes ayant une déficience physique selon le type d'activités, MSSS, 2009-2010 et 2016-2017

	2009-2010	2016-2017	Taux de variation
	\$	\$	%
Centre de jour	6 090 898	6 504 218	6,8
Ateliers de travail	601 514	87 227	-85,5
Stages individuels	1 569	3 110	98,2
Total	6 693 981	6 594 555	-1,5

Source : MSSS, données administratives, 2020.

Compilation : Office des personnes handicapées du Québec, 2020.

Portrait des mesures de réadaptation professionnelle prévues dans les régimes publics d'indemnisation

La législation québécoise prévoit que les personnes accidentées du travail, de la route ou victimes d'un acte criminel et les sauveteurs peuvent avoir accès à des programmes particuliers : respectivement, le régime d'indemnisation des victimes d'accidents du travail ou de maladie professionnelle, le régime d'indemnisation des victimes d'accidents de la route ainsi que le régime d'indemnisation des personnes victimes d'actes criminels et des sauveteurs. Chacun de ces régimes prévoit que les personnes peuvent avoir accès, sous certaines conditions, à différentes mesures favorisant leur réadaptation professionnelle en vue d'une réinsertion sur le marché du travail.

Réadaptation professionnelle pour les personnes victimes d'accidents du travail

La *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* prévoit, entre autres, qu'une personne qui a subi une atteinte permanente à son intégrité physique ou psychique en raison d'une lésion professionnelle a droit à la réadaptation que requiert son état. Cette réadaptation a pour objectif la réinsertion sociale et professionnelle de la personne accidentée. Elle inclut un programme de réadaptation professionnelle lorsque la personne rencontre des difficultés à réintégrer le travail dues à la lésion professionnelle subie.

Le programme de Réadaptation professionnelle pour les victimes d'accidents du travail est administré par la CNESST. Il a pour objectif de faciliter la réintégration de la personne dans l'emploi qu'elle occupait lors de sa lésion professionnelle ou dans un emploi équivalent ou, lorsque ce n'est pas

possible, de lui permettre d'accéder à un emploi convenable. Le retour au travail chez l'employeur est priorisé en raison du droit au retour au travail de la personne. Lorsque cela n'est pas possible, la réadaptation vise l'intégration d'un emploi chez un autre employeur.

De 2009-2010 à 2016-2017, un peu plus de 256 millions de dollars ont été remboursés pour la mise en œuvre de mesures de réadaptation professionnelles (par exemple : programme de recyclage, adaptation du poste de travail, programme de formation professionnelle, etc.). En tout, on compte 79 518 dossiers de personnes victimes d'accidents de travail avec remboursement pour des mesures de réadaptation professionnelle, dont 15 986 avec des déboursés pour un programme de formation professionnelle. Ainsi, depuis 2009-2010, on compte chaque année environ 10 000 dossiers avec remboursement pour des mesures de réadaptation professionnelle ainsi que des dépenses associées variant entre un peu plus de 29 millions de dollars à un peu moins de 35 millions de dollars par année (données non présentées).

Réadaptation professionnelle pour les personnes victimes d'actes criminels et les sauveteurs

La *Loi sur l'indemnisation des victimes d'actes criminels* et la *Loi visant à favoriser le civisme* prévoient que les personnes ayant été blessées à la suite d'un acte criminel et celles qui l'ont été en portant secours bénévolement à quelqu'un dont la vie ou l'intégrité physique était en danger peuvent avoir droit à des indemnités et des services de réadaptation. Ceux-ci incluent de la réadaptation professionnelle lorsque « les conséquences physiques ou psychologiques de la blessure compromettent la réinsertion professionnelle de la victime, et notamment, le retour à l'emploi qu'elle occupait au moment de l'événement » (IVAC 2019 : 51).

Le programme de Réadaptation professionnelle pour les victimes d'actes criminels et les sauveteurs est géré par la Direction de l'indemnisation des victimes d'actes criminels (IVAC) de la CNESST. Il a pour objectif de faciliter le retour au travail de la personne dans un emploi qui est conforme à ses habiletés et ses capacités.

Tout comme pour le régime d'indemnisation pour les victimes d'accidents du travail ou de maladie professionnelle, la CNESST met en place un plan d'intervention à l'intérieur duquel peuvent être inscrites différentes mesures visant la réinsertion professionnelle de la personne. Le régime d'indemnisation des victimes d'actes criminels et des sauveteurs prévoit le même type de mesures que le régime d'indemnisation pour les victimes d'accidents du travail (remboursement des frais d'adaptation du poste de travail, formation ou recyclage, etc.).

Pour la période de 2009-2010 à 2016-2017, des prestations pour la réadaptation professionnelle ont été versées pour 6 217 dossiers de personnes victimes d'actes criminels (incluant les sauveteurs), pour un montant total d'un peu plus de 12,4 millions de dollars. Ainsi, depuis 2009-2010, on compte annuellement entre environ 660 et 950 dossiers de personnes victimes d'actes criminels (incluant les sauveteurs) avec remboursement pour des mesures de réadaptation professionnelle. Le montant total de ces prestations versées varie chaque année, se situant entre un peu plus de 700 000 \$ à un peu moins de 3 millions de dollars annuellement.

Tableau 22

Nombre de prestataires, Réadaptation professionnelle pour les victimes d'actes criminels et les sauveteurs, CNESST, 2009-2010 à 2016-2017

	Nombre de dossiers avec remboursement	Dépenses
	n	\$
2009-2010	683	737 325
2010-2011	767	2 914 118
2011-2012	747	826 833
2012-2013	661	1 005 006
2013-2014	770	1 823 482
2014-2015	733	1 444 308
2015-2016	948	2 107 861
2016-2017	908	1 579 285
Total	6 217	12 438 218

Source : CNESST, données administratives, 2018.

Compilation : Office des personnes handicapées du Québec, 2018.

Réadaptation professionnelle pour les personnes victimes d'accident de la route

La *Loi sur l'assurance automobile* prévoit le remboursement de certains frais et services de réadaptation professionnelle, scolaire et sociale pour les personnes qui ont eu un accident de la route. C'est dans ce cadre que la SAAQ indemnise les personnes accidentées de la route et qu'elle peut prendre des mesures pour, entre autres, faciliter leur réinsertion sur le marché du travail.

Une évaluation globale et personnalisée est réalisée, puis les mesures de réadaptation professionnelle appropriées au besoin de la personne accidentée sont identifiées. Les mesures à mettre en place pour favoriser la réinsertion professionnelle de la personne accidentée (par exemple : soutien à l'intégration au travail, stages, adaptation du poste de travail, etc.) peuvent comprendre l'intervention de différents services spécialisés (ergothérapie, physiothérapie, etc.) dispensés par des centres de réadaptation ou d'autres fournisseurs de soins et de services.

Entre 2009 et 2017, on compte 6 624 dossiers avec une mesure visant la réadaptation professionnelle des personnes accidentées de la route et pour lesquels des indemnités ont été versées (tableau 23). En tout, un peu plus de 13,3 millions de dollars ont été versés. Il est à noter que l'Office, à partir des données dont il dispose, n'est pas en mesure de départager les indemnités versées aux personnes handicapées de celles versées aux personnes ayant une incapacité temporaire à la suite d'un accident de la route.

Tableau 23

Nombre de dossiers ayant une mesure de réadaptation professionnelle avec un remboursement¹ et montant des dépenses, Réinsertion professionnelle, scolaire ou sociale, SAAQ, 2009 à 2017

	Nombre de dossiers avec remboursement	Dépenses
	n	\$
2009	949	2 105 034
2010	802	1 968 309
2011	785	1 779 294
2012	702	1 519 655
2013	689	1 484 590
2014	701	1 419 161
2015	646	1 209 522
2016	744	1 044 917
2017	606	831 483
Total	6 624	13 361 970

1. Indemnités versées à des personnes accidentées ayant une incapacité temporaire ou permanente.

Source : SAAQ, données administratives, 2018.

Compilation : Office des personnes handicapées du Québec, 2018.

Actions réalisées pour informer les personnes handicapées et leurs employeurs des programmes disponibles pour appuyer la formation en emploi et pour favoriser l'accès des personnes handicapées à des formations

Lors de l'élaboration de la politique, il avait été identifié que les personnes handicapées qui occupaient un emploi et leurs employeurs n'avaient pas l'information suffisante au sujet de l'aide financière et des différents programmes gouvernementaux disponibles pour appuyer la formation en emploi. De plus, l'accès des personnes handicapées à de la formation en entreprise ou aux formations qualifiantes offertes pour le développement des compétences était à parfaire. L'objectif de réduction d'obstacle vise à informer de manière continue les personnes handicapées et leurs employeurs à cet égard et à favoriser leur accès à de la formation.

Information sur les programmes pour appuyer la formation en emploi

L'offre de services de Services Québec comprend certaines mesures permettant d'appuyer financièrement la formation des personnes, dont celles qui occupent un emploi, soit la MFOR et le développement de Programmes d'apprentissages en milieu de travail (PAMT). Le PAMT, offert en

collaboration avec CPMT¹⁵, s'adresse aux entreprises. Il vise le développement des compétences de la main-d'œuvre selon une formule de compagnonnage, c'est-à-dire qu'un membre du personnel plus expérimenté forme un apprenti ou une apprentie en lui transmettant le savoir-faire et les compétences nécessaires à la maîtrise de son métier. Notons que seuls les métiers qui ne sont pas réglementés¹⁶ et qui font l'objet d'une norme professionnelle sont visés par le PAMT (par exemple : boulanger, libraire, cuisinier, ébéniste, préposé à la boucherie, ouvrier en travaux paysagers, routier, soudeur, etc.).

Le MTESS s'était engagé, dans la Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées, à offrir un service d'assistance aux employeurs afin de faciliter leur accès à l'information pertinente et aux ressources pouvant les conseiller et les aider dans l'intégration d'une personne handicapée à leur milieu de travail (action 42). Ce service d'assistance, assuré par Services Québec (à l'origine Emploi-Québec), est entré en fonction le 1^{er} avril 2008. Il offre aux entreprises une assistance de première ligne visant à faciliter l'accès à l'information et aux ressources pouvant les aider dans leurs démarches pour l'embauche, l'intégration ou le maintien en emploi de personnes handicapées (par exemple : pour les mesures d'emploi, pour les mesures fiscales, pour l'aménagement des lieux de travail, etc.). Il est à noter que Services Québec ne comptabilise pas de statistiques sur les sujets précis qu'abordent les demandes formulées par les employeurs au service. Pour cette raison, l'Office ne dispose pas des données permettant de chiffrer combien de ces demandes étaient en lien avec l'aide financière et les différents programmes gouvernementaux disponibles pour appuyer la formation des personnes handicapées. L'information comptabilisée permet tout de même de savoir que, de 2009-2010 à 2016-2017, 537 entreprises distinctes ont bénéficié d'une aide de ce service (donnée non présentée).

De plus, le MTESS et la CPMT planifiaient, dans la Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées, de promouvoir l'amélioration des compétences des personnes handicapées en emploi, et ce, dans le cadre des activités associées à MFOR, au Cadre de développement et de reconnaissance des compétences¹⁷ ainsi qu'au Fonds de développement et de reconnaissances des compétences de la main-d'œuvre¹⁸ (action 36). La responsabilité des activités associées à MFOR relevait de Services Québec. Pour leur part, les activités associées au Cadre de développement et de reconnaissance des compétences et au Fonds de développement et de reconnaissances des compétences de la main-d'œuvre relevaient de la responsabilité de la CPMT.

.....

15. La CPMT est une instance nationale de concertation réunissant différents représentants du marché du travail (employeurs, milieu de l'enseignement, main-d'œuvre, organismes communautaires, etc.). Elle oriente les interventions en matière de main-d'œuvre et d'emploi ainsi qu'elle contribue au développement, à la reconnaissance et à la mise en valeur des compétences de la main-d'œuvre.

16. Un métier réglementé est un métier pour lequel une personne doit, pour pouvoir l'exercer, détenir une carte d'apprenti ou un certificat de qualification.

17. Le Cadre de développement et de reconnaissance des compétences a été adopté par la CPMT en juin 2001. Il favorise la mise en place de formations structurées, qualifiantes et transférables en milieu de travail pour la main-d'œuvre. Ces formations peuvent permettre l'obtention d'une certification délivrée par le MTESS pour la maîtrise d'une ou de plusieurs normes professionnelles (par exemple certificats de qualifications ou attestations de compétences). Ce sont les comités sectoriels de main-d'œuvre (CSMO) qui sont responsables d'établir les normes (c'est-à-dire les compétences et habiletés qu'un travailleur doit maîtriser) pour les professions de leur secteur. La formation en milieu de travail peut se faire par différentes stratégies d'apprentissage, notamment le PAMT.

18. Le Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre est administré par la CPMT. Il permet, notamment, de financer des projets de formation par l'entremise de différents programmes de subvention. Le Fonds finance, notamment, « des projets visant l'amélioration de la qualification et des compétences de la main-d'œuvre [...] la conception de différents modes de formation ainsi que la reconnaissance des compétences du personnel en poste » (MTESS 2018a : 22).

Parmi les actions réalisées dans le cadre de l'action 36 de la Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées, certaines étaient directement en lien avec la promotion des différents programmes gouvernementaux disponibles pour appuyer la formation en emploi. C'est dans ce cadre que les directions régionales de Services Québec¹⁹ ont fait la promotion de MFOR auprès des entreprises adaptées et des SSMO. De plus, elles ont évalué les besoins en formation de la main-d'œuvre d'entreprises recourant à la mesure CIT et, le cas échéant, procédé à l'élaboration de plans de formation au moyen de MFOR (MESS 2010a).

Sondage auprès des organisations

À l'aide d'une collecte par questionnaire, l'Office a recueilli la perception de certaines organisations²⁰ à l'égard de l'information dont disposent les personnes handicapées et leurs employeurs au sujet de l'aide financière et des différents programmes gouvernementaux disponibles pour appuyer la formation continue. Elles sont toutes d'avis qu'actuellement, les personnes handicapées et leurs employeurs n'ont pas suffisamment d'information à cet égard. La COPHAN soulève que l'accessibilité de l'information sur les programmes est également un enjeu, en plus de la disponibilité de celle-ci.

Accès à de la formation

Les actions posées par les ministères et organismes publics pour favoriser l'accès des personnes handicapées à de la formation de base sont tout d'abord présentées, puis suivent celles en lien avec la formation qualifiante.

Formation de base

Dans les premières années de la mise en œuvre de la politique, des actions ont été posées par la CPMT en vue de favoriser l'accès des personnes handicapées peu scolarisées à de la formation de base. Rappelons que, selon l'ECL de 2017, environ 1 personne sur 4 de 15 à 64 ans avec incapacité n'a obtenu aucun diplôme d'études secondaires (tableau 4).

Ainsi, la CPMT a octroyé une aide financière au Comité d'adaptation de la main-d'œuvre (CAMO) pour personnes handicapées pour plusieurs projets ponctuels touchant à la formation. Tout d'abord, la CPMT a accordé, en 2013-2014, un montant de 127 920 \$ au CAMO pour personnes handicapées pour la réalisation du projet intitulé *Le démarchage, la promotion, le recrutement et l'accompagnement d'employeurs pour l'inscription de 30 travailleurs handicapés en emploi dans des activités de formation pour le développement des compétences de base* (MESS 2015a). Notons que le CAMO pour personnes handicapées, qui a été actif jusqu'en août 2016, avait pour mandat de réaliser des activités et des projets visant à favoriser l'accès à la formation et à l'emploi des personnes handicapées. Également, en 2013-2014, un autre projet portant sur la formation de base a été réalisé par le CAMO pour les

.....

19. Depuis le 1^{er} avril 2013, le MTESS s'est vu confier la mission et les responsabilités de Services Québec en vertu de la *Loi visant l'optimisation de l'action gouvernementale en matière de prestation de services aux citoyens et aux entreprises* (MESS 2014a). Depuis, le MTESS a entrepris le déploiement de Services Québec afin que celui-ci devienne la première porte d'entrée des services gouvernementaux au Québec, dont ceux liés aux lignes d'affaires d'Emploi-Québec. En 2017-2018, l'ensemble des directions régionales d'Emploi-Québec porte maintenant l'appellation de directions régionales de Services Québec. Pour simplifier la compréhension, seule l'appellation « direction régionale de Services Québec » est utilisée dans ce rapport.

20. Il s'agit des organismes du mouvement d'action communautaire autonome des personnes handicapées, du CQEA, d'AXTRA, du ROSEPH et de SPHERE-Québec.

personnes handicapées (MTESS 2015a). Celui-ci avait pour objectif d'améliorer les compétences de base (français, mathématiques, etc.) de personnes handicapées en emploi ou de leur permettre d'acquérir les compétences pour pouvoir exercer un métier semi-spécialisé. Puis, un projet portant sur le rehaussement des compétences de base des personnes employées dans les entreprises adaptées a été débuté en septembre 2014. Il était prévu qu'au terme du projet une cinquantaine de personnes handicapées peu scolarisées travaillant dans une entreprise adaptée aient participé à des activités de formation ou d'évaluation leur permettant d'améliorer leurs compétences de base (français et mathématiques) ou leur permettant, dans certains cas, d'obtenir un diplôme d'études secondaires ou l'équivalent, une attestation de formation professionnelle pour un métier semi-spécialisé ou un diplôme d'études professionnelles (MTESS 2015a). L'Office ne dispose pas de l'information relative au montant de l'aide financière octroyée par la CPMT pour ces deux derniers projets ni au nombre de personnes handicapées qui ont bénéficié des formations.

Enfin, la CPMT a approuvé une aide financière de 876 000 \$ à la mutuelle de formation du CQEA dans le cadre du Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (action 37 de la Stratégie) (MESS 2013). L'aide accordée visait la structuration de la mutuelle de formation ainsi que la conception et l'organisation d'activités de formation. Parmi les outils développés par la mutuelle de formation se trouve l'outil d'apprentissage en ligne *Je CLIC! pour apprendre*. Cet outil est destiné à l'alphabétisation et à la formation de base des personnes handicapées peu scolarisées travaillant dans les entreprises adaptées. Lors du bilan 2008-2013 de la Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées, 73 personnes handicapées avaient complété la formation *Je CLIC! pour apprendre* (MESS 2013).

Formation qualifiante

D'autres actions ont plus spécifiquement été réalisées par les ministères et organismes publics pour favoriser l'accès des personnes handicapées à de la formation qualifiante, c'est-à-dire à de la formation permettant le développement de leurs compétences et pour laquelle une reconnaissance officielle peut être obtenue (par exemple, par l'obtention d'un diplôme, d'une attestation des compétences, etc.).

Dans le cadre d'un des engagements du MTESS à la Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées (action 49), Services Québec (à l'origine Emploi-Québec) a prévu un assouplissement de MFOR afin de rendre possible la poursuite des études à un rythme moins soutenu et pour une durée prolongée pour les personnes handicapées qui le requièrent (MESS 2014b). Rappelons que la participation des personnes handicapées à la mesure MFOR a connu une hausse d'un peu plus de 8 % entre 2009-2010 et 2016-2017 (respectivement 2 191 participants actifs c. 2 375 participants actifs) (tableau 15).

Par ailleurs, en lien avec un des engagements du MEQ à la Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées (action 22), des projets de formations entièrement adaptées au profil des élèves handicapés ont été mis sur pied dans des centres d'éducation des adultes, dont une formation d'aide générale en alimentation. Dans le bilan 2008-2013 de cette Stratégie, le MEQ mentionne que cette action est réalisée en continu.

Quant aux directions régionales de Services Québec, elles ont réalisé, dans le cadre de la Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées, différentes initiatives locales favorisant l'accès des personnes handicapées à des formations qualifiantes (action 36), notamment par l'élaboration de formations de types attestation d'études collégiales ainsi que le

financement d'une formation en horticulture destinée aux personnes ayant une déficience intellectuelle (MESS 2010b). Pour sa part, la CPMT a octroyé un financement à des commissions scolaires pour l'élaboration de formations à l'intention des personnes handicapées sans emploi en technique d'usinage, en vente-conseil, en entretien ménager dans les immeubles ainsi qu'en alimentation. Celles-ci ont été données en collaboration avec le CAMO pour personnes handicapées. Au total, 60 personnes handicapées ont participé à ces formations entre 2008 et 2013 (MESS 2013).

De plus, la CPMT a pris l'engagement dans la Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées de soutenir la réalisation de projets de formation particuliers pour des personnes handicapées en emploi (action 37). Parmi les actions réalisées dans le cadre de cet engagement, la CPMT mentionne avoir financé par le biais du Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre le projet du CAMO pour personnes handicapées visant à élaborer des outils et des dispositifs (par exemple du matériel de formation) pour évaluer et reconnaître les compétences du personnel, avec ou sans incapacité, qui travaillent dans les entreprises adaptées comme préposé ou préposée à l'entretien ménager dans les édifices publics (MESS 2010a). Le projet, qui a débuté en 2009-2010, visait à favoriser l'apprentissage des méthodes de travail par le personnel et à offrir la possibilité de se qualifier en vue d'une reconnaissance officielle des compétences par le MEQ (MESS 2009). Il s'est déroulé en plusieurs phases et a pris fin en août 2013 (MESS 2013). La CPMT a versé une aide financière totale d'environ 345 000 \$ pour la réalisation de ce projet. Au total, 337 personnes handicapées ont vu leurs compétences reconnues dans 5 entreprises adaptées. Celles-ci se sont vues décerner une double certification, soit une attestation maison de la Commission scolaire Beauce-Etchemin ou de la Commission scolaire de Montréal ainsi qu'un certificat de formation en insertion professionnelle du MEQ (MESS 2013). À notre connaissance, il n'y a actuellement aucun projet de cette nature en cours dans les entreprises adaptées.

Par ailleurs, la CPMT a mentionné à l'Office avoir subventionné, de 2009-2010 à 2014-2015, 10 projets touchant à la formation des personnes handicapées dans le cadre du Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre. L'Office ne dispose pas d'information sur la teneur de ces formations. Il est donc possible qu'elles incluent certains des projets de formation, notamment de formation de base, réalisés par le CAMO pour personnes handicapées et qui ont été mentionnés précédemment. En tout, 560 personnes handicapées ont bénéficié d'une formation dans le cadre de ces 10 projets. En 2015-2016, la CPMT a pris la décision de ne plus financer les activités du CAMO pour personnes handicapées (CPMT 2016). À la suite, les fonds qui étaient consacrés au financement du CAMO pour personnes handicapées ont été réinvestis, notamment, dans le financement de projets de formation adaptée de type alternance travail-études et le Fonds de développement du marché du travail pour des initiatives régionales de formation adaptée pour les personnes handicapées a été créé. Selon le MTESS, de 2016-2017 à 2018-2019, 450 000 \$ sont annuellement disponibles pour financer des projets de formation adaptée pour les personnes handicapées dans les diverses régions du Québec (Allard 2016). Ce sont les directions régionales de Services Québec qui coordonnent les initiatives régionales de formation adaptée, en collaboration avec les partenaires régionaux (par exemple : les SSMO, les commissions scolaires, etc.).

Enfin, l'Office s'est doté, dans le cadre de son plan stratégique 2014-2019, d'objectifs spécifiques afin de soutenir la mise en œuvre de la politique À part entière. Un de ces objectifs stratégiques vise à soutenir le développement de projets d'adéquation formation-emploi, ce qui englobe les formations qualifiantes, dans des secteurs où il y a des besoins de main-d'œuvre. L'Office a réalisé depuis 2015-2016, dans le cadre de sa participation sur les tables régionales de concertation en emploi, des interventions visant, en très grande partie, le développement des compétences professionnelles

des personnes handicapées. C'est dans ce cadre qu'une recension des projets de développement des compétences existant dans chacune des régions du Québec a été réalisée. On observe que des projets régionaux de développement des compétences ciblant spécifiquement les personnes handicapées ont été développés par plusieurs partenaires régionaux ou membres d'instances de concertation régionale en matière d'emploi (directions régionales de Services Québec, commissions scolaires, organismes d'employabilité, etc.). Pour la période de 2015-2016 à 2017-2018, l'Office a recensé de tels projets dans 13 des 17 régions du Québec (Office 2018b). Certains de ces projets régionaux de développement des compétences professionnelles bénéficient d'une aide financière de la CPMT.

Actions réalisées pour accroître le développement de l'employabilité, l'intégration, le maintien en emploi et l'amélioration des qualifications des personnes handicapées sur le marché du travail

Lors de l'élaboration de la politique À part entière, il a été identifié que les besoins liés au développement de l'employabilité des personnes handicapées, à leur intégration, à leur maintien en emploi et l'amélioration de leur niveau de qualification n'était pas suffisamment reconnus par les milieux de formation et de travail. Pour réduire cet obstacle, la politique vise à accroître le développement de l'employabilité de ces personnes, leur intégration, leur maintien en emploi et l'amélioration de leurs qualifications.

L'acquisition d'une première expérience ou de nouvelles expériences de travail permettent aux personnes de développer leur employabilité. Au Québec, il existe une mesure fiscale visant à encourager les employeurs à offrir des stages en milieu de travail, soit le crédit d'impôt pour stage en milieu de travail. Il s'agit d'un crédit d'impôt remboursable qui permet aux employeurs de demander un remboursement pour des dépenses engagées pour un stagiaire (par exemple une partie du salaire du stagiaire ou du salaire du superviseur pour les heures consacrées à l'encadrement du stagiaire). Dans le cadre de la Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées, le ministère des Finances entendait porter le taux de base de ce crédit d'impôt de 30 % à 40 % pour les stagiaires handicapés (action 39). Également, il était prévu de doubler le nombre d'heures de supervision accordé à une personne handicapée. Dès mars 2008, l'action a été réalisée alors que le crédit d'impôt a été bonifié dans le cadre du budget 2008-2009 (MESS 2014b). D'autres bonifications sur la récurrence pour encourager les employeurs à accueillir des stagiaires sur une base continue ont aussi été appliquées au budget 2015-2016. Selon les données de Revenu Québec, au moins 68 sociétés ont bénéficié de ce crédit d'impôt entre les années d'imposition 2011 à 2016²¹, pour un montant minimal total accordé de 460 000 \$ relativement à des stagiaires handicapés (données non présentées).

Le développement de l'employabilité peut également se faire, pour certaines personnes, par l'utilisation des services publics d'emploi. L'utilisation des services publics d'emploi peut aussi favoriser leur intégration ou leur maintien en emploi. Afin de favoriser la participation des personnes handicapées dans les mesures et services d'emploi, le MTESS avait pris l'engagement de poursuivre la révision de ceux-ci ainsi que des guides afférents afin d'y prévoir, s'il y a lieu, des adaptations additionnelles pour les personnes handicapées (action 49). Ainsi, les mesures Subvention salariale, MFOR, CIT, Soutien au travail autonome, Supplément de retour au travail²² et Services d'aide à l'emploi avaient déjà fait l'objet

21. Les données des années antérieures à 2011 ne sont pas disponibles dans le système informatique de Revenu Québec.

22. La mesure Supplément de retour au travail a été retirée de l'offre de service de Services Québec en 2014.

d'un exercice de révision avant 2009-2010 (MESS 2009) tandis que le volet « général » de Projet de préparation à l'emploi a été révisé en 2009-2010 (MESS 2010a), puis le volet « Jeunes en action » en 2010-2011 (MESS 2011a). Selon le MTESS, cet exercice de révision a donné lieu, dans toutes les mesures analysées, à des accommodements ou à des ajustements (MESS 2012) (par exemple : bénéficier d'une durée prolongée de participation, suivre une formation à un rythme moins soutenu que l'horaire temps complet, etc.) (MESS 2010a). Le MTESS précise qu'au moment du bilan 2008-2013 de la Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées, cette action est réalisée en continu (MESS 2013). D'ailleurs, soulignons que les ajustements apportés à la mesure Subvention salariale s'inscrivent également dans le cadre d'un autre engagement du MTESS à cette Stratégie, soit celui d'autoriser une durée de participation à la mesure pouvant atteindre jusqu'à 60 semaines pour les personnes handicapées qui nécessitent une plus longue période de temps avant de parvenir à un horaire de 30 heures ou plus par semaine (action 50). Puis, Emploi-Québec a poursuivi la révision de ses mesures et services d'emploi ainsi que des guides afférents au cours de la période 2013-2015 (MTESS 2015a). Cela s'ajoute aux règles normatives dont s'était déjà doté Emploi-Québec pour lui permettre de défrayer le coût des accommodements requis (par exemple : services d'interprétariat, adaptation du poste de travail, travaux pour l'accessibilité des lieux ainsi qu'autres types de dépenses aptes à rendre possible la participation d'une personne handicapée à une mesure d'emploi et pour lesquelles la nécessité est démontrée) pour permettre à une personne de participer aux mesures et services qu'il offre, et ce, jusqu'à concurrence d'un montant annuel de 10 000 \$ par personne.

Il était également prévu que le MTESS rehausse, durant cinq années, le financement de la mesure CIT de 3,3 millions de dollars par année (action 44). D'environ 23,2 millions de dollars en 2007-2008, le budget de la mesure devait ainsi être rehaussé pour atteindre environ 39,7 millions de dollars en 2012-2013. Le MTESS a procédé à une augmentation budgétaire de la mesure CIT de 2007-2008 à 2012-2013, mais celle-ci a plutôt été de l'ordre d'un peu plus de 10,3 millions de dollars (MESS 2013). Par conséquent, pour la période 2007-2008 à 2012-2013, l'augmentation consentie à la mesure CIT se situe, en moyenne, à environ 2 millions de dollars par année. L'augmentation budgétaire n'a donc jamais atteint les 16,4 millions de dollars prévus par le MTESS dans la Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées. Malgré ce fait, les dépenses associées au programme ont connu une croissance supérieure à l'inflation (16,6 % c. 10,5 %), atteignant 34,4 millions de dollars en 2016-2017. Quant à l'évolution du nombre de participants actifs à la mesure CIT, rappelons qu'il a progressé de seulement 2,4 % entre 2009-2010 et 2016-2017, passant de 4 609 à 4 718 (tableau 13).

Par ailleurs, le MTESS s'était engagé dans la Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées à augmenter progressivement le budget du PSEA (action 46). L'objectif était de créer, entre 2007-2008 et 2012-2013, 825 emplois permanents en entreprise adaptée pour les personnes handicapées. Le bilan 2008-2013 de cette Stratégie montre que cet objectif a été atteint, puisque 847 emplois ont été créés au cours de cette période (MESS 2013). Un plan de déploiement des nouveaux emplois créés en entreprises adaptées a été élaboré et déposé au MTESS en juillet 2008, puis ajusté annuellement (action 47). De 2007-2008 à 2012-2013, le budget du PSEA a augmenté d'environ 23,6 millions de dollars, passant de 50,7 millions de dollars à 74,3 millions de dollars. Puis, il a généralement continué de croître pour atteindre environ 80,4 millions de dollars en 2016-2017. En ce qui concerne le nombre de participants actifs au PSEA, rappelons qu'il a augmenté de près de 14 % au cours de la période (4 112 participants actifs en 2009-2010 c. 4 668 participants actifs en 2016-2017) (tableau 14).

De façon plus générale, les données concernant l'utilisation des mesures et services publics d'emploi offerts par Services Québec²³ montrent qu'au cours de la période visée par ce rapport un nombre grandissant de personnes handicapées y ont participé. En 2009-2010, 23 443 personnes handicapées ont eu recours aux mesures et services publics d'emploi alors que cela est le cas de 34 510 personnes en 2016-2017 (tableau 24). Il s'agit d'une augmentation de 47 %. À titre de comparaison, pour la même période, une baisse de 1,3 % du nombre total de participants actifs aux services publics d'emploi est observée. De façon générale, la proportion de personnes handicapées parmi l'ensemble des participants actifs aux services publics d'emploi est en hausse (6 % en 2009-2010 c. 10 % en 2016-2017). Aussi, il est à noter que la part des investissements dans les mesures et services publics d'emploi consacrés aux personnes handicapées a connu une progression entre 2009-2010 et 2016-2017, passant d'environ 12 % du Fonds de développement du marché du travail²⁴ à près de 18 % (MTESS 2019).

Tableau 24

Représentativité des personnes handicapées dans les mesures et services publics d'emploi¹, MTESS, 2009-2010 à 2016-2017

	Personnes handicapées		Total de participants
	n	%	n
2009-2010	23 443	6,4	368 681
2010-2011	26 711	7,3	368 247
2011-2012	28 174	8,3	339 769
2012-2013	29 988	8,9	337 451
2013-2014	31 564	8,7	362 938
2014-2015	31 736	9,3	342 463
2015-2016	33 390	9,3	358 700
2016-2017	34 510	9,5	363 765
Variation 2009-2017 (%)	47,2	-	-1,3

1. Réfère aux participants actifs. Les participants actifs correspondent aux personnes ayant participé à la mesure ou au service public d'emploi visé au cours de l'année financière. Une participation est considérée comme active pourvu qu'elle ait connu au moins un jour d'activité au cours de la période. Elle peut donc avoir été amorcée avant le début de la période ou durant celle-ci. Elle peut aussi se terminer avant la fin de la période ou se poursuivre après celle-ci. Les participations actives durant la période incluent donc les nouvelles participations de la période ainsi que les reports.

Source : MTESS, données administratives, 2020.

Compilation : Office des personnes handicapées du Québec, 2020.

.....

23. Ces mesures et services comprennent les activités d'aide à l'emploi, Services d'aide à l'emploi, Projet de préparation à l'emploi, MFOR, Soutien au travail autonome, Subvention salariale, CIT, PSEA et d'autres mesures et services.

24. Le Fonds de développement du marché du travail « est affecté au financement de la mise en œuvre et de la gestion des mesures et des programmes relevant du [MTESS] dans les domaines de la main-d'œuvre et de l'emploi ainsi qu'à la prestation des services publics d'emploi » (MTESS 2017c : 35).

Les données du MTESS révèlent également qu'au cours de la période 2009-2010 à 2016-2017, de plus en plus de personnes handicapées ont occupé un emploi à la suite d'une participation aux services publics d'emploi offerts par Emploi-Québec (tableau 25). En 2009-2010, 5 336 personnes handicapées ont été en emploi à la fin de leur participation à ces services tandis que c'est le cas de 10 015 personnes en 2016-2017. Ainsi, au cours de la période, en moyenne, par année, 7 946 personnes handicapées ont occupé un emploi à la suite d'une intervention des services publics d'emploi.

Tableau 25

Personnes handicapées en emploi à la suite d'une intervention des services publics d'emploi, MTESS, 2009-2010 à 2016-2017

	n
2009-2010	5 336
2010-2011	7 012
2011-2012	7 169
2012-2013	7 776
2013-2014	8 443
2014-2015	8 611
2015-2016	9 209
2016-2017	10 015
Moyenne annuelle	7 946

Source : MTESS, données administratives, 2020.

Compilation : Office des personnes handicapées du Québec, 2020.

On remarque toutefois une hausse des abandons parmi les personnes handicapées qui participent aux interventions des services publics d'emploi. En effet, alors qu'en 2009-2010 environ une personne handicapée sur dix n'avait pas complété, pour cause d'abandon, au moins une participation à une intervention des services publics d'emploi qu'elle avait entreprise, cela était le cas d'environ une personne sur six en 2016-2017 (11 % c. 17 %). Il ne s'agit cependant pas d'une tendance qui est observée pour toutes les mesures puisque la proportion de personnes handicapées abandonnant avant d'avoir complété leur participation pour ce motif est demeurée relativement stable pour les mesures CIT (8 % en 2009-2010 c. 7 % en 2016-2017) et PSEA (41 % en 2009-2010 c. 41 % en 2016-2017). Elle est toutefois en croissance pour les autres mesures et services d'emploi (9 % c. 16 %). Dans l'ensemble, notons toutefois que la majorité des personnes handicapées mènent à terme au moins une mesure qu'elles ont entreprise.

Tableau 26

Personnes handicapées n'ayant pas complété au moins une participation à une intervention des services publics d'emploi pour motif d'abandon, au total et selon la mesure ou le service public d'emploi, MTESS, 2009-2010 et 2016-2017

	2009-2010		2016-2017		Écarts en points de pourcentage
	n	%	n	%	
Contrat d'intégration au travail	335	8,1	295	7,0	-1,1
Programme de subventions aux entreprises adaptées	218	40,7	268	41,1	0,4
Autres mesures et services	1 346	8,8	3 933	15,9	7,1
Total	1 856	10,9	4 429	17,2	6,3

Source : MTESS, données administratives, 2020.

Compilation : Office des personnes handicapées du Québec, 2020.

Quant aux personnes handicapées qui nécessitent un niveau de soutien plus important que celui offert par le réseau de l'emploi, la participation à des activités socioprofessionnelles peut constituer un moyen de développer l'employabilité des personnes dont le projet de vie est d'accéder à l'emploi. Rappelons que les données du MSSS semblent montrer que le nombre d'utilisateurs participant à ces activités est en recul d'environ 28 % entre 2009-2010 et 2016-2017 pour le programme DI-TSA, de 20 % pour les services en santé mentale et de 19 % entre 2013-2014 et 2016-2017 pour les services aux personnes ayant une déficience physique (tableaux 16, 18 et 20). Le financement global consacré aux activités socioprofessionnelles est aussi en baisse pour ces trois secteurs, de l'ordre d'environ 50 % pour le programme DI-TSA, 46 % en ce qui concerne les services en santé mentale et 1,5 % pour les services aux personnes ayant une déficience physique (tableaux 17, 19 et 21)²⁵.

En ce qui concerne les personnes accidentées du travail, de la route ou victimes d'actes criminels et les sauveteurs, rappelons qu'elles peuvent avoir accès à des mesures favorisant leur réadaptation professionnelle (par exemple : programme de formation professionnelle, programme de recyclage, etc.) via différents régimes d'indemnisation. Entre 2009-2010 et 2016-2017, un montant minimal de 268,4 millions de dollars a été déboursé pour mettre en œuvre des mesures visant la réadaptation professionnelle de ces personnes (donnée non présentée).

25. Selon le MSSS, ces données peuvent sous-estimer les utilisateurs desservis. Les données fournies proviennent uniquement du système d'information clientèle pour les utilisateurs recevant des services spécialisés (2^e ligne). En conformité avec le principe de hiérarchisation, des transferts de responsabilités ont été effectués vers les services spécifiques (1^{ère} ligne) dans quelques établissements. Les utilisateurs concernés par ces transferts de responsabilités ne sont pas comptabilisés systématiquement dans ce système d'information clientèle. Dans certaines régions, ces services sont offerts par les partenaires de la communauté et ne sont donc pas enregistrés le présent système d'information. De plus, il est probable que le profil de besoins change au fil des années.

Sondage auprès des organisations

La perception de certaines organisations (soit les organismes du mouvement d'action communautaire autonome des personnes handicapées, le CQEA, AXTRA, le ROSEPH et SPHERE-Québec) à l'égard de l'accès des personnes handicapées sans emploi à l'accompagnement et au soutien dont elles ont besoin dans leur démarche d'emploi a été recueillie par l'Office dans le cadre d'une collecte par questionnaire. Les organisations consultées sont généralement d'avis qu'actuellement les personnes handicapées sans emploi ont peu ou pas du tout accès à l'accompagnement et au soutien dont elles ont besoin pour le développement de leur employabilité, leur recherche d'emploi ou leur intégration en emploi. Une organisation consultée, SPHERE-Québec, croit toutefois qu'elles ont actuellement assez accès à l'accompagnement et au soutien qui leur sont nécessaires à ces égards. Quant à l'accès des personnes handicapées sans emploi à l'accompagnement et au soutien dont elles ont besoin pour leur maintien en emploi lorsqu'elles en intègrent un, les organisations consultées sont presque toutes d'avis qu'actuellement elles y ont peu ou pas du tout accès. Une organisation a mentionné ne pas pouvoir se prononcer de façon générale sur ces sujets, puisque la situation varie considérablement d'un individu à l'autre (selon son type d'incapacité, sa région de résidence, le service utilisé, etc.), un point qui a également été souligné par plusieurs autres organisations consultées. Lors de la collecte, il a également été mentionné que les SSMO pour personnes handicapées ne parviendraient pas toujours à répondre à la demande et que certaines contraintes liées au financement imposées par Emploi-Québec aux organismes d'employabilité restreindraient le nombre de personnes qui peuvent être accompagnées par ceux-ci.

Actions réalisées pour développer des formules de reconnaissance des expériences acquises et des habiletés développées par les personnes handicapées dans les activités socioprofessionnelles

Lors de l'élaboration de la politique, il a été relevé que les activités socioprofessionnelles ne permettaient pas de faire reconnaître les expériences acquises et les habiletés développées par les personnes handicapées qui y participaient. Afin de réduire cet obstacle, la politique À part entière privilégie le développement de formules de reconnaissance de ces expériences acquises et de ces habiletés développées. Une reconnaissance officielle des compétences et capacités développées lors de ces activités s'avère utile aux personnes handicapées, notamment pour mettre en valeur leur candidature auprès d'éventuels employeurs.

À notre connaissance, aucune mesure ayant pour objectif de développer des formules de reconnaissances des habiletés et compétences développées par les personnes handicapées lors de la participation à des activités socioprofessionnelles n'a été prévue par le gouvernement du Québec, que ce soit dans le cadre de la Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées, du PGMQ, du PEG ou d'autres plans gouvernementaux (par exemple : Plan d'action sur le trouble du spectre de l'autisme 2017-2022, Plan d'action en santé mentale 2005-2010, etc.).

Actions réalisées pour assurer la complémentarité des rôles et des responsabilités en matière de développement de l'employabilité, d'intégration et de maintien en emploi entre les services de l'éducation, de la santé et des services sociaux et de l'emploi

Lors des travaux d'élaboration de la politique À part entière, il avait été identifié que la complémentarité des rôles et des responsabilités en matière de développement de l'employabilité, d'intégration et de maintien en emploi entre les réseaux de l'éducation, de la santé et des services sociaux ainsi que de l'emploi était à parfaire. L'objectif de réduction d'obstacle vise donc à assurer cette complémentarité.

Certaines des actions réalisées pour réduire cet obstacle ont visé spécifiquement la transition de l'école vers la vie active des jeunes handicapés alors que d'autres avaient une visée plus générale.

Transition de l'école vers la vie active des jeunes handicapés

La transition de l'école vers la vie active (TEVA) est une démarche coordonnée et planifiée d'activités intégrées au plan d'intervention et au plan de services individualisés et intersectoriels de l'élève, notamment handicapé. Ces activités visent l'accompagnement de l'élève lors de son passage de l'école vers d'autres activités, dont l'emploi ou la vie socioprofessionnelle, afin de lui assurer une transition harmonieuse. La TEVA se fait donc en collaboration avec les différents acteurs impliqués dans le parcours du jeune (par exemple : réseau de l'éducation [intervenantes ou intervenants scolaires, etc.], réseau de la santé et des services sociaux [Direction DP-DI-TSA des CISSS et CIUSSS], de l'emploi [CLE, bureaux de Services Québec, SSMO, etc.], communautaire, etc.) de manière qu'ils puissent se concerter et arrimer leurs interventions dans un souci de continuité et de complémentarité de leurs services.

Pour favoriser la complémentarité de leurs responsabilités et leur offre de services destinés aux jeunes handicapés, le MTESS, le MEQ et le MSSS avaient pris l'engagement dans la Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées de soutenir davantage la planification de la TEVA des élèves handicapés (action 29). Plusieurs actions visant, notamment, à faire la promotion de la planification de la TEVA ou à soutenir son expérimentation et sa planification dans le cadre de l'offre de services respective des ministères ont été réalisées de 2008 à 2011 par le comité interministériel TEVA (MEQ, MSSS, le MTESS, l'Office et le Secrétariat à la jeunesse du Québec). Dans la foulée des travaux de ce comité, l'Office a mis sur pied le Groupe de travail sur la transition des études postsecondaires vers le marché du travail. Ce groupe intersectoriel était composé de représentantes et représentants des centres collégiaux de soutien à l'intégration de l'est et de l'ouest du Québec, du MEQ, du MTESS, du MSSS, du CAMO pour personnes handicapées ainsi que de l'Association québécoise interuniversitaire des conseillers aux étudiants ayant des besoins spéciaux (AQICESH). Il avait pour mandat, d'une part, d'identifier les obstacles à une transition harmonieuse, entre les études postsecondaires et le marché de l'emploi et, d'autre part, de proposer des pistes d'action susceptibles de les réduire. En 2011, un document de référence intitulé *La transition des études postsecondaires vers le marché de l'emploi* (Office 2011), a été produit par l'Office. Ce document propose de nombreuses pistes de solution s'adressant aux différents réseaux et parties prenantes afin d'améliorer cette transition. Le bilan 2008-2013 de la Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées mentionne que cette action a été réalisée (MESS 2013).

Puis, dans le cadre du PEG, le MEQ, le MSSS et le MTESS, avec la collaboration de l'Office, se sont engagés à soutenir les réseaux de l'éducation, de la santé et des services sociaux ainsi que de l'emploi dans le développement et la mise en place des pratiques de TEVA (engagement 10). Pour ce faire, ils

s'étaient engagés à élaborer, de façon concertée et d'ici 2016, une stratégie visant à soutenir le développement et la mise en place des pratiques de TEVA (étape 1) et à soutenir dès 2017 leurs réseaux respectifs dans la mise en place de ces pratiques (étape 2). Au 31 mars 2017, le MEQ, le MTESS, le MSSS ainsi que l'Office avaient réalisé conjointement des travaux à cet égard (par exemple, rédaction du *Guide pour soutenir la démarche de transition de l'école vers la vie active* destiné aux intervenantes ou intervenants des ministères concernés qui est paru en 2018 [MEES 2018]), mais aucune stratégie visant à soutenir le développement et la mise en place des pratiques de TEVA n'avait encore été élaborée. L'engagement était donc toujours en cours de réalisation au 31 mars 2017. Il arrivera à échéance en 2019.

Autres actions

Tout d'abord, le Plan d'action en santé mentale (PASM) 2005-2010 prévoyait que les ASSS²⁶ soutiennent le développement de partenariats entre les employeurs et les organismes spécialisés en développement de la main-d'œuvre en vue de favoriser la création d'emploi adaptés aux besoins des personnes ayant un trouble grave de santé mentale (MSSS 2005). Elles devaient également collaborer avec les directions régionales de Services Québec afin d'apporter les ajustements nécessaires et favoriser l'application de la mesure CIT pour ces personnes (MSSS 2005). L'évaluation du PASM 2005-2010 révèle que cette mesure a peu été mise en œuvre par les ASSS (par exemple, mise sur pied de tables, comités de travail ou comités de concertation dans la moitié des régions et développement d'ententes de collaborations intersectorielles dans quelques régions) (MSSS 2012).

Par ailleurs, dans le cadre de la Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées, le MTESS, le MSSS et l'Office s'étaient engagés à entreprendre, dès 2008, la clarification de leurs rôles et de leurs responsabilités relativement au parcours de participation sociale et au parcours vers l'emploi des personnes handicapées (action 57). Il était aussi prévu que, par la suite, le MSSS procède à l'analyse des parcours des personnes qui étaient actuellement en stage et supervisées par le réseau de la santé et des services sociaux. Celui-ci et le MTESS devaient également planifier conjointement les mesures composant ces parcours de manière à bien définir et distinguer celles qui conduisent vers l'emploi et celles qui visent une participation sociale. Enfin, le MTESS, le MSSS et l'Office devaient assurer le soutien nécessaire à la conclusion d'ententes de collaboration, basées sur le partage des responsabilités convenu, entre les deux réseaux. Selon le MTESS, la mise en œuvre de projets d'expérimentation, réalisée dans le cadre du Plan d'action gouvernemental pour la solidarité et l'inclusion sociale (PAGSIS) 2010-2015, a permis de répondre aux objectifs par l'action 57 de la Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées (MTESS 2015b). Plus spécifiquement, le MTESS et le MSSS avaient la responsabilité de mettre en œuvre des projets d'expérimentation afin d'améliorer le continuum de services intersectoriels en emploi et en santé pour les personnes ayant des troubles de santé mentale (mesure 2.10). Les projets d'expérimentation, initialement envisagés seulement pour les personnes ayant des troubles graves de santé mentale, ont finalement été élargis à d'autres clientèles. Ils ont servi à mettre en place ou à consolider des mécanismes régionaux de liaisons entre les acteurs des réseaux de l'emploi et de la santé et des services sociaux (par exemple des ententes de collaboration, etc.) pour faciliter le cheminement des personnes handicapées au sein des services offerts par les deux réseaux. En tout, 8 projets ont été menés entre mars 2013 et mars 2015, dont 4 ciblant les personnes ayant des troubles

.....

26. Depuis le 1^{er} avril 2015, à la suite de l'entrée en vigueur de la LMRSSS, notamment par l'abolition des agences régionales, les ASSS ont été remplacées par 13 CIUSSS, 7 établissements non fusionnés et 5 établissements non visés par la LMRSSS desservant une population nordique et autochtone.

graves de santé mentale, 3 ciblant celles ayant une déficience intellectuelle ou un trouble du spectre de l'autisme et 1 ciblant les personnes ayant une déficience physique (MTESS 2017b). Soulignons que, dans le PASM 2015-2020, le MTESS et le MSSS ont pris l'engagement d'établir, à la lumière des constats tirés de ces expérimentations régionales, des modèles de collaboration entre les acteurs concernés du réseau de la santé et des services sociaux, du réseau de l'emploi et du milieu communautaire, en vue d'offrir un meilleur soutien aux personnes utilisatrices de services et aux employeurs (mesure 7). Au 31 mars 2017, des indicateurs pouvant mesurer l'efficacité de ces mécanismes sur le cheminement des personnes dans le continuum de services offerts par les deux réseaux n'ont pu être déterminés, notamment en raison de la diversité des expérimentations régionales menées.

De plus, dans la foulée de la publication d'un rapport spécial du Protecteur du citoyen²⁷, un groupe de travail sur l'organisation des services d'activités socioprofessionnelles et communautaires pour les personnes ayant une déficience intellectuelle, une déficience physique ou un trouble du spectre de l'autisme, sous la responsabilité du MSSS, a été créé²⁸. En vue d'appuyer les travaux de ce groupe de travail, le MSSS a produit et rendu public en 2014 un rapport intitulé *Les activités socioprofessionnelles et communautaires : état de la situation et des actions convenues pour l'amélioration des services* (MSSS 2014). Parmi les constats dégagés se trouvent l'absence d'une définition claire des rôles et des responsabilités entre les réseaux, le fait que l'offre de services de chaque réseau n'est pas nécessairement connue des autres réseaux ainsi que le fait que chaque réseau intervient auprès des personnes handicapées sans avoir toujours une vue d'ensemble du projet de vie et n'est pas toujours en mesure d'assurer la transition et le relais vers un autre réseau. De plus, le rapport concluait également que la vision d'un continuum de services, c'est-à-dire des services coordonnés et complémentaires, n'était ni développée ni partagée par l'ensemble des acteurs concernés. Se basant sur les constats dégagés dans ce rapport, le MSSS, le MEQ, le MTESS, le MTQ ainsi que le ministère de la Famille ont convenu de mettre en œuvre une série de mesures visant à améliorer, entre autres, la continuité et la complémentarité de leurs services (MSSS 2014). Un comité interministériel, sous la responsabilité du MSSS et composé également du MEQ et du MTESS, auquel se joignent au besoin le MTQ et le ministère de la Famille, a été mis sur pied afin d'assurer le suivi des travaux relatifs aux mesures convenues.

En lien avec ces mesures, le MEQ, le MTESS, le MSSS ont pris pour engagement, dans le cadre du PEG, d'assurer une offre de service coordonnée et concertée aux personnes ayant terminé ou étant en voie de terminer leur cheminement scolaire, notamment celles ayant une déficience, de façon à mieux planifier les transitions et à les soutenir dans la réalisation de leurs projets de vie, incluant l'emploi et les activités contributives (engagement 9). Le ministère de la Famille et le MTQ s'étaient engagés à collaborer à la réalisation de cet engagement. Pour ce faire, ces 5 ministères devaient adopter, au plus tard en 2015, une vision commune des besoins des personnes ainsi que de leurs rôles et responsabilités à cet égard (étape 1). Au 31 mars 2017, les travaux menés par le comité interministériel sont toujours en cours. Quatre profils de besoins des personnes ayant une déficience ont été adoptés par le Comité et une recension des programmes et mesures permettant de répondre à ces besoins se

.....

27. Rappelons qu'en mai 2012, le Protecteur du citoyen a publié un rapport spécial à l'intérieur duquel il recommande notamment au MSSS, au MEQ et au MTESS de préciser leurs rôles et responsabilités en matière de développement de l'employabilité, d'intégration, de soutien et de suivi en emploi ainsi qu'au regard de la participation sociale (incluant les activités de jour) pour les personnes handicapées.

28. Ce groupe de travail est composé de représentantes et représentants du MSSS, de l'Office, du réseau de la santé et des services sociaux ainsi que du mouvement d'action communautaire autonome des personnes handicapées. Les ministères suivants ont été consultés lors des travaux : le MTESS, le MEQ, le ministère de la Famille et le MTQ (Office 2013c).

poursuivait. Selon les ministères, ces profils constitueront les assises du partage de leurs rôles et responsabilités. Par ailleurs, le MTESS et le MSSS devaient élaborer et déployer, dès 2016, un cadre de référence MTESS-MSSS orientant la conclusion d'ententes de services locales et régionales entre les établissements et les organismes de leurs réseaux (étape 2). Une réflexion sur les éléments clés à documenter et à inclure dans ce cadre de référence avait été amorcée. Cet engagement est donc, au 31 mars 2017, en cours de réalisation.

Sondage auprès des organisations

AXTRA, le ROSEPH, la CPMT, le CQEA, SPHERE-Québec et les organismes du mouvement d'action communautaire autonome des personnes handicapées ont été consultés par questionnaire afin d'obtenir leur perception quant à l'amélioration de la complémentarité des rôles et des responsabilités en matière de développement de l'employabilité des personnes handicapées, de leur intégration et de leur maintien en emploi entre les réseaux de l'emploi, de l'éducation ainsi que de la santé et des services sociaux (incluant la réadaptation). Globalement, ceux-ci considèrent que cette complémentarité s'est peu ou pas du tout améliorée depuis 2009 en ce qui concerne le développement de l'employabilité, l'intégration en emploi et le maintien en emploi. Une seule mentionne que cette complémentarité s'est assez améliorée, notamment car la communication et des partenariats ont été développés entre les différents intervenantes ou intervenants de ces réseaux. Plusieurs organisations ont toutefois précisé que le travail est encore souvent effectué en silo. Une organisation soulève que le réseau de l'éducation semble peu intéressé à collaborer avec le réseau de l'emploi dans le cadre de la TEVA et l'arrimage entre le réseau de l'emploi et celui de la santé et des services sociaux demeure problématique.

Par ailleurs, les cinq organismes nationaux du mouvement d'action communautaire autonome des personnes handicapées ont pu donner leur opinion concernant la TEVA dans le cadre d'un questionnaire envoyé par l'Office. La FQA mentionne qu'il s'agit d'une transition particulièrement difficile puisque les ressources sont manquantes pour accompagner les personnes handicapées, notamment celles qui ont un trouble grave du comportement. La COPHAN s'est prononcée à l'effet que la rédaction du Guide a été très longue et qu'au final il n'y a pas eu de changements apportés dans le quotidien des élèves handicapés. Ils rapportent que le Guide ne prévoit pas de processus formel pour accompagner les élèves et que la réussite de la TEVA dépend du personnel en place dans les milieux scolaires.

Actions réalisées pour adapter les tâches, les conditions de travail et les postes de travail dans les entreprises

Lors des travaux ayant menés à l'élaboration de la politique À part entière, il a été identifié que l'adaptation de l'organisation du travail pour tenir compte de l'apparition ou de l'aggravation des incapacités d'une personne en emploi n'était pas toujours assurée. Également, l'adaptation découlant de changements dans l'exécution de tâches effectuées par une personne handicapée en emploi n'était pas toujours réalisée.

Tout d'abord, rappelons qu'au Québec, en 2017, 38 % des personnes de 15 à 64 ans avec incapacité qui occupent un emploi ont des besoins en aides, services ou aménagements adaptés en milieu de travail pour être capables de travailler. Cela représente environ 141 240 personnes (tableau 9). Le plus souvent, le besoin concerne un horaire de travail flexible ou une réduction du temps de travail, une

redéfinition des tâches, telles que des tâches modifiées ou différentes, une chaise spéciale ou un soutien dorsal ou un poste de travail modifié ou ergonomique. Par ailleurs, plus des deux cinquièmes (44 %) d'entre elles ont des besoins non comblés à cet égard, c'est-à-dire qu'il leur manque au moins une aide, un service ou un aménagement en milieu de travail dont elles ont besoin. De tels besoins non comblés sont plus courants notamment parmi les personnes ayant une incapacité très grave (64 %) (données non présentées).

Par ailleurs, selon l'ECI de 2017, 20 % des personnes avec incapacité âgées de 15 à 64 ans mentionnent que l'origine principale de la condition médicale causant leur incapacité est une cause liée au travail et 23 % une blessure ou un accident (tableau 3). Rappelons que les personnes accidentées du travail, de la route ou victimes d'un acte criminel ainsi que les personnes ayant été blessées en portant secours bénévolement à quelqu'un dont la vie ou l'intégrité physique était en danger peuvent avoir accès, dans le cadre de régimes publics d'indemnisation, à différentes mesures favorisant leur réadaptation professionnelle en vue d'une réinsertion sur le marché du travail. Le régime d'indemnisation des victimes d'accidents du travail ou de maladie professionnelle, le régime d'indemnisation des victimes d'accidents de la route ainsi que le régime d'indemnisation des personnes victimes d'actes criminels et des sauveteurs prévoient tous que les personnes peuvent avoir accès, sous certaines conditions, à des mesures de remboursement pour l'adaptation d'un poste de travail.

Au total, de 2009-2010 à 2016-2017, plus de 2,9 millions de dollars ont été remboursés en frais pour l'adaptation d'un poste de travail dans le cadre du programme de Réadaptation professionnelle pour les victimes d'accidents du travail. Au cours de cette période, il y a eu 1 499 dossiers avec remboursement pour l'adaptation d'un poste de travail. Les données révèlent également que le nombre de personnes accidentées du travail ayant bénéficié d'un remboursement des frais encourus pour l'adaptation d'un poste de travail tend généralement à diminuer au cours de la période étudiée, passant de 224 personnes en 2009-2010 à 128 personnes en 2016-2017 (données non présentées).

Quant au programme de Réadaptation professionnelle pour les victimes d'actes criminels et les sauveteurs, pour la période de 2009-2010 à 2016-2017, on recense un petit nombre de personnes victimes d'actes criminels (incluant les sauveteurs) qui ont reçu le remboursement de frais engagés pour l'adaptation d'un poste de travail. En effet, pour les huit années financières étudiées un tel remboursement a été effectué dans cinq dossiers. Ainsi, entre 2009-2010 et 2016-2017, un montant total de 48 561 \$ a été octroyé pour le remboursement de frais d'adaptation d'un poste de travail dans le cadre de cette mesure (données non présentées).

Dans le cadre du programme de Réinsertion professionnelle, scolaire ou sociale de la SAAQ, entre 2009 et 2017, 852 personnes accidentées de la route ont bénéficié d'une mesure d'évaluation et d'adaptation du poste de travail afin de leur permettre d'exercer un emploi. Au total, 368 871 \$ ont été remboursés spécifiquement en frais liés à l'évaluation et l'adaptation d'un poste de travail afin de permettre à des personnes accidentées de la route d'exercer leur emploi antérieur ou un nouvel emploi (données non présentées). Il est à noter que l'Office, à partir des données dont il dispose, n'est pas en mesure de départager les indemnités versées aux personnes handicapées de celles versées aux personnes ayant une incapacité temporaire à la suite d'un accident de la route.

Ainsi, entre 2009-2010 et 2016-2017, le gouvernement du Québec, par le régime d'indemnisation des victimes d'accidents du travail ou de maladie professionnelle ainsi que le régime d'indemnisation des victimes d'actes criminels et des sauveteurs, a versé un peu plus de 3 millions de dollars pour le remboursement de frais liés à l'adaptation de poste de travail pour des personnes handicapées (donnée non présentée). À cette somme, s'ajoutent également les remboursements de frais liés à

l'évaluation et l'adaptation de poste de travail pour les personnes accidentées de la route ayant une incapacité permanente à la suite de l'accident. De plus, le volet « Adaptation du poste de travail » de la mesure CIT de Services Québec permet la compensation, à l'employeur, des coûts d'adaptation de poste de travail (achat, installation, réparation, mise à jour et remplacement des équipements) dont a besoin une personne handicapée participant à la mesure. Jusqu'à 10 000 \$ peuvent ainsi être alloués pour l'adaptation du poste de travail (incluant les coûts d'évaluation) chez un même employeur. Il est à noter que le coût de l'adaptation est compensé à 100 % à l'employeur. Le tableau 27 montre qu'annuellement, en moyenne, un peu plus de 150 000 \$ ont été alloués pour l'adaptation de poste et 129 CIT ont bénéficié de tels remboursements. Entre 2009-2010 et 2016-2017, plus de 1,1 million de dollars ont ainsi été déboursés pour l'adaptation de poste de travail dans le cadre de cette mesure (donnée non présentée).

Tableau 27

Nombre de CIT ayant des dépenses pour l'adaptation de poste de travail et dépenses associées, contrats actifs de la mesure CIT, MTESS, 2009-2010 à 2016-2017

	CIT avec dépenses	Dépenses
	n	\$
2009-2010	164	203 864
2010-2011	166	198 871
2011-2012	139	144 737
2012-2013	108	129 247
2013-2014	108	120 655
2014-2015	108	150 163
2015-2016	104	104 848
2016-2017	136	159 589
Moyenne annuelle	129	151 497

Source : MTESS, données administratives, 2020.

Compilation : Office des personnes handicapées du Québec, 2020.

Par ailleurs, rappelons qu'en 2008, dans le cadre d'un de ses engagements au PGMO (M-229), le MTESS a mis sur pied un service d'assistance aux employeurs. Ce service, assuré par Services Québec, offre aux entreprises une assistance de première ligne visant à leur faciliter l'accès à l'information et les ressources pouvant les aider, entre autres pour l'aménagement du lieu de travail ou tout autre besoin en lien avec l'intégration ou le maintien en emploi des personnes handicapées. L'Office ne dispose cependant pas des données permettant de chiffrer combien de demandes formulées au service d'assistance aux employeurs ont porté sur l'aménagement du lieu de travail puisque le sujet de ces demandes n'est pas comptabilisé par Emploi-Québec. Comme mentionné précédemment, l'information comptabilisée permet tout de même de savoir que, de 2009-2010 à 2016-2017, 537 entreprises distinctes ont bénéficié d'une aide de ce service.

Les plans d'action produits par les ministères et les organismes publics qui emploient au moins 50 personnes ainsi que les municipalités d'au moins 15 000 habitants peuvent comprendre des mesures visant à favoriser l'intégration et le maintien en emploi de leur personnel handicapé. L'analyse des plans d'action 2009-2010 à 2016-2017 montre qu'au total 460 mesures ont été réalisées ou partiellement réalisées par ceux-ci en ce qui a trait à l'adaptation de l'aménagement du milieu de travail (aménagement du poste de travail, des lieux, etc.) ou l'organisation du travail (redéfinition des tâches, flexibilités de l'horaire de travail, etc.) pour le personnel handicapé (tableau 28), dont 401 mesures par les ministères et les organismes publics et 59 par les municipalités. Parmi ces mesures, celles concernant l'adaptation du poste de travail sont les plus fréquentes (71 %), suivies des mesures concernant l'intégration ou la réintégration au travail du personnel handicapé (21 %) (données non présentées).

Tableau 28

Nombre et type de mesures réalisées ou partiellement réalisées dans les plans d'action à l'égard des personnes handicapées des ministères et organismes publics ainsi que des municipalités d'au moins 15 000 habitants en lien avec l'adaptation, l'aménagement de l'organisation du travail ou du milieu de travail, Québec, 2009-2010 à 2016-2017

	n
Adaptation du poste de travail	325
Intégration-réintégration au travail du personnel handicapé	96
Organisation du travail	31
Adaptation de l'évaluation de rendement	8
Total	460

Source : Base de données sur les plans d'action annuels à l'égard des personnes handicapées, Office, 2018.

Actions réalisées pour informer les employeurs de leurs responsabilités et obligations à l'égard de l'intégration et du maintien en emploi des personnes handicapées ainsi que des mesures à appliquer

Le fait que les employeurs connaissent peu les responsabilités et les obligations qui leur incombent à l'égard de l'intégration et du maintien en emploi des personnes handicapées avait été soulevé parmi les obstacles identifiés lors de l'élaboration de la politique À part entière. Il avait également été relevé que, même lorsque ces obligations étaient connues des employeurs, les mesures à appliquer n'étaient pas toujours faciles à identifier en raison de la diversité des besoins des personnes handicapées.

Soulignons que l'obligation d'accommodement raisonnable²⁹ constitue la principale obligation juridique des employeurs à l'égard de l'intégration et du maintien en emploi des personnes handicapées.

Rappelons qu'il s'agit d'un moyen utilisé pour faire cesser une situation de discrimination fondée sur un des motifs de discrimination interdits par la Charte, ce qui inclut le « handicap ».

29. L'obligation d'accommodement raisonnable est une « obligation juridique découlant du droit à l'égalité qui s'applique dans une situation de discrimination. Elle permet d'aménager une norme ou une pratique de portée universelle en accordant un traitement différentiel à une personne qui, autrement, serait pénalisée par l'application de cette norme. Il n'y a pas d'obligation d'accommodement en cas de contraintes excessives. » (CDPDJ [s.d.])

On estime, à partir des données de l'ECI de 2017, qu'environ 5 830 personnes âgées de 15 à 64 ans ayant une incapacité et qui occupent un emploi ont des besoins non comblés en aménagements adaptés en milieu de travail principalement en raison du refus de leur employeur de leur offrir les aménagements demandés (donnée non présentée).

On ne recense aucun moyen ou engagement pris par les ministères et organismes publics dans le cadre de la Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées, du PGMO ou du PEG afin d'informer les employeurs de leurs responsabilités et obligations à l'égard de l'intégration et du maintien en emploi des personnes handicapées et des mesures à appliquer.

À l'automne 2009, un service-conseil en matière d'accommodement raisonnable a été créé (CDPDJ 2010). Depuis sa mise sur pied, ce service-conseil, qui est offert par la CDPDJ, offre un accompagnement aux entreprises qui reçoivent une demande d'accommodement, notamment de la part d'un membre de leur personnel. Les services offerts ont pour objectif de démystifier la notion d'accommodement raisonnable chez les décideurs (par exemple gestionnaires, personnel des ressources humaines, etc.) et, par le fait même, de permettre « une meilleure compréhension de cette obligation juridique ainsi que des rôles et responsabilités de chacune des parties concernées » (CDPDJ 2017 : 83).

Les rapports d'activités et de gestion 2009-2010 à 2016-2017 de la CDPDJ renseignent sur les demandes reçues par le service-conseil en matière d'accommodement raisonnable, qu'elles soient en lien avec une demande d'accommodement d'un membre du personnel ou de la clientèle. Ils permettent de voir que le nombre de demandes adressées à ce service-conseil qui sont liées au motif de discrimination « handicap » est en augmentation en début de période, passant de 29 demandes adressées en 2009-2010 à 71 en 2014-2015. Par la suite, ce nombre diminue. En 2016-2017, 39 demandes adressées liées au motif de discrimination « handicap » sont recensées, dont certaines portent sur l'obligation d'accommodement lors d'un retour progressif au travail ou sur l'accompagnement de chiens d'assistance en milieu de travail. Il est à noter que, depuis 2013-2014, les demandes en lien avec le motif de discrimination « handicap » représentent, chaque année, plus de la moitié de toutes les demandes adressées au service-conseil en matière d'accommodement raisonnable (données non présentées).

Ensuite, un guide de formation à l'intention des personnes qui doivent traiter une demande d'accommodement (dont les employeurs et le personnel des ressources humaines) a été élaboré en 2011-2012 par la CDPDJ, puis mis en ligne en 2012-2013 sur leur site Web (CDPDJ 2012a). Il s'agit du *Guide virtuel, traitement d'une demande d'accommodement*³⁰. Celui-ci propose une marche à suivre ainsi que de l'information permettant notamment de faire comprendre aux utilisatrices et utilisateurs leurs obligations juridiques en vertu de la Charte, d'identifier les principales balises de l'accommodement raisonnable et de les orienter dans leur prise de décision afin que celle-ci soit conforme aux principes de la Charte. Différents contenus généraux en lien avec l'accommodement raisonnable ont aussi été ajoutés au site Web de la CDPDJ au cours des années. Par ailleurs, entre 2014-2015 et 2016-2017, quelques activités de formation portant sur l'accommodement raisonnable ont été réalisées par la CDPDJ en milieu de travail (CDPDJ 2015, 2016a, 2017). Ces activités de formation ont visé les employeurs, les gestionnaires en ressources humaines ainsi que les membres de leur personnel.

.....
30. Le Guide a été mis à jour en 2018.

Sondage auprès des organisations

La perception d'AXTRA, du CQEA, de la CPMT, du ROSEPH et de SPHERE-Québec à l'égard de la connaissance qu'ont les employeurs de leur obligation d'accommodement raisonnable (par exemple : aménagement du poste de travail, redéfinition des tâches, flexibilité de l'horaire de travail, etc.) a été sondée lors d'une collecte par questionnaire réalisée dans le cadre de cette évaluation. Deux (40 %) de ces organisations sont d'avis qu'actuellement, les employeurs ont assez connaissance qu'ils ont l'obligation d'offrir des mesures d'accommodement raisonnable à leur personnel handicapé qui en fait la demande, tandis que les trois autres (60 %) croient qu'ils ont peu connaissance de ce fait. Ces cinq organisations sont toutefois d'avis que la connaissance qu'ont les employeurs de leur obligation d'offrir des mesures d'accommodement raisonnable à leur personnel handicapé qui en fait la demande s'est peu (60 %) ou pas du tout (40 %) améliorée depuis 2009.

Actions réalisées pour assurer la progression en emploi et la mobilité professionnelle des personnes handicapées dans les entreprises adaptées ou vers un milieu de travail standard

Dans le cadre des travaux de consultation ayant mené à l'élaboration de la politique À part entière, il avait été relevé que les entreprises adaptées n'avaient pas toujours mis en place des politiques et des moyens qui favorisent la progression en emploi et la mobilité professionnelle des personnes handicapées au sein de l'entreprise adaptée ou vers un milieu de travail standard, malgré l'obligation à cet égard qui leur était faite à l'intérieur du PSEA. En effet, rappelons que ce programme du MTESS a pour objectif, entre autres, de favoriser le développement de l'employabilité des personnes handicapées afin d'amener celles qui en ont le potentiel et qui le désirent à occuper un emploi non subventionné dans une entreprise adaptée ou un emploi à long terme dans un milieu de travail standard. Pour réduire cet obstacle, la politique privilégie d'assurer la progression en emploi et la mobilité professionnelle des personnes handicapées qui en ont le potentiel et qui le désirent, dans les entreprises adaptées ou vers un milieu de travail standard.

Le MTESS s'était engagé dans la Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées à ce qu'une démarche soit entreprise afin de favoriser la transition des personnes handicapées travaillant dans les entreprises adaptées vers des emplois standards (action 48). C'est Emploi-Québec qui a coordonné l'action, en collaboration avec le CQEA et le ROSEPH (MESS 2008b). Les travaux réalisés par les partenaires ont mené au dépôt, en 2010, d'un rapport contenant un plan d'action. Ensuite, des modifications ont été apportées à certaines procédures de gestion des ressources humaines dans les entreprises adaptées afin de favoriser les transitions (par exemple sur le plan des suivis annuels des personnes participant au PSEA). De plus, des indicateurs ont été développés afin de faciliter le suivi des résultats en matière de formation et de transitions vers un emploi standard. Ainsi, au 31 mars 2010, cette action était réalisée (MESS 2011a). Selon le bilan 2008-2013 de la Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées (MESS 2013), de légères améliorations de la situation étaient observées; 258 transitions vers un milieu de travail standard ont été effectuées, entre 2007-2008 et 2011-2012, par des personnes handicapées travaillant dans les entreprises adaptées (MESS 2014b). Il est à noter que le MTESS et le CQEA n'ont pu fournir d'information plus récente à la suite de la demande de l'Office concernant le nombre de personnes handicapées occupant un emploi subventionné dans une entreprise adaptée qui ont quitté cet emploi soit pour un emploi non subventionné dans une entreprise adaptée ou soit pour un emploi dans une entreprise standard.

Tout de même, un rapport publié récemment par le MTESS, le rapport Évaluation de l'efficacité des mesures et programmes d'Emploi-Québec financés par l'Entente Canada-Québec sur le marché du travail visant les personnes handicapées (MTESS 2018b), contient quelques renseignements sur l'insertion et le maintien en emploi des personnes ayant participé au PSEA. Le sondage réalisé révèle que, parmi les 126 personnes répondantes dont la participation au programme s'est terminée en 2015-2016³¹, un peu plus du quart (27 %) avaient mentionné occuper un emploi standard dans l'année suivant cette participation et 2,5 %, avaient mentionné occuper un emploi standard ainsi qu'un emploi non standard. Les autres avaient mentionné occuper un emploi subventionné uniquement (18 %) ou ne pas occuper d'emploi (53 %) dans l'année suivant leur participation au PSEA³². À noter que, dans ce rapport du MTESS, un emploi est considéré standard lorsqu'il s'agit d'un emploi avec une paie ou un salaire qui n'est pas un emploi avec un CIT, une Subvention salariale, un emploi adapté subventionné par le PSEA ou un emploi dans un plateau de travail, un centre de réadaptation en déficience physique ou un centre de réadaptation en déficience intellectuelle.

Par ailleurs, dans le cadre de la collecte de données réalisée par questionnaire pour le présent rapport, le CQEA a renseigné l'Office à propos des principales actions posées, depuis 2009, par les entreprises adaptées pour favoriser les transitions des personnes handicapées qui y travaillent vers un milieu de travail standard. Ces actions comprennent la mise sur pied d'un projet pilote de stages de développement de l'employabilité pour de jeunes handicapés ayant bénéficié d'un soutien financier de 1,1 million du gouvernement du Québec, la mise en place de formations diplômantes dans quelques entreprises adaptées ainsi que la réalisation d'un projet entre une entreprise adaptée et une entreprise standard. Rappelons que le CQEA, qui a notamment pour mission de soutenir et de veiller aux intérêts de ses membres, regroupe environ 40 entreprises adaptées.

La transition vers un emploi standard peut également être facilitée par des activités de formation permettant aux personnes travaillant dans les entreprises adaptées d'améliorer leurs compétences. En ce sens, rappelons qu'un projet de reconnaissance des compétences de personnes travaillant dans des entreprises adaptées comme préposées à l'entretien ménager a été mis sur pied dans le cadre d'une action prévue à la Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées (action 22). Ainsi, environ 350 personnes ont obtenu une certification attestant leurs compétences, soit un certificat émis par une commission scolaire ainsi qu'un certificat de formation en insertion socioprofessionnelle du MEQ. Également, la CPMT a octroyé une aide financière pour la structuration de la mutuelle de formation du CQEA et le développement d'activités de formation, dont *Je clic! pour apprendre* (action 37).

.....

31. Dans le rapport du MTESS, une participation est considérée comme terminée lorsqu'une date de fin de participation est inscrite au dossier. Au total, cela correspond à 126 personnes parmi celles ayant participé au sondage.

32. Le rapport indique les limites de l'évaluation, dont un avis de prudence quant à l'interprétation de ces données : « Bien qu'une définition de ces deux notions était présentée, cette distinction s'est parfois avérée difficile à comprendre ou à établir. En effet, après vérification à partir de nos banques de données, certaines personnes ont déclaré ne pas avoir occupé d'emploi non standard alors qu'elles étaient en participation à une telle mesure. À l'inverse, d'autres répondants ont mentionné être en emploi subventionné sans qu'on en trouve la preuve dans nos banques de données. Évidemment, ils pourraient occuper un emploi subventionné offert par un autre ministère ou organisme. Néanmoins, il nous apparaît pertinent d'inviter le lecteur à la prudence dans l'interprétation des résultats concernant la distinction du type d'emploi. » (MTESS 2018b : 12)

Sondage auprès des organisations

Le CQEA est tout à fait d'avis que les personnes handicapées qui travaillent dans les entreprises adaptées ont actuellement plus de possibilités de promotions ou d'avancement en emploi subventionné au sein des entreprises adaptées qu'en 2009. Il précise que les entreprises adaptées agissent afin de favoriser la progression des personnes handicapées y travaillant vers des emplois qui leur sont accessibles en fonction de leurs capacités et de leur volonté d'apprentissage. Les autres organisations consultées (soit les organismes du mouvement d'action communautaire autonome des personnes handicapées et le ROSEPH) ne pensent pas qu'actuellement, les personnes handicapées qui travaillent dans les entreprises adaptées ont plus de possibilités à ces égards.

Par ailleurs, le CQEA mentionne être assez d'avis que les personnes handicapées qui travaillent dans les entreprises adaptées ont actuellement plus de possibilités de transiter vers un emploi non subventionné dans une telle entreprise. Il souligne que les entreprises adaptées ont toutefois des possibilités limitées de faire progresser d'un emploi subventionné à un emploi non subventionné les personnes handicapées qui y travaillent en raison, d'une part, de l'obligation qui leur est faite dans le PSEA d'avoir à leur emploi au moins 60 % d'employés handicapés et, d'autre part, de la faible croissance des postes subventionnés. Il serait donc très peu probable qu'une personne occupant un emploi subventionné dans une entreprise adaptée se fasse offrir un emploi non subventionné par celle-ci. Par ailleurs, il semble qu'il n'y aurait pas d'avantages pour les entreprises adaptées et pour les personnes handicapées occupant un emploi subventionné à ce que ces dernières transitent vers un emploi non subventionné dans une entreprise adaptée (difficultés de recruter de la main-d'œuvre, frais salariaux plus importants, etc.). Pour leur part, les autres organisations consultées sont d'avis que les possibilités pour les personnes handicapées qui travaillent dans les entreprises adaptées de transiter vers un emploi non subventionné dans une telle entreprise se sont peu améliorées depuis 2009.

Le CQEA et les autres organisations consultées sont toutefois unanimes quant à ce qui est des possibilités de transitions d'une entreprise adaptée vers un milieu de travail standard : ces possibilités se sont peu ou pas du tout améliorées depuis 2009. Le CQEA souligne d'ailleurs que, malgré les initiatives mises en place au Québec, les résultats obtenus sont encore peu significatifs puisque la plupart des travailleuses ou travailleurs subventionnés qui quittent une entreprise adaptée pour un milieu de travail standard réintègrent finalement un emploi subventionné en entreprise adaptée. Il précise toutefois que la plupart des entreprises adaptées prévoient une période de temps à l'intérieur de laquelle leurs travailleuses ou travailleurs subventionnés qui décident de tester le marché de l'emploi standard pourront réintégrer l'entreprise sans perte de traitement ou d'ancienneté.

>>> Aide financière de dernier recours et accompagnement des personnes ayant des contraintes sévères à l'emploi

Lors de l'élaboration de la politique, les personnes consultées ont identifié deux obstacles en lien avec les programmes d'aide financière de dernier recours et d'accompagnement. D'abord, le Programme de solidarité sociale n'était pas conçu pour inciter les personnes handicapées ayant des contraintes sévères à l'emploi à développer leur employabilité et à intégrer progressivement le marché du travail. L'objectif de réduction d'obstacle vise donc à adapter ce programme dans le but de favoriser l'intégration progressive des personnes handicapées ayant des contraintes sévères à l'emploi. Ensuite, de nombreuses personnes handicapées inactives sur le marché du travail étaient potentiellement

disponibles pour occuper un emploi, dont certaines ayant des contraintes sévères à l'emploi, mais elles n'avaient pas l'accompagnement et le soutien personnalisé nécessaires à une démarche de développement de l'employabilité, de recherche d'emploi et d'intégration au travail. Afin de réduire cet obstacle, la politique vise à mieux soutenir et accompagner ces personnes dans le développement de leur employabilité et leur intégration socioprofessionnelle.

Cette section présente le Programme de solidarité sociale, les Programmes d'aide et d'accompagnement social ainsi que les actions réalisées depuis l'adoption de la politique pour réduire les deux obstacles mentionnés.

Portrait du Programme de solidarité sociale

En vertu de la *Loi sur l'aide aux personnes et aux familles*, il existe au Québec deux programmes d'aide financière de dernier recours pour les personnes qui ne peuvent subvenir à leurs besoins de base : le Programme d'aide sociale et le Programme de solidarité sociale.

Le Programme d'aide sociale est destiné aux personnes sans contraintes ou ayant des contraintes temporaires à l'emploi (par exemple : les personnes enceintes, celles qui ont un état de santé physique ou mentale qui les empêche, durant au moins un mois à moins de 12 mois, de réaliser une activité d'intégration à l'emploi, etc.). Il peut néanmoins se trouver des personnes handicapées parmi les prestataires de l'aide sociale qui, pour de multiples raisons, ne peuvent ou ne souhaitent pas être considérées comme ayant des contraintes sévères à l'emploi.

Pour sa part, le Programme de solidarité sociale vise à accorder une aide financière de dernier recours aux personnes ayant des contraintes sévères à l'emploi. À noter qu'une personne est reconnue avoir des contraintes sévères à l'emploi s'il est démontré, à l'aide d'un rapport médical, qu'elle « éprouve de graves problèmes de santé, c'est-à-dire [que son] état physique ou mental est manifestement déficient ou altéré, de façon permanente ou pour une durée indéfinie » (Emploi-Québec). Pour se voir reconnaître des contraintes sévères à l'emploi, la personne doit également présenter des caractéristiques socioprofessionnelles (par exemple : âge, formation, expérience de travail, etc.) qui limitent ses possibilités d'accéder à un emploi.

En mars 2017, 128 320 personnes ayant des contraintes sévères à l'emploi étaient prestataires de la solidarité sociale³³ (tableau 29). Cela représente une baisse de 2,1 % en comparaison à mars 2010 (131 064 personnes) (données non présentées). Les personnes ayant des contraintes sévères à l'emploi prestataires de la solidarité sociale sont, en mars 2017, généralement peu scolarisées : 45 % d'entre elles n'ont obtenu aucun diplôme et 15 % un diplôme d'études secondaires. Un peu moins du cinquième (19 %) de ces personnes a moins de 35 ans, 15 % ont de 35 à 44 ans, 26 % ont de 45 à 54 ans et 40 % ont 55 ans et plus. Le plus fréquemment ces personnes avaient des contraintes sévères à l'emploi reliées à un trouble de la santé mentale (43 %), à une incapacité physique (33 %) ou à une incapacité intellectuelle ou un trouble d'apprentissage (19 %).

.....
33. Au total, 134 516 personnes étaient prestataires de la solidarité sociale en mars 2017. La grande majorité de ces prestataires étaient des personnes ayant des contraintes sévères à l'emploi (95 %) alors qu'une faible part (4,6 %) d'entre eux étaient des conjoints ou conjointes qui n'ont pas eu à démontrer la présence de contraintes sévères à l'emploi (MTESS 2017d). En effet, dans le cas d'un couple, il suffit qu'une seule des deux personnes inscrites au dossier ait des contraintes sévères à l'emploi pour que les deux personnes soient admises au Programme de solidarité sociale.

Tableau 29

Adultes prestataires du Programme de solidarité sociale ayant des contraintes sévères à l'emploi selon certaines caractéristiques, MTESS, mars 2017

	n	%
Diplôme maximal obtenu		
Aucun	57 171	44,6
Secondaire	18 825	14,7
Collégial	4 702	3,7
Universitaire	2 239	1,7
Inconnue	45 383	35,4
Âge		
Moins de 35 ans	24 840	19,4
<i>Moins de 25 ans</i>	9 759	7,6
<i>25 à 34 ans</i>	15 081	11,8
35 ans et plus	103 480	80,6
<i>35 à 44 ans</i>	19 267	15,0
<i>45 à 54 ans</i>	33 416	26,0
<i>55 ans et plus</i>	50 797	39,6
Type de contraintes sévères à l'emploi		
Visuel	1 394	1,1
Auditif et de la parole	843	0,7
Intellectuel et apprentissage	24 796	19,3
Santé mentale	55 351	43,1
Physique	42 118	32,8
Autres	3 818	3,0
Total	128 320	100,0

Source : *Rapport statistique sur la clientèle des programmes d'assistance sociale, mars 2017*, MTESS (2017d).

Compilation : Office des personnes handicapées du Québec, 2020.

L'aide financière accordée aux prestataires du Programme de solidarité sociale prend la forme d'une allocation de solidarité sociale. Celle-ci est plus élevée que l'aide financière accordée aux prestataires d'aide sociale. En 2017, le montant mensuel des prestations de solidarité sociale variait de 954 \$ pour une personne seule (c. 862 \$ en 2010) à 1 426 \$ pour un couple (c. à 1 289 \$) (Emploi-Québec 2016). À cette allocation de solidarité sociale de base peuvent s'ajouter divers ajustements (des ajustements pour enfant à charge, des montants à titre de prestations spéciales, etc.) ainsi que des revenus de

travail. Ainsi, de 2010 à 2017, les ménages prestataires du Programme de solidarité ont pu gagner jusqu'à 100 \$ par mois de revenus de travail sans que leur prestation de solidarité sociale ne soit réduite.

Enfin, les personnes prestataires de la solidarité sociale et leur famille ont également droit au carnet de réclamation. Celui-ci leur permet d'obtenir gratuitement certains médicaments prescrits et des services de santé tels que des soins dentaires et de la vue à certaines conditions. Il permet également à ces personnes et leur famille d'avoir accès à des prestations spéciales³⁴ (par exemple : supplément pour hémodialyse, couverture des frais de transport à des fins médicales, dommages à la suite d'un sinistre, etc.).

Actions réalisées pour adapter le programme d'aide financière de dernier recours destiné aux personnes ayant des contraintes sévères à l'emploi afin de favoriser le développement de leur employabilité et leur intégration progressive au marché du travail

Lors de l'élaboration de la politique, il avait été identifié que le Programme de solidarité sociale n'était pas conçu pour inciter les personnes handicapées ayant des contraintes sévères à l'emploi à développer leur employabilité et à intégrer progressivement le marché du travail. En effet, les personnes prestataires de la solidarité sociale qui souhaitaient travailler quelques heures par semaine ne tiraient alors que peu d'avantages économiques de leurs revenus de travail lorsqu'elles travaillaient un certain nombre d'heures hebdomadaires, et ce, en raison de la façon dont étaient comptabilisés les revenus de travail dans le calcul de la prestation d'aide financière de dernier recours (MESS 2007). Par ailleurs, plusieurs personnes prestataires de la solidarité sociale qui, à la suite de l'obtention d'un emploi, cessaient d'y être admissibles perdaient en même temps les avantages reliés à leur statut (par exemple le droit au carnet de réclamation), rendant ainsi le travail moins attrayant économiquement. Cette section présente les actions réalisées dans le cadre de la politique À part entière afin de réduire cet obstacle.

Plusieurs actions ont été réalisées en vue de permettre aux personnes ayant des contraintes sévères à l'emploi prestataires du Programme de solidarité sociale d'avoir les moyens d'assumer les coûts financiers d'une transition vers l'emploi et d'ainsi rendre le travail plus attrayant. Elles ont principalement consisté en des modifications réglementaires ou ont pris la forme d'incitatifs financiers.

Tout d'abord, le MTESS avait pris l'engagement dans la Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées (action 52) ainsi que dans le PAGSIS 2010-2015 (MESS 2010c) d'assouplir les règles applicables au maintien du carnet de réclamation pour les personnes prestataires de la solidarité sociale qui cessent d'être admissibles à une aide financière de dernier recours en raison de leurs revenus de travail (mesure 2.8 et action 52). Rappelons que, lors des travaux d'élaboration de la politique À part entière, seulement certaines personnes ayant des contraintes sévères à l'emploi prestataires du Programme de solidarité sociale qui cessaient d'être admissibles à une aide financière de dernier recours en raison de leurs revenus de travail pouvaient continuer de bénéficier du carnet de réclamation, pour une période pouvant atteindre 48 mois. En effet, elles pouvaient conserver leur droit au maintien du carnet de réclamation uniquement à condition qu'elles fassent partie d'un ménage composé d'un seul adulte et que leurs revenus de travail mensuels n'excèdent pas 1 500 \$. Comme le maintien du carnet de réclamation constitue un incitatif pour les

.....
34. Une prestation spéciale est une somme qui s'ajoute à la prestation de base et qui sert à rembourser certains frais.

personnes prestataires de la solidarité sociale à intégrer un emploi, le MTESS a procédé à des modifications au Règlement sur l'aide aux personnes et aux familles pour étendre également ce droit aux couples prestataires de la solidarité sociale. De plus, le seuil maximal de revenu mensuel de 1 500 \$ applicable pour conserver le droit au carnet de réclamation a été aboli. Dans la foulée, d'autres modifications ont aussi été apportées afin d'assouplir les règles applicables dans le cas d'un éventuel retour à l'aide financière de dernier recours. Lors d'un tel retour, une personne est réadmise de façon automatique au Programme de solidarité sociale si elle en a été absente moins de 48 mois. Les personnes ayant des contraintes sévères à l'emploi peuvent donc être réadmises dans l'éventualité où elles perdraient leur emploi dans les 48 mois suivant leur sortie de l'aide (MESS 2012). La nouvelle réglementation est entrée en vigueur le 1^{er} avril 2011 et, donc, cette mesure a été réalisée. Ces actions répondent également, selon le MTESS, à son engagement au PGMQ visant à mener des travaux portant sur l'élaboration et la mise en œuvre de services mieux adaptés aux besoins de la clientèle du Programme de solidarité sociale (M-286).

Ensuite, afin de valoriser l'effort au travail et d'inciter les personnes prestataires du Programme de solidarité sociale à intégrer le marché du travail, le gouvernement du Québec annonçait, dans le Pacte pour l'emploi (MESS 2008c), son intention de mettre en place une nouvelle prime au travail à l'intention des personnes ayant des contraintes sévères à l'emploi. Puis, dans le PGMQ, le MTESS (M-236) et le ministère des Finances (M-239) s'engageaient à instaurer la prime au travail adaptée, engagement également réitéré par le ministère des Finances dans la Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées (action 53). Le ministère des Finances s'était aussi engagé dans le PAGSIS 2010-2015 (MESS 2010c) à reconduire, pour la période couverte par ce plan d'action, la prime au travail adaptée (mesure 2.1b). Ces engagements ont été réalisés puisque, depuis l'année d'imposition 2008, les personnes membres d'un ménage composé d'une personne ayant des contraintes sévères à l'emploi peuvent bénéficier, lorsqu'elles remplissent certaines conditions, de la prime au travail adaptée plutôt que de la prime au travail générale.

Brièvement, la prime au travail adaptée est un crédit d'impôt versé par Revenu Québec et déterminé en fonction du revenu d'un ménage dont un des adultes présente des contraintes sévères à l'emploi. Cette prime constitue un incitatif pour la personne à demeurer sur le marché du travail, car les sommes reçues sont exclues à titre de revenus. Elle permet donc d'améliorer le revenu disponible en maximisant les gains obtenus par les revenus de travail. La prime au travail adaptée se différencie de la prime au travail générale par un montant maximal plus élevé d'aide financière pouvant être accordé. À titre d'exemple, pour l'année d'imposition 2017, le montant maximal remboursable de la prime au travail adaptée varie entre 1 345,08 \$ pour une personne seule à 3 666,40 \$ pour un couple avec au moins un enfant tandis que, pour la prime au travail générale, ces montants sont respectivement de 729,54 \$ et de 3 162 \$ (Revenu Québec, S.D.).

Le nombre de particuliers qui ont bénéficié de la prime au travail adaptée est en augmentation depuis son instauration, passant de 7 362 particuliers pour l'année d'imposition 2009 à 11 273 particuliers pour l'année d'imposition 2016. Il s'agit d'une hausse de 50 % (données non présentées). Le montant des dépenses associées à cette mesure fiscale est, évidemment, également en augmentation au cours de la période, passant de 5 millions de dollars en 2009 à 8,6 millions en 2016 (MFQ 2019). Selon le MTESS, la mise en place de la prime au travail adaptée a créé un réel incitatif au travail pour les prestataires du Programme de solidarité sociale (MESS 2013).

Également annoncé dans le Pacte pour l'emploi (MESS 2008c), l'instauration du Supplément à l'intention des prestataires de longue durée quittant l'aide financière de dernier recours, pour laquelle s'étaient engagés le MTESS au PGM0 (M-238) et le ministère des Finances dans la Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées (action 54), est entrée en vigueur le 1^{er} avril 2008. Les premiers versements ont été effectués rétroactivement à partir de septembre 2008. Puis, le ministère des Finances s'était engagé dans le PAGSIS 2010-2015 (MESS 2010c) à reconduire, pour la période couverte par ce plan d'action, ce supplément, le Supplément à la prime au travail (mesure 2.1c). Le Supplément à la prime au travail est un crédit d'impôt remboursable pour les personnes qui ont cessé de recevoir de l'aide financière dans le cadre de l'un des programmes suivants : Programme d'aide sociale, Programme de solidarité sociale, Programme objectif emploi, Programme alternative jeunesse. Ce crédit d'impôt vise à aider ces personnes à intégrer le marché du travail et à y demeurer. Ce supplément accorde un montant mensuel de 200 \$ pour chaque mois pour lequel le revenu de travail est d'au moins 200 \$. Il peut être versé pour une période maximale de 12 mois suivant l'intégration en emploi. Ainsi, l'aide financière octroyée peut atteindre 2 400 \$ pour une personne ou, dans le cas d'un couple où chacun des conjoints a intégré un emploi, 4 800 \$. Pour y être admissible, avant 2018, une personne doit également avoir reçu une prestation d'assistance sociale, pour au moins 36 des 42 mois précédant l'obtention de son emploi (Revenu Québec S.D.). Ce supplément peut également s'ajouter à la prime au travail adaptée dans le cas des personnes ayant des contraintes sévères à l'emploi. En tout, 4 136 particuliers ont bénéficié du supplément à la prime au travail pour l'année d'imposition 2016 (c. 4 688 pour l'année d'imposition 2009) (données non présentées). Cependant, les données ne permettent pas de documenter le recours au supplément à la prime au travail spécifiquement par les personnes ayant des contraintes sévères à l'emploi.

Sondage auprès des organisations

Lorsque sondés lors des collectes complémentaires par questionnaire réalisées dans le cadre de cette évaluation, les organismes du mouvement d'action communautaire autonome des personnes handicapées ont indiqué une même perception du Programme de solidarité sociale, à l'exception d'une organisation qui a mentionné ne pas pouvoir se prononcer sur le sujet. Ils mentionnent que le Programme de solidarité sociale n'est actuellement pas du tout conçu de façon à inciter les personnes handicapées ayant des contraintes sévères à l'emploi à développer leur employabilité. Ils sont également d'avis que ce programme n'est pas du tout conçu de façon à inciter ces personnes à intégrer progressivement un emploi. La COPHAN, l'AQRIPH et la SQDI soulignent tous que le fait que les gains d'emploi qui excèdent le montant des exclusions de revenus de travail soient retranchés des prestations dissuade les personnes à retourner sur le marché du travail.

Portrait des Programmes d'aide et d'accompagnement social

Les personnes prestataires d'une aide financière de dernier recours (incluant les personnes ayant des contraintes sévères à l'emploi qui sont prestataires du Programme de solidarité sociale) peuvent, dans la mesure où elles sont admissibles, avoir accès aux Programmes d'aide et d'accompagnement social (PAAS), en addition aux autres programmes et mesures d'emploi offerts. Les PAAS ont été implantés progressivement à la suite de l'adoption de la *Loi sur l'aide aux personnes et aux familles* en 2005. Les PAAS, qui s'inscrivent dans le continuum de services offerts par le MTESS, visent à offrir un soutien et

un accompagnement personnalisé aux personnes plus éloignées du marché du travail afin de les aider dans leur démarche vers l'autonomie et l'insertion socioprofessionnelle. Deux PAAS sont actuellement offerts, soit le PAAS Action et le PAAS Réussir.

PAAS Action

Lors de l'élaboration de la politique À part entière, les personnes prestataires d'une aide financière de dernier recours ne pouvaient bénéficier du PAAS Action puisque ce dernier n'était pas encore en vigueur. Plutôt, elles pouvaient participer au PAAS Devenir et au PAAS Interagir. Le PAAS Devenir avait pour objectif de préparer, au cours d'une période maximale de 12 mois, les personnes à prendre part à une mesure d'aide à l'emploi en vue d'intégrer le marché du travail. Pour sa part, le PAAS Interagir était offert aux personnes pour qui l'accès au marché du travail ne pouvait être envisagé qu'à long terme.

En 2009-2010, le MTESS a procédé à des travaux de révision du cadre normatif des PAAS Devenir et Interagir (MESS 2010a), travaux qui ont été appuyés notamment par les résultats de l'évaluation de ces deux programmes (MESS 2010d). Cette évaluation a permis de dégager plusieurs constats, entre autres qu'il était difficile de distinguer les deux programmes, entre autres, puisque les activités proposées aux participants étaient similaires et, également, qu'il était difficile d'estimer a priori lequel d'entre eux convenait le mieux à chaque personne. De plus, l'évaluation a révélé que le contexte de participation ne favorisait pas toujours la progression socioprofessionnelle des participants. Dans la foulée, les travaux de révision ont mené à la création du PAAS Action dont l'implantation s'est progressivement déroulée jusqu'en juin 2011. Puis, en juillet 2011, les PAAS Interagir et Devenir ont cessé d'exister pour être définitivement remplacés par le PAAS Action.

Comme ses prédécesseurs, le PAAS Action s'adresse aux personnes prestataires d'une aide financière de dernier recours qui, en raison des difficultés personnelles et sociales qu'elles vivent, ne peuvent entreprendre dans l'immédiat une participation aux mesures d'aide à l'emploi. Il s'agit d'un programme axé sur la progression socioprofessionnelle des personnes participantes. En ce sens, il a pour objectif de permettre à ces personnes de développer certaines habiletés afin qu'elles soient en mesure d'entreprendre une participation à une mesure d'aide à l'emploi pour, à terme, accroître leurs possibilités d'accéder au marché du travail. Pour ce faire, diverses activités sont offertes aux participants, dont des activités formatives variées (mieux se connaître, reconnaître le stress et s'y adapter, etc.), des activités axées sur l'acquisition de connaissances de base (lecture, écriture, mathématique, utilisation d'un ordinateur, etc.) ainsi que des activités les plaçant en situation d'apprentissage dans un contexte non productif.

Le recrutement des personnes participantes est effectué par Emploi-Québec, qui confie à des organismes partenaires sans but lucratif le mandat de les accompagner dans la résolution des obstacles qui les empêchent de cheminer vers une mesure d'aide à l'emploi. Un suivi personnalisé et un accompagnement adapté sont offerts aux participants par les partenaires et, au besoin, par l'agente ou l'agent d'aide à l'emploi. De plus, une allocation de soutien à la participation est allouée aux participants par le MTESS. Celle-ci, qui est de 130 \$ par mois, s'ajoute à la prestation de base reçue dans le cadre du Programme d'aide sociale ou du Programme de solidarité sociale. Des frais de transport et de garde peuvent également être remboursés (Emploi-Québec 2014b).

La durée de participation au PAAS Action varie d'une personne à l'autre. Elle ne peut toutefois excéder 5 années consécutives. Une évaluation du cheminement de la personne participante, de l'atteinte de ses objectifs de participation ainsi que de la pertinence de renouveler sa participation est réalisée à la

fin de chaque participation ou, minimalement, une fois par année. Le plan d'intervention de la personne participante peut alors être réajusté pour la référer à une mesure des services publics d'emploi ou lui permettre de renouveler sa participation au PAAS Action. Dans les cas où la personne n'a pas développé les acquis préalables à une participation à une mesure des services publics d'emploi et qu'il est jugé vraisemblable que la poursuite du programme ne le lui permettra pas de le faire, elle sera référée vers un service public mieux adapté à ses besoins ou ses capacités (par exemple les services offerts par le réseau de la santé et des services sociaux, tels que des activités de jours ou des activités contributives).

Au cours de la période à l'étude, les personnes handicapées ont représenté, chaque année, plus des trois cinquièmes de l'ensemble des participants des PAAS Interagir, Devenir ou Action (tableau 30). Ainsi, elles constituent une part importante de la clientèle de ces programmes bien qu'ils ne soient pas offerts exclusivement aux personnes handicapées. On observe également que le nombre de personnes handicapées participant au PAAS Interagir ou Devenir est en baisse de 2009-2010 à 2011-2012, ce qui peut s'expliquer par la période de transition due à l'implantation du PAAS Action (MTESS 2015b). Puis, suivant la mise en place du PAAS Action, le nombre de personnes handicapées participant à celui-ci a augmenté, puisqu'il est passé de 3 716 personnes en 2011-2012 à 4 022 personnes en 2012-2013. Depuis, ce nombre a toutefois progressivement diminué pour s'établir à 2 880 personnes handicapées y participant en 2016-2017.

Tableau 30

Personnes handicapées participant¹ au PAAS Action, Interagir et Devenir², MTESS, 2009-2010 à 2016-2017

	Personnes handicapées		Total de participants
	n	%	n
PAAS Interagir et Devenir			
2009-2010	4 801	61,7	7 779
2010-2011	4 106	64,5	6 370
PAAS Action			
2011-2012 ²	3 716	66,9	5 556
2012-2013	4 022	66,2	6 079
2013-2014	3 889	65,5	5 936
2014-2015	3 444	65,3	5 273
2015-2016	2 987	64,2	4 653
2016-2017	2 880	63,5	4 538
Variation 2011-2017 (%)	-22,5 %	-	-18,3 %

1. Participants à un PAAS ayant été actifs au moins une journée durant l'année financière considérée.

2. Le 1^{er} juillet 2011, les PAAS Interagir et Devenir ont été remplacés par le PAAS Action. Les données de 2011-2012 incluent la participation aux PAAS Action, Interagir et Devenir.

Source : MTESS, données administratives, 2020.

Compilation : Office des personnes handicapées du Québec, 2020.

Quant aux dépenses associées au PAAS Action, elles ont augmenté en début de période, puis ont été à la baisse depuis 2012-2013. En 2016-2017, le montant total des dépenses associées à ce programme s'élevait à un peu plus de 6,8 millions de dollars. Ainsi, de 2011-2012 à 2016-2017, le montant des dépenses associées au PAAS Action a diminué d'environ 10 %.

Tableau 31

Dépenses associées au PAAS Action, MTESS, 2011-2012 à 2016-2017

	\$
2011-2012 ¹	7 582 200
2012-2013	10 361 200
2013-2014	10 225 300
2014-2015	9 319 800
2015-2016	6 966 300
2016-2017	6 811 600
Variation 2011-2017 (%)	-10,2 %

1. Le PAAS Action a été implanté progressivement jusqu'en juin 2011. Puis, le 1^{er} juillet 2011, il a remplacé les PAAS Interagir et Devenir.
Source : MTESS, données administratives, 2020.

Compilation : Office des personnes handicapées du Québec, 2020.

PAAS Réussir

Implanté progressivement dès septembre 2007, le PAAS Réussir est spécifiquement destiné aux personnes ayant des contraintes sévères à l'emploi prestataires de la solidarité sociale qui désirent poursuivre des études professionnelles, collégiales ou universitaires. Il a été développé pour répondre aux besoins des personnes handicapées engagées dans une démarche de formation, mais qui ne pouvaient pas respecter le rythme habituellement exigé pour avoir droit aux prestations de prêts et bourses d'études (MESS 2009). Plus spécifiquement, il permet à ces personnes de suivre un programme de formation à leur rythme, tout en continuant de recevoir une allocation de solidarité sociale en supplément des prestations d'aide financière auxquelles elles ont droit dans le cadre du Programme de prêts et bourses du MEQ. Une allocation de soutien, d'un montant mensuel de 130 \$, est également accordée par le MTESS aux personnes participant au programme. Celle-ci s'ajoute aux prestations d'aide financière de dernier recours et de prêts et bourses d'études.

Le tableau 32 montre que le nombre de personnes handicapées participant au PAAS Réussir³⁵ est en croissance entre 2009-2010 et 2016-2017, passant de 287 personnes en 2009-2010 à 523 personnes en 2016-2017. Cela représente, entre 2009-2010 et 2016-2017, une hausse de 82 % du nombre de participants au PAAS Réussir. Cette augmentation de la participation au programme s'observe d'ailleurs

.....
35. Il s'agit de participants ayant été actifs au PAAS Réussir au moins une journée durant l'année financière. La participation peut donc avoir été amorcée avant le début de la période ou durant celle-ci. De plus, elle peut se terminer avant la fin de la période ou se poursuivre après celle-ci.

tant parmi les hommes que parmi les femmes, bien que le nombre de participants au programme ait connu une plus forte croissance parmi les hommes (92 % c. 70 % parmi les femmes) (données non présentées).

Par ailleurs, le montant des dépenses relatives au PAAS Réussir a augmenté entre 2009-2010 et 2014-2015, passant de 301 531 \$ à 550 000 \$. Puis, il a diminué de 2014-2015 à 2016-2017, pour atteindre 515 300 \$ en 2016-2017. Globalement, les dépenses associées à ce programme ont toutefois augmenté de 71 % entre 2009-2010 et 2016-2017.

Tableau 32

Personnes handicapées participant¹ au PAAS Réussir et dépenses associées, MTESS, 2009-2010 à 2016-2017

	Participants ¹	Dépenses
	n	\$
2009-2010	287	301 531
2010-2011	342	352 006
2011-2012	418	404 833
2012-2013	457	454 500
2013-2014	492	511 700
2014-2015	527	550 000
2015-2016	536	537 300
2016-2017	523	515 300
Variation 2009-2017 (%)	82,2 %	70,9 %

1. Participants à un PAAS ayant été actifs au moins une journée durant l'année financière considérée.

Source : MTESS, données administratives, 2020.

Compilation : Office des personnes handicapées du Québec, 2020.

Participation aux PAAS

Le tableau 33 renseigne sur l'évolution, parmi les prestataires du Programme de solidarité sociale ayant des contraintes sévères à l'emploi, du nombre de personnes qui ont reçu, au cours du mois de mars de chaque année, une allocation de soutien pour leur participation à un PAAS, qu'il s'agisse du PAAS Action, Interagir, Devenir ou du PAAS Réussir. En d'autres mots, comme les personnes qui participent à un PAAS pour un mois donné reçoivent une allocation de soutien pour le mois suivant, il s'agit de participants ayant été actifs au cours du mois de février. Au cours de la période visée, on remarque que la proportion de personnes ayant des contraintes sévères à l'emploi prestataires de la solidarité sociale qui ont participé à un PAAS a généralement diminué, puisqu'elle était de 2,4 % en 2009-2010 et de 1,5 %, en 2016-2017. Le nombre de personnes ayant des contraintes sévères à l'emploi participant à un PAAS a donc reculé de 38 % pour l'ensemble de la période et de 33 % depuis 2012-2013 (donnée non présentée).

Tableau 33

Nombre et proportion de personnes ayant des contraintes sévères à l'emploi participant à un PAAS¹ parmi l'ensemble des prestataires ayant des contraintes sévères à l'emploi du Programme de solidarité sociale, en mars de chaque année, MTESS, 2009-2010 à 2016-2017

	Participants à un PAAS ¹		Ensemble
	n	%	n
2009-2010	3 139	2,4	131 064
2010-2011	2 661	2,0	131 257
2011-2012 ²	2 691	2,1	130 558
2012-2013	2 897	2,2	129 901
2013-2014	2 750	2,1	129 222
2014-2015	2 300	1,8	128 475
2015-2016	1 879	1,5	128 319
2016-2017	1 947	1,5	128 320
Variation 2009-2017 (%)	-38,0 %	-	-2,1 %

1. Participants à un PAAS ayant reçu une allocation de soutien pour le mois de mars de chaque année. Puisque les personnes qui participent à un PAAS pour un mois donné reçoivent une allocation de soutien pour le mois suivant, il s'agit donc des participants actifs au cours du mois de février qui ont reçu une allocation de soutien en mars.

2. Le 1^{er} juillet 2011, les PAAS Interagir et Devenir ont été remplacés par le PAAS Action. Les données de 2011-2012 incluent la participation aux PAAS Action, Interagir et Devenir.

Source : MTESS, données administratives, 2020.

Compilation : Office des personnes handicapées du Québec, 2020.

Actions réalisées pour mieux soutenir et accompagner les personnes ayant des contraintes sévères à l'emploi dans le développement de leur employabilité et leur intégration socioprofessionnelle

Un objectif de réduction d'obstacle en lien avec l'accompagnement des personnes handicapées inactives sur le marché du travail et potentiellement disponibles pour occuper un emploi, ce qui inclut certaines personnes ayant des contraintes sévères à l'emploi, a été identifié lors de l'élaboration de la politique À part entière. Ainsi, la politique vise à mieux soutenir et accompagner ces personnes dans le développement de leur employabilité et de leur intégration socioprofessionnelle.

Depuis l'adoption de la politique en 2009, des actions ont été réalisées afin d'offrir aux personnes plus éloignées du marché du travail qui sont prestataires du Programme de solidarité sociale l'accompagnement et le soutien nécessaire à une démarche en vue d'un retour sur le marché du travail. Le MTESS a notamment pris l'engagement dans la Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées d'explorer, au début de 2009, l'élaboration et l'expérimentation d'approches d'accompagnement susceptibles d'aider les personnes ayant des contraintes sévères à l'emploi dans leur démarche vers l'emploi (action 55). Selon le bilan de cette Stratégie, cette action est réalisée en continu par le MTESS (MTESS 2013 : 39). Par ailleurs, le MTESS s'était engagé dans le PAGSIS 2010-2015 à maintenir les PAAS au cours de la période visée par le plan (mesure 2.9). Tel que

mentionné précédemment, dans la foulée des travaux de révision du cadre normatif des PAAS Interagir et Devenir, et en lien avec l'engagement du MTESS à la Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées (action 55), les PAAS Interagir et Devenir ont cessé d'exister pour être définitivement remplacée par un nouveau programme, le PAAS Action, qui se veut une mesure de préemployabilité plus axée sur la progression socioprofessionnelle des participants. Selon le MTESS, l'implantation du PAAS Action a permis d'axer son intervention sur une meilleure progression des personnes plus éloignées du marché du travail vers une démarche d'emploi (MESS 2012). Depuis, le MTESS a déposé au SCT un rapport sur l'évolution de la clientèle du PAAS Action qui a, notamment, traité de leur participation cumulative au programme et de leur mise en mouvement à la suite d'une participation (MTESS 2015b). Le rapport révèle la pertinence que le MTESS offre un programme visant à faire progresser les personnes les plus éloignées du marché du travail vers une plus grande autonomie socioprofessionnelle (MTESS 2015b). Il met aussi en évidence l'importance de l'accompagnement psychosocial des personnes ayant des problèmes d'insertion professionnelle, notamment en raison de problèmes graves de santé mentale, afin d'assurer leur persévérance dans la participation à des services d'emploi (MTESS 2015b). Notons que le PAAS Réussir n'a pas été touché par les modifications.

Tel que mentionné précédemment, le MTESS était responsable, dans le cadre du PGMO, de mener des travaux visant l'élaboration et la mise en œuvre de services mieux adaptés aux besoins de la clientèle du Programme de solidarité sociale (M-286). La mise en place du PAAS Action est, selon le MTESS, l'une des actions réalisées qui s'inscrivent dans cet engagement (MESS 2014b).

>>> **Accès à l'égalité en emploi**

Lors des travaux menés dans le cadre de la consultation à l'origine de l'élaboration de la politique À part entière, trois obstacles ont été identifiés en lien avec l'accès à l'égalité en emploi. Tout d'abord, les personnes handicapées n'étaient pas considérées comme un groupe ciblé par le programme d'obligation contractuelle, bien qu'elles l'étaient par la *Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics*³⁶ depuis 2005. Ensuite, il n'y avait pas d'obligation pour la fonction publique québécoise d'élaborer un programme d'accès à l'égalité en emploi pour les personnes handicapées, malgré que le Plan d'embauche du gouvernement du Québec pour les personnes handicapées (Plan d'embauche) était toujours en vigueur. Finalement, aucun objectif annuel d'embauche spécifique aux personnes handicapées n'était établi pour les ministères et les organismes publics afin de soutenir l'atteinte du taux de représentation visé, soit 2 % de personnes handicapées parmi le personnel de l'effectif régulier de la fonction publique. Pour réduire ces obstacles, la politique vise, d'une part, à assurer une plus grande cohérence en matière d'accès à l'égalité en emploi pour les personnes handicapées à l'intérieur des différentes législations concernées. D'autre part, elle vise à assurer l'application des diverses dispositions législatives visant l'accès à l'égalité en emploi pour les personnes handicapées.

.....

36. La *Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics* vise à corriger la situation des personnes faisant partie de certains groupes victimes de discrimination en emploi. Elle s'applique aux organismes publics qui emploient 100 personnes et plus dans le secteur municipal, dans les réseaux de l'éducation ainsi que de la santé et des services sociaux, dans les sociétés d'État, de même qu'à la Sûreté du Québec (pour ses effectifs policiers). Entre autres, elle oblige les organismes publics assujettis à mettre en œuvre un programme d'accès à l'égalité en emploi. Au 31 mars 2017, 330 organismes publics étaient assujettis à cette loi (CDPDJ 2017).

Mentionnons qu'au Québec, la Charte des droits et libertés de la personne (Charte) proclame le droit à l'égalité et prohibe la discrimination, notamment fondée sur le handicap et l'utilisation d'un moyen pour pallier celui-ci (article 10), y compris dans le secteur de l'emploi (Gouvernement du Québec 2019a). Les programmes d'accès à l'égalité en emploi sont un des divers moyens proposés pour apporter des correctifs aux situations de discrimination qui existent.

Tout d'abord, un bref portrait du Programme d'obligation contractuelle est présenté. Puis, les actions menées dans le cadre de la politique À part entière en lien avec ce programme sont décrites. Ensuite, une courte présentation du Plan d'embauche et du Programme de développement de l'employabilité à l'intention des personnes handicapées, deux mesures d'accès à l'égalité en emploi dans la fonction publique pour les personnes handicapées adoptées par le gouvernement du Québec, est effectuée. Enfin, les actions réalisées dans le cadre de la politique À part entière afin d'assurer l'accès à l'égalité en emploi dans la fonction publique pour les personnes handicapées sont présentées et analysées.

Portrait du programme d'obligation contractuelle

Le Programme d'obligation contractuelle pour les entreprises privées a été instauré par le gouvernement du Québec en 1987. Il fait partie intégrante des règles gouvernementales relatives à l'octroi des contrats et des subventions. Il s'applique aux entreprises³⁷ employant plus de 100 personnes et qui, soit, soumissionnent pour un contrat de biens ou de services d'une valeur de 100 000 \$ et plus ou, soit, obtiennent une subvention de 100 000 \$ et plus.

Plus précisément, le Programme d'obligation contractuelle oblige les entreprises à s'engager formellement à mettre sur pied un programme d'accès à l'égalité en emploi pour les groupes cibles advenant l'octroi d'un contrat ou d'une subvention par le gouvernement du Québec. Mentionnons qu'en 2009 les personnes handicapées ont été ajoutées aux groupes cibles dans le cadre des actions réalisées en lien avec la Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées. La CDPDJ a la responsabilité de soutenir et d'évaluer la performance des entreprises en regard des engagements pris. Elle le fait à différentes étapes de la mise en œuvre de leur programme d'accès à l'égalité en emploi.

Au 31 janvier 2017, 148 entreprises étaient visées par le Programme d'obligation contractuelle. Au cours de la période 2009-2010 à 2016-2017, en moyenne 145 entreprises privées ont été soumises annuellement à l'obligation d'implanter un programme d'accès à l'égalité en emploi. Cela représente en tout 190 entreprises privées distinctes (données non présentées).

Actions réalisées pour assurer une plus grande cohérence en matière d'accès à l'égalité en emploi pour les personnes handicapées à l'intérieur des différentes législations concernées

Comme mentionné précédemment, lorsque le Programme d'obligation contractuelle a été instauré, les personnes handicapées n'étaient pas incluses parmi les groupes ciblés. Puis, la révision de la *Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale* en 2004 a entraîné des modifications à certains articles de la Charte ainsi que de la *Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics*, en y ajoutant les personnes handicapées parmi les groupes ciblés par les programmes d'accès à l'égalité en emploi. Toutefois, le

.....
37. Les entreprises qui soumissionnent pour un contrat de travaux de construction ne sont pas visées.

Programme d'obligation contractuelle n'avait alors pas été modifié par le législateur, ce qui engendrait des incohérences à l'intérieur de ces différentes législations en matière d'accès à l'égalité en emploi pour les personnes handicapées.

Le SCT s'était donc engagé, dans la Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées (action 9), à ajouter, dans le Programme d'obligation contractuelle, les personnes handicapées parmi les groupes ciblés. Cette action a été réalisée en 2009 (MESS 2013). Depuis, les entreprises privées soumises au Programme d'obligation contractuelle doivent s'assurer, d'une part, que leurs règles et pratiques de gestion en ressources humaines n'ont pas d'effets discriminatoires sur les personnes handicapées et, d'autre part, que ces personnes sont représentées équitablement au sein de leur personnel.

Portrait des mesures d'accès à l'égalité en emploi du gouvernement du Québec pour les personnes handicapées

Au Québec, les ministères et organismes publics dont le personnel est nommé en vertu de la *Loi sur la fonction publique* ne sont pas assujettis à la *Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics*. Il n'y a donc pas d'obligation pour la fonction publique québécoise d'élaborer un programme d'accès à l'égalité en emploi pour les personnes handicapées. Cependant, ceux-ci sont assujettis à un autre cadre légal qui prévoit des obligations en matière d'accès à l'égalité en emploi à l'égard des groupes victimes de discrimination systémique en emploi, notamment les personnes handicapées. En effet, l'article 92 de la Charte des droits et libertés de la personne prévoit que : « Le gouvernement doit exiger de ses ministères et organismes dont le personnel est nommé suivant la *Loi sur la fonction publique* l'implantation de programmes d'accès à l'égalité dans le délai qu'il fixe. » (Gouvernement du Québec 2019a : 18), alors que l'article 86 prévoit : « [...] un programme d'accès à l'égalité a pour objet de corriger la situation de personnes faisant partie de groupes victimes de discrimination dans l'emploi ».

À cela s'ajoutent les obligations en matière d'égalité des chances en emploi inscrites dans la *Loi sur l'administration publique* ainsi que dans la *Loi sur la fonction publique*. Plus particulièrement, l'article 35 de la *Loi sur l'administration publique* prévoit que « le Conseil du Trésor établit des programmes d'accès à l'égalité applicables dans la fonction publique en vue de corriger la situation de personnes faisant partie de groupes victimes de discrimination dans l'emploi. » (Gouvernement du Québec 2019b : 13). De plus, la *Loi sur la fonction publique* stipule qu'elle doit instituer un mode d'organisation des ressources humaines devant favoriser l'égalité d'accès de tous les citoyens à la fonction publique ainsi que la contribution optimale, au sein de celle-ci, des diverses composantes de la société québécoise (Gouvernement du Québec 2019c : art. 3). Cette loi prévoit que le sous-ministre ou le dirigeant d'organisme doit tenir compte, lors de la nomination d'une personne, des objectifs fixés par les programmes d'accès à l'égalité en emploi et des objectifs d'embauche déterminés par le Conseil du trésor à l'égard des diverses composantes de la société québécoise (Gouvernement du Québec 2019c : art. 53). Elle oblige également les ministères et organismes publics à rendre compte, dans leur rapport annuel, de ces résultats (Gouvernement du Québec 2019c : art. 53.1). Selon le SCT, cette exigence législative est incluse aux instructions annuelles sur le rapport annuel de gestion du SCT produit à l'intention des ministères et des organismes publics (SCT 2017).

En lien avec ce cadre législatif, le gouvernement du Québec s'est doté de différents programmes et mesures d'accès à l'égalité en emploi afin de rendre le personnel des ministères et des organismes publics plus représentatif de la diversité de la main-d'œuvre du Québec. De plus, en 2005, les personnes handicapées ont été ajoutées à l'objectif gouvernemental d'embauche adopté par le Conseil du trésor

en 1999. Cet objectif vise à atteindre 25 % d'embauches de personnes appartenant à un des groupes cibles au sein de l'effectif régulier, occasionnel, étudiant et stagiaire de la fonction publique (SCT 2008). En ce qui concerne spécifiquement l'égalité en emploi pour les personnes handicapées, la fonction publique s'est dotée de deux principales mesures afin de favoriser leur embauche et leur maintien en emploi soit : le Plan d'embauche et le PDEIPH qui y est intégré.

Le Plan d'embauche du gouvernement du Québec pour les personnes handicapées

Le Plan d'embauche a été élaboré en 1984 par le SCT, conformément à une disposition de la *Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale* qui obligeait alors tout employeur employant au moins 50 personnes à soumettre à l'Office un plan visant à assurer l'embauche de personnes handicapées (art. 63)³⁸. Il a été modifié à plusieurs reprises depuis son adoption, la dernière modification ayant eu lieu en 2001 (Office 2013c). Mentionnons qu'en 2004, la *Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale* a été révisée et que, depuis, l'élaboration de plans d'embauche n'est plus une obligation légale pour les employeurs. Toutefois, le Plan d'embauche est toujours en vigueur. Aujourd'hui, il trouve ses assises dans la *Loi sur la fonction publique*.

Il comporte une série de mesures que le gouvernement du Québec entend privilégier pour favoriser le recrutement des personnes handicapées pour des emplois réguliers ou occasionnels au sein de la fonction publique ainsi que pour y faciliter leur intégration ou réintégration en emploi. De plus, on y détermine l'objectif d'augmenter à 2 % le taux de représentativité des personnes handicapées au sein de l'effectif régulier de la fonction publique. Chacun des ministères et organismes publics est invité à atteindre cette cible de 2 % afin de permettre l'atteinte de l'objectif global pour l'ensemble de la fonction publique.

Le Plan d'embauche présente également les dispositions qu'entend prendre le gouvernement du Québec pour atteindre différents objectifs, dont le développement de l'emploi à l'intention des personnes handicapées ainsi que le développement des capacités des personnes handicapées à exercer un emploi. Le PDEIPH s'inscrit dans ce dernier objectif.

L'information sur l'embauche et la représentation des personnes handicapées au sein de la fonction publique repose sur une déclaration volontaire des personnes. En effet, seules celles ayant déclaré être des personnes handicapées à un moment ou à un autre sont comptabilisées comme telles dans les données. La représentation réelle des personnes handicapées pourrait être différente de celle que révèlent les statistiques.

Le tableau 34 montre qu'au 31 mars 2017, les personnes handicapées représentent 1,35 % de l'effectif régulier de la fonction publique, ce qui correspond à 659 personnes. L'analyse révèle que le taux de représentativité des personnes handicapées est demeuré stable depuis le 31 mars 2010, s'établissant systématiquement en deçà de la cible de 2 % que s'est fixé le gouvernement du Québec dans le Plan d'embauche. Il semble toutefois que les personnes handicapées sont plus présentes au sein de certaines catégories d'emploi, notamment le personnel de bureau où elles forment, au 31 mars 2017,

.....
38. Les assises du Plan d'embauche reposent également sur la politique d'égalité en emploi dans la fonction publique pour les personnes handicapées, adoptée le 18 février 1981, dans laquelle le gouvernement s'est formellement engagé à soumettre à l'Office des personnes handicapées du Québec un plan visant à assurer l'embauche de personnes handicapées.

3,1 % de l'effectif régulier. Il faut toutefois noter qu'au cours de la période étudiée le nombre de personnes handicapées au sein de l'effectif régulier a augmenté plus rapidement que l'ensemble de l'effectif régulier (7 % c. 3,3 %).

Tableau 34

Évolution du nombre et du taux de représentativité des personnes handicapées au sein de l'effectif régulier de la fonction publique du Québec par catégorie d'emploi, SCT, 2009-2010 et 2016-2017

	Personnes handicapées		Total de l'effectif régulier
	n	%	n
31 mars 2010			
Ensemble	614	1,30	47 285
<i>Haute direction</i>	1	0,1	693
<i>Cadre</i>	11	0,3	3 374
<i>Professionnel</i>	174	1,0	17 350
<i>Enseignant</i>	1	0,4	236
<i>Technicien</i>	202	1,6	12 818
<i>Personnel de bureau</i>	212	2,5	8 535
<i>Agent de la paix</i>	4	0,1	3 299
<i>Ouvrier</i>	9	0,9	980
31 mars 2017			
Ensemble	659	1,35	48 833
<i>Haute direction</i>	1	0,2	652
<i>Cadre</i>	16	0,5	3 261
<i>Professionnel</i>	207	1,0	20 408
<i>Enseignant</i>	1	0,4	247
<i>Technicien</i>	194	1,6	12 192
<i>Personnel de bureau</i>	227	3,1	7 212
<i>Agent de la paix</i>	5	0,1	3 633
<i>Ouvrier</i>	8	0,7	1 228
Variation 2010-2017 (%)	7,3	-	3,3

Source : Données provenant des *Rapports sur l'effectif de la fonction publique du Québec - Analyse comparative des cinq dernières années*, SCT, 2013-2014 à 2016-2017.

Compilation : Office des personnes handicapées du Québec, 2020.

Comme mentionné précédemment, la cible gouvernementale établie prévoit que 25 % des personnes recrutées dans la fonction publique soient des personnes des groupes cibles, incluant les personnes handicapées. En 2016-2017, les personnes handicapées représentent de 0,7 % (effectif régulier) à 1,4 % (effectif occasionnel) des nouvelles embauches effectuées. Pour l'année 2009-2010, leur taux d'embauche oscillait entre 0,4 % (effectif stagiaire) et 1,9 % (effectif régulier). Ainsi, peu importe l'année ou le statut d'emploi, les personnes handicapées représentent une faible part des personnes recrutées par la fonction publique (données non présentées).

Le Programme de développement de l'employabilité à l'intention des personnes handicapées

Le PDEIPH est entré en vigueur en 1981. Puis, en vertu de la *Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale*, il a été intégré au Plan d'embauche en 1984. Ce programme est élaboré et financé par le SCT et il est administré par Infrastructures technologiques du Québec (ITQ).

Il permet à des personnes handicapées d'occuper un emploi occasionnel au sein de la fonction publique pour une période de 12 mois et, ainsi, de développer leurs compétences professionnelles en situation d'emploi. Il vise à favoriser l'accès à un emploi dans la fonction publique pour les personnes handicapées, en leur permettant de prendre part, à la fin de leur participation au programme et à condition qu'elles aient réussi leur projet d'emploi, à un processus de qualification réservé.

Le tableau 35 montre les dépenses prévues pour le PDEIPH. Elles correspondent aux dépenses associées aux salaires et aux avantages sociaux des participants du programme. Les données montrent que le montant prévu pour ces dépenses a diminué d'environ 25 % au cours de la période étudiée. En effet, un montant de 1 327 800 \$ a été prévu en 2009-2010 pour couvrir ces dépenses tandis qu'un montant de 995 110 \$ l'a été en 2016-2017. Les bénéficiaires de ce financement sont les ministères et organismes publics dont le projet d'emploi est démarré.

Tableau 35
Dépenses associées au PDEIPH, ITQ¹, 2009-2010 à 2016-2017

	Dépenses prévues
	\$
2009-2010	1 327 800
2010-2011	1 327 800
2011-2012	1 327 800
2012-2013	1 327 000
2013-2014	1 327 000
2014-2015	995 850
2015-2016	995 850
2016-2017	995 110
Variation 2009-2017 (%)	-25,1 %

1. Le 1^{er} septembre 2020, Infrastructures technologiques du Québec (ITQ) a été créé en remplacement du Centre de services partagés du Québec. Le PDEIPH est depuis administré par l'ITQ.

Source : Centre de services partagés du Québec, données administratives, 2020.

Compilation : Office des personnes handicapées du Québec, 2020.

L'analyse révèle que la diminution des dépenses prévues coïncide avec une baisse du nombre de projets démarrés. En effet, après avoir connu une légère croissance, le nombre de projets démarrés a généralement diminué, passant de 40 projets démarrés en 2009-2010 à 22, en 2016-2017 (tableau 36). Une tendance similaire est constatée pour les projets soumis, quoique la baisse observée est moins marquée : 90 projets d'emploi ont été soumis en 2009-2010 par les ministères et les organismes publics tandis qu'en 2016-2017, 81 l'ont été. Ainsi, les données révèlent que la proportion de projets soumis qui ont été démarrés est en baisse au cours de la période : alors que 44 % des projets soumis ont été démarrés en 2009-2010, cela est le cas de 27 % des projets en 2016-2017 (données non présentées). Le SCT a expliqué à l'Office que cette baisse peut être attribuable aux restrictions budgétaires qui l'ont affecté, comme la plupart des ministères et organismes publics, durant la période. Comme précisé par le SCT, le nombre de projets d'emploi financés est lié au budget octroyé, alors que la différence entre les projets démarrés et financés peut être due à d'autres raisons, dont le manque de candidatures admissibles. Quant au nombre de ministères et d'organismes publics soumettant un projet d'emploi, il demeure relativement stable chaque année (19 ministères et organismes publics en 2009-2010 c. à 23 ministères et organismes publics en 2016-2017) (données non présentées).

Tableau 36**Nombre de projets d'emploi soumis et de projets d'emploi démarrés, ITQ¹, 2009-2010 à 2016-2017**

	Projets soumis	Projets démarrés
	n	n
2009-2010	90	40
2010-2011	94	42
2011-2012	119	45
2012-2013	96	27
2013-2014	86	30
2014-2015	96	20
2015-2016	110	22
2016-2017	81	22
Variation 2009-2017 (%)	-10,0 %	-45,0 %

1. Le 1^{er} septembre 2020, ITQ a été créé en remplacement du Centre de services partagés du Québec. Le PDEIPH est depuis administré par l'ITQ.

Source : Centre de services partagés du Québec, données administratives, 2020.

Compilation : Office des personnes handicapées du Québec, 2020.

L'analyse montre ainsi qu'entre 2009-2010 et 2016-2017 le nombre de personnes ayant participé au programme a diminué de 45 %, passant de 40 participants en 2009-2010 à 22 participants en 2016-2017. Au total, 248 personnes ont participé au PDEIPH au cours de la période étudiée, soit en moyenne 31 personnes par année (données non présentées).

Actions réalisées pour assurer l'accès à l'égalité en emploi pour les personnes handicapées dans la fonction publique québécoise

Lors de l'élaboration de la politique, le premier obstacle relevé en lien avec l'accès à l'égalité en emploi pour les personnes handicapées dans la fonction publique est que cette dernière n'avait pas l'obligation d'élaborer un programme d'accès à l'égalité en emploi pour les personnes handicapées. Le second obstacle relevé est qu'aucun objectif annuel d'embauche spécifique aux personnes handicapées n'avait été établi pour les ministères et organismes publics afin de soutenir l'atteinte de la cible fixée dans le Plan d'embauche, soit 2 % de personnes handicapées parmi le personnel de l'effectif régulier. Afin de réduire ces obstacles, la politique vise à assurer l'application des diverses dispositions législatives visant l'accès à l'égalité en emploi pour les personnes handicapées.

Bien que l'ensemble des ministères et organismes publics ont des obligations légales et partagent des responsabilités en matière d'accès à l'égalité en emploi, le Conseil du trésor assume une responsabilité particulière en cette matière. En effet, il a la responsabilité d'établir, pour la fonction publique, des programmes d'accès à l'égalité en emploi et des politiques de gestion des ressources humaines, en tenant compte des objectifs de la *Loi sur la fonction publique*. Le SCT est chargé du suivi de l'application des programmes et mesures d'accès à l'égalité en emploi au sein de la fonction publique.

Depuis l'élaboration de la politique, plusieurs actions en lien avec l'accès à l'égalité en emploi dans la fonction publique ont été réalisées par le SCT. Ces actions ont été menées dans le cadre d'engagements pris dans la Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées, puis dans le PGM et, par la suite, dans le PEG. La plupart de ces engagements visent l'accès à l'égalité en emploi en général, c'est-à-dire pour tous les groupes cibles, quoique certains engagements sont spécifiques à l'accès à l'égalité en emploi pour les personnes handicapées.

Brièvement, en matière d'actions réalisées relativement à l'accès à l'égalité en emploi pour tous les groupes cibles, le SCT s'était engagé, dans la Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées, à réaliser différentes mesures : diffuser un programme de formation en matière de gestion de la diversité destiné aux gestionnaires et au personnel des directions des ressources humaines (action 2); mettre en place un programme de promotion des emplois de la fonction publique (action 3); réaliser un bilan global de la situation en matière d'accès à l'égalité en emploi (action 4); élaborer un plan d'action en matière de gestion de la diversité et d'accès à l'égalité en emploi (action 5) et; améliorer les outils de reddition de comptes en matière d'accès à l'égalité en emploi (action 6). Lors du bilan 2008-2013 de la Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées, le SCT a mentionné avoir réorienté les actions 2 et 5 ainsi que réalisé en continu les actions 3 et 6 (MTESS 2013) tandis que l'action 4 a été réalisée en 2013-2014 avec la publication d'un bilan des programmes et mesures d'accès à l'égalité en emploi dans la fonction publique (SCT 2013). Le SCT avait également pris l'engagement au PGM de mettre de l'avant, dans son plan stratégique, une orientation liée à l'amélioration de l'embauche des personnes des groupes cibles au sein de la fonction publique (M-231). L'objectif d'atteindre la cible gouvernementale de 25 % de personnes des groupes cibles parmi les nouvelles embauches effectuées au sein de la fonction publique, qui était déjà inscrit dans son plan stratégique 2007-2012 (SCT 2008), a été reconduit dans son plan stratégique 2012-2015 avec pour cible l'atteinte de ce taux au 31 mars 2015 (SCT 2012). Le rapport annuel de gestion 2014-2015 du SCT montre que, malgré les actions entreprises, la cible n'avait pas encore été atteinte à l'échéance fixée (SCT 2015) alors que l'information diffusée par le SCT sur son site Web révèle qu'elle n'est toujours pas atteinte en 2016-2017.

Concernant les actions réalisées relativement à l'accès à l'égalité en emploi pour les personnes handicapées en particulier, elles ont, pour la plupart, portées sur le PDEIPH. Tout d'abord, le SCT s'était engagé à intensifier les activités de promotion de ce programme auprès des ministères et des organismes publics afin d'augmenter graduellement le nombre de stagiaires à partir d'avril 2009 (action 7). À cet effet, le SCT a poursuivi sa sollicitation annuelle auprès des ministères et organismes publics et leur a offert, conjointement avec l'ITQ, de la formation sur le programme. Lors du bilan 2008-2013 de la Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées, cette action était réalisée en continu. De plus, le SCT et le MTESS s'étaient engagés à faciliter, à partir de janvier 2009, le repérage des stagiaires et leur aiguillage dans le cadre du PDEIPH (action 8). Cette action est réalisée en continu depuis le lancement de la Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées. Ainsi, dès 2009, les critères d'admissibilité au PDEIPH ont été élargis et, afin de susciter plus de candidatures, une entente a été conclue entre le SCT, l'ITQ et le ROSEPH. Celle-ci permet, depuis 2013, l'affichage de certains projets d'emplois, principalement de niveaux technique ou professionnel, auprès d'autres organismes afin de rejoindre un plus grand nombre de personnes handicapées. Puis, dans le cadre du PEG, le SCT a pris l'engagement d'évaluer la possibilité de revoir les modalités du PDEIPH dans le but d'augmenter le

nombre annuel de personnes handicapées participant au programme (engagement 52). Au 31 mars 2017, cet engagement a été réalisé. À la suite de l'analyse qu'il a effectuée, le SCT prévoit mettre en œuvre, à partir de 2018-2019, une mesure visant ce but (SCT 2018a).

Le SCT a aussi pris l'engagement au PEG de poursuivre les activités de promotion des emplois de la fonction publique et des mesures favorisant l'embauche de personnes handicapées auprès de ces dernières, des partenaires du réseau de l'emploi, des ministères et organismes publics (engagement 15). En plus des actions qu'il réalise en continu depuis la Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées, le SCT a entrepris de nouvelles actions. Ainsi, une section sur l'accès à l'égalité en emploi a été ajoutée à la foire aux questions du portail Carrières et les appels de candidatures comportent systématiquement une mention précisant que la fonction publique applique des mesures d'accès à l'égalité en emploi à l'intention notamment des personnes handicapées. Au 31 mars 2017, cet engagement était réalisé en continu.

Par ailleurs, le SCT est également responsable, dans le cadre du PEG, d'évaluer la possibilité de rembourser des frais encourus par les ministères et organismes publics pour l'adaptation des lieux de travail lors de l'embauche d'une personne handicapée (engagement 53). Il est également responsable d'analyser la faisabilité de mettre en place un incitatif à l'intention des ministères et organismes publics pour faciliter l'embauche des personnes handicapées afin de favoriser l'atteinte de la cible de 2 % inscrite au Plan d'embauche (engagement 55). Le SCT précise avoir débuté des analyses. Au 31 mars 2017, ces deux engagements sont en cours de réalisation.

L'analyse des plans d'action démontre qu'en plus des engagements à la Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées, au PGM et au PEG, d'autres mesures ont été prises par les ministères et organismes publics pour assurer l'accès à l'égalité en emploi pour les personnes handicapées. De 2009-2010 à 2016-2017, 273 mesures ont été réalisées ou partiellement réalisées en lien avec l'application du Plan d'embauche ou du PDEIPH. De plus, 38 mesures relatives à l'élaboration de politique interne ou de programme de recrutement ainsi qu'à des programmes d'accès à l'égalité en emploi propres à chaque ministère et organisme public découlant des encadrements du SCT ont été réalisées ou partiellement réalisées. Enfin, 149 autres mesures relatives à l'embauche de personnes handicapées (par exemple des adaptations du processus de sélection) ont été réalisées ou partiellement réalisées par les ministères et organismes publics au cours de la période étudiée. De 2009-2010 à 2016-2017, c'est donc 70 ministères et organismes publics différents qui ont réalisé ou partiellement réalisé des mesures afin d'assurer l'accès à l'égalité en emploi pour les personnes handicapées (données non présentées).

>>> Représentation sociale de l'employabilité des personnes handicapées

Lors des travaux de consultation menés dans le cadre de l'élaboration de la politique, il en est ressorti que les personnes handicapées, leur famille, les syndicats, les employeurs et les employés étaient encore influencés par des représentations sociales négatives à l'égard de l'intégration en emploi des personnes handicapées. Afin de réduire cet obstacle, l'objectif proposé lors de l'élaboration de la politique vise à valoriser, auprès des personnes handicapées, leur famille, leurs proches aidants, les

milieux patronal et syndical, et les employés, l'employabilité des personnes handicapées, ce qui inclut leur capacité à s'intégrer et à se maintenir en emploi. Cette section présente les principales actions réalisées afin d'atteindre cet objectif et de réduire l'obstacle.

Actions réalisées pour valoriser l'employabilité des personnes handicapées

Lorsqu'il s'agit d'intégrer le marché de l'emploi, certains segments de la population sont plus susceptibles de se buter à des préjugés et à des stéréotypes (CDPDJ 2016b). Ces derniers peuvent engendrer des pratiques discriminatoires entravant la participation des personnes sur le marché du travail. Le gouvernement du Québec a entrepris plusieurs initiatives en vue de sensibiliser la population et les divers acteurs du marché du travail au potentiel des personnes handicapées et à leur capacité à exercer une activité professionnelle.

Dans le cadre du PGMQ et du Plan d'action en santé mentale 2005-2010 : La force des liens, le MSSS s'était engagé à réaliser une campagne nationale de sensibilisation de la population visant à réduire la stigmatisation et la discrimination entourant la maladie mentale (M-013). Celle-ci, qui a été tenue de 2007 à 2010 (MSSS 2012), a traité lors de sa première année des préjugés associés à la dépression, dont ceux en milieu de travail (MESS 2008a). Le rapport d'évaluation de l'implantation du Plan d'action en santé mentale 2005-2010 (MSSS 2012) n'aborde toutefois pas les retombées de cette campagne sur les perceptions de la population.

Puis, dès 2008, le gouvernement du Québec a déployé, dans le cadre du *Pacte pour l'emploi* (MESS 2008c), une vaste campagne nationale de sensibilisation intitulée « Pas de talents à perdre ». Celle-ci visait notamment à lutter contre les préjugés à l'égard des personnes plus éloignées du marché du travail, incluant les personnes handicapées, et à mettre en valeur leur volonté de se trouver un emploi (MESS 2008d). Cette campagne a reposé sur la diffusion d'annonces publicitaires à la télévision ainsi que de bannières Web sur des sites d'emploi valorisant le potentiel des personnes handicapées et incitant les employeurs à profiter de la mesure CIT offerte par Emploi-Québec (MESS 2009). D'ailleurs, en lien avec cette campagne, le ministère du Conseil exécutif (MCE) était responsable, dans le cadre du PGMQ, de produire et de diffuser trois messages télévisés (M-011) ainsi que d'élaborer un site Web et des opérations de relations publiques (M-012). Le MCE rapporte avoir mis en œuvre en 2008 ces deux moyens. L'Office ne dispose toutefois pas d'information plus détaillée quant au contenu des messages télévisés, du site Web ou quant à la nature et la portée des opérations de relations publiques réalisées.

Au cours de la période analysée, on recense la tenue d'une troisième campagne nationale de sensibilisation : la *Semaine québécoise des personnes handicapées* (SQPH), organisée annuellement par l'Office. Dans la Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées, l'Office avait pris l'engagement d'organiser et de soutenir la tenue d'activités spécifiquement liées à l'emploi dans le cadre de la SQPH (action 12). Du matériel promotionnel et des messages ont été produits et diffusés par l'Office à l'intention de ses partenaires (ministères et organismes publics, municipalités, etc.) et une journée thématique a été consacrée à l'emploi afin de créer un événement à travers tout le Québec. L'analyse des rapports d'activités de chacune des éditions de la SQPH montre que cette journée thématique a été tenue dans les éditions 2009 à 2014 et, qu'au cours de cette période, environ une dizaine d'activités liées à l'emploi ont été tenues annuellement dans les différentes régions du Québec (MESS 2013).

Par ailleurs, le MTESS s'était également engagé dans la Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées à réaliser annuellement des activités régionales de promotion de l'embauche et du maintien en emploi des personnes handicapées (action 11). Dans le bilan 2008-2013 de cette Stratégie, le MTESS mentionne que cet engagement est réalisé en continu (MESS 2013). Pour mettre en œuvre cet engagement, plusieurs actions ont été entreprises ou soutenues par les directions régionales de Services Québec et leurs partenaires régionaux dès le lancement de cette Stratégie (par exemple, campagnes régionales de promotion, publication de publiereportages, etc.). Plusieurs de ces initiatives régionales et locales ont été arrimées à la campagne nationale de sensibilisation à l'emploi « Pas de talents à perdre ». En addition, d'autres activités visant à mettre en valeur le potentiel des personnes handicapées ont été mises en œuvre ou soutenues par les directions régionales de Services Québec au cours de la période 2008-2009 à 2014-2015. On répertorie notamment la tenue d'activités de sensibilisation auprès de regroupements d'entreprises, la production de matériels promotionnels à l'intention des employeurs et des personnes handicapées elles-mêmes ainsi que le développement d'outils pour aider à transformer les représentations sociales des employeurs à l'égard des personnes handicapées et des personnes handicapées envers elles-mêmes, le marché du travail et les employeurs (MESS 2011a). Bien que plusieurs initiatives régionales soient prises annuellement par les directions régionales de Services Québec ou en collaboration avec celles-ci, l'Office n'a pas d'information sur les activités mises en œuvre ou soutenues par ces dernières en 2015-2016 ou 2016-2017 pour valoriser le potentiel des personnes handicapées.

Le MTESS s'était également engagé dans la Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées à mettre en place des activités de reconnaissance publique pour les employeurs réalisant des efforts particuliers en matière d'embauche, de formation ou de maintien en emploi des personnes handicapées (action 13). L'Office, la CPMT et le CAMO pour personnes handicapées s'étaient engagés à collaborer à la mise en œuvre de cette action. Par une reconnaissance publique des réalisations d'employeurs, le gouvernement du Québec souhaitait notamment encourager l'ensemble des employeurs à agir en faveur de la main-d'œuvre handicapée. Dans ce cadre, le MTESS a créé, à l'échelle nationale, le prix *Employeur engagé*, dont des éditions ont été tenues en 2010, en 2012 et en 2015. De plus, les directions régionales de Services Québec de la Capitale-Nationale et de Chaudière-Appalaches ont créé le prix *Reconnaissance stratégique du potentiel humain* dont la première édition s'est tenue en 2009. À notre connaissance, ce prix a été décerné pour la dernière fois en 2012. Lors du bilan 2008-2013 de la Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées, le MTESS a mentionné que cette action était réalisée (MESS 2013).

Par ailleurs, afin de promouvoir l'emploi des personnes handicapées, la vitrine Internet www.ensembleautravail.gouv.qc.ca a été lancée en mars 2010. Celle-ci a été élaborée conjointement par le MTESS et l'Office dans le cadre d'un de leur engagement à la Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées (action 14). Cette action constitue également le principal moyen mis en œuvre par l'Office pour répondre à son engagement au PGMO de réaliser des activités de sensibilisation auprès de la population générale et de certains milieux, tels les milieux de travail, pour que ceux-ci soient davantage informés des besoins et du potentiel des personnes handicapées sur le plan professionnel (M-015). En 2012, une refonte de la vitrine a été amorcée et, depuis 2015-2016, les contenus les plus consultés ont été intégrés au site Web d'Emploi-Québec.

De plus, la CPMT et Emploi-Québec ont financé le projet *Travaillons ensemble*³⁹ coréalisé par la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ) et le ROSEPH (action 36) (FTQ et ROSEPH 2012). Ce projet, qui s'est déroulé entre 2008 et 2012, visait la sensibilisation, l'information et le soutien à l'intégration et au maintien en emploi des personnes handicapées dans les entreprises syndiquées par la FTQ. Différents outils de sensibilisation et d'information à l'intention des syndicats FTQ ont été développés, dont des capsules vidéo qui ont été adaptées et mises en ligne sur le site www.ensembleautravail.gouv.qc.ca (MESS 2012).

Les plans d'action annuels à l'égard des personnes handicapées produits en vertu de la *Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale* permettent d'apprécier les actions de sensibilisation réalisées par les municipalités d'au moins 15 000 habitants ainsi que les ministères et organismes publics qui emploient au moins 50 personnes relativement à l'embauche ou, plus généralement, à l'emploi des personnes handicapées. Le tableau 37 montre qu'entre 2009-2010 et 2016-2017, 295 mesures de sensibilisation liées au thème du travail des personnes handicapées ont été réalisées ou partiellement réalisées. La plupart de ces mesures ont visé à sensibiliser à l'égard du travail le personnel des organisations assujetties à l'article 61.1 de la *Loi*, notamment les gestionnaires (198 mesures) ainsi que les autres membres du personnel (62 mesures).

Tableau 37

Nombre et type de mesures réalisées ou partiellement réalisées dans les plans d'action à l'égard des personnes handicapées des ministères et organismes publics ainsi que des municipalités d'au moins 15 000 habitants en lien avec la sensibilisation à l'égard du travail, Québec, 2009-2010 à 2016-2017

	n
Personnel	262
<i>Membres du personnel handicapés</i>	2
<i>Autres membres du personnel</i>	62
<i>Gestionnaires</i>	198
Population générale	19
Personnes handicapées	2
Partenaires (organismes de promotion, etc.) et autres	12
Total	295

Source : Données provenant de la base de données sur les plans d'action annuels à l'égard des personnes handicapées, Office des personnes handicapées du Québec, 2018.

39. Initialement, ce projet était nommé *Pour le droit au travail : agir pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées*.

Sondage auprès des organisations

Malgré les multiples actions réalisées par les ministères et organismes publics, toutes les organisations sondées⁴⁰ lors des collectes complémentaires par questionnaire réalisées dans le cadre de cette évaluation sont d'avis que les syndicats et les employés sont encore aujourd'hui influencés par des représentations sociales négatives à l'égard de la participation sur le marché du travail des personnes handicapées. Aussi, presque toutes croient qu'il en va de même pour les employeurs et les familles des personnes handicapées. Elles sont cependant plus mitigées en ce qui concerne les personnes handicapées elles-mêmes, puisque 4 organisations pensent qu'elles sont encore aujourd'hui assez influencées par des représentations sociales négatives à cet égard tandis que les 4 autres croient qu'elles le sont peu.

.....
40. Rappelons qu'il s'agit d'AXTRA, du CQEA, de la CPMT, du ROSEPH, de SPHERE-Québec, de la FQA, de la COPHAN, de l'AQRIPH et de la SQDI. À noter qu'une de ces organisations a mentionné ne pas pouvoir se prononcer à ces égards.

LA CONTRIBUTION DE LA POLITIQUE À LA RÉDUCTION DES PRINCIPAUX OBSTACLES LIÉS À L'EMPLOI

La section précédente a présenté les principales actions planifiées ou réalisées depuis l'adoption de la politique À part entière afin de réduire les 13 obstacles identifiés en lien avec l'emploi détaillés dans le tableau 1 du rapport. Cette section évalue la contribution de la politique à la réduction de chacun de ces obstacles.

Développement de l'employabilité, intégration, maintien en emploi et progression de carrière

Information sur les programmes et sources de financement disponibles pour appuyer la formation en emploi et accès des personnes handicapées à des formations

- ***Peu d'actions ont été réalisées pour informer les personnes handicapées et leurs employeurs des programmes et sources de financement en matière de formation en emploi. Par ailleurs, certaines actions ont été posées pour favoriser l'accès des personnes handicapées à des formations, mais celles-ci ont surtout été des initiatives locales. L'obstacle est toujours présent***

Le premier obstacle en lien avec le développement de l'employabilité des personnes handicapées identifié lors de l'élaboration de la politique était que les personnes handicapées en emploi et leurs employeurs n'avaient pas l'information suffisante au sujet des différents programmes et sources de financements disponibles en matière de formation en emploi. De plus, l'accès des personnes handicapées à de la formation en entreprise ou aux formations qualifiantes offertes pour le développement des compétences était à parfaire.

Nous avons vu que peu d'actions ont été prévues pour informer les personnes handicapées en emploi et leurs employeurs de manière continue à cet égard : un service d'assistance aux employeurs a été mis sur pied par Services Québec, les directions régionales ont fait la promotion de MFOR auprès des entreprises adaptées et des SSMO. Par ailleurs, les organisations qui ont répondu au sondage de l'Office sont toutes d'avis qu'actuellement les personnes handicapées et leurs employeurs ne sont pas suffisamment informés à ce propos. Les données dont nous disposons laissent donc croire que des efforts supplémentaires devront être consentis afin que les personnes handicapées et leurs employeurs aient l'information suffisante concernant les programmes et sources de financements gouvernementaux pour appuyer la formation en emploi.

Pour réduire l'obstacle, la politique À part entière visait aussi à favoriser l'accès des personnes handicapées à des formations. Il s'avère que la CPMT a financé quelques projets touchant à la formation de base, ce qui a notamment contribué à la structuration de la mutuelle de formation du CQEA. En ce qui a trait aux formations qualifiantes, deux actions avaient été prévues à l'échelle nationale. L'une d'elles a permis l'assouplissement de la mesure MFOR pour les personnes handicapées. On observe d'ailleurs une augmentation de la participation des personnes handicapées à

cette mesure de l'ordre de 8 % au cours de la période visée. On recense aussi plusieurs initiatives locales de formation visant le développement ou la reconnaissance des compétences, dont certaines financées par la CPMT. Toutefois, les données dont dispose l'Office ne permettent pas de savoir combien de personnes, au total, ont eu accès à ces formations au cours de la période visée, mais ce nombre semble être relativement peu élevé. Selon le MTESS, de 2016-2017 à 2018-2019, le ministère disposait d'un budget annuel de 450 000 \$ pour financer des projets de formation adaptée pour les personnes handicapées. Dans le cadre de la Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées, le MTESS dispose, de 2019-2024, d'un budget additionnel 200 000 \$ pour ces projets (mesure 11). Les coûts reliés aux formations adaptées financées à même les budgets des directions régionales de Services Québec sont exclus de ce montant auxquels ils s'ajoutent.

Ainsi, deux des mesures prévues dans la Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées 2019-2024 (MTESS 2019) devraient permettre la réduction de cet obstacle. En effet, il est prévu d'augmenter la participation des personnes handicapées à des formations adaptées en alternance travail-études (mesure 11) ainsi que d'approfondir la connaissance des enjeux concernant la participation à la formation professionnelle et la diplomation des élèves handicapés (mesure 29).

Besoins liés au développement de l'employabilité des personnes handicapées, à leur intégration, à leur maintien en emploi et à l'amélioration de leur niveau de qualification

- ***Les actions réalisées par le MTESS ont permis plusieurs avancées en matière de développement de l'employabilité des personnes handicapées, d'intégration, de maintien en emploi et d'amélioration de leur niveau de qualification. Toutefois, l'obstacle identifié lors de l'élaboration de la politique, bien qu'il ait été réduit, demeure présent***

Le second obstacle identifié était que les besoins liés au développement de l'employabilité des personnes handicapées, à leur intégration, à leur maintien en emploi et à l'amélioration de leur niveau de qualification n'étaient pas suffisamment reconnus par les milieux de formation et de travail. Afin de réduire cet obstacle, différentes actions ont été réalisées.

Tel que mentionné précédemment, l'utilisation des mesures, programmes et services d'emploi est un des moyens permettant le développement de l'employabilité des personnes handicapées. Au cours de la période visée par ce rapport, Services Québec a poursuivi la révision des mesures et services d'emploi, ce qui a donné lieu à des ajustements ou à des accommodements (par exemple : durée de participation prolongée pour la mesure Subvention salariale, rythme de formation moins soutenu pour la mesure MFOR). Entre 2009-2010 et 2016-2017, le MTESS a procédé au rehaussement du financement de la mesure CIT et de la mesure PSEA. Concernant la mesure CIT, son budget est passé d'environ 29,5 millions de dollars à 34,4 millions de dollars. Les dépenses associées à cette mesure ont connu une hausse de 17 %, ce qui est supérieur à l'inflation (10,5 %). Il importe toutefois de souligner que l'augmentation totale consentie à la mesure CIT est bien en deçà des 16,4 millions de dollars initialement prévus pour les cinq premières années de mise en œuvre de la Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées. Les données montrent également que le nombre de participants actifs à la mesure CIT a peu progressé entre 2009-2010 et 2016-2017. Quant aux dépenses associées au PSEA, elles ont augmenté de 18,7 millions de dollars au cours de la période (61,6 millions en 2009-2010 c. 80,4 millions en 2016-2017), soit une hausse d'environ 31 %.

Cette hausse est surtout concentrée dans les premières années de mise en œuvre de la politique alors qu'elle s'établit à 12,7 millions de dollars de 2009-2010 à 2012-2013 et à 6 millions de dollars de 2012-2013 à 2016-2017. Les données recueillies montrent que l'objectif fixé dans la Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées, soit la création de 847 emplois, a été atteint. De même, entre 2009-2010 et 2016-2017, le nombre de participants actifs au PSEA a augmenté de près de 14 %.

De façon plus globale, les personnes handicapées constituent une clientèle grandissante dans les mesures et services d'emploi offerts par Emploi-Québec puisqu'elles représentent, en 2016-2017, environ 10 % de l'ensemble des participants actifs (c. 6 % en 2009-2010). En effet, alors que moins de personnes participent à ces mesures et services entre 2009-2010 et 2016-2017 (baisse de 1,3 % du nombre total de participants actifs), les personnes handicapées y ont, pour leur part, de plus en plus recours (augmentation de 47 % du nombre de participants actifs).

Par ailleurs, les données montrent que les dépenses associées aux activités socioprofessionnelles offertes par le réseau de la santé et des services sociaux, sont en baisse entre 2009-2010 et 2016-2017 (recul de près de 50 % pour les activités socioprofessionnelles destinées aux personnes ayant une DI-TSA, de 46 % pour celles destinées aux personnes ayant un trouble grave de santé mentale et de 1,5 % pour celles destinées aux personnes ayant une DP). Le nombre de participants à ces activités est également en diminution (recul de 28 % pour celles destinées aux personnes ayant une DI-TSA⁴¹ et de 19 % pour celles destinées aux personnes ayant un trouble grave de santé mentale⁴²).

Les données dont nous disposons semblent indiquer que l'obstacle a été réduit, mais que des efforts supplémentaires seront nécessaires pour le réduire davantage. Certaines des actions qu'entend mener le gouvernement du Québec à court ou moyen terme seront susceptibles de le réduire davantage. Le Plan d'action gouvernemental pour l'inclusion économique et la participation sociale 2017-2023 s'inscrit comme tel avec l'annonce du gouvernement du Québec d'intensifier, par l'intermédiaire des services publics d'emploi, les services-conseils aux entreprises en matière de gestion de la diversité et en matière d'attraction et de rétention de la main-d'œuvre (mesure 8). Cela devrait favoriser l'embauche et le maintien en emploi de personnes rencontrant des obstacles à l'emploi, dont des personnes handicapées. Le MTESS prévoit aussi soutenir les prestataires des programmes d'aide financière de dernier recours qui souhaitent développer leur compétence en rehaussant de 45 \$ à 51 \$ l'allocation hebdomadaire d'aide à l'emploi qui leur est versée lors d'une participation aux mesures MFOR et Projet de préparation à l'emploi (mesure 6).

Enfin, plusieurs des mesures annoncées dans la Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées 2019-2024 (MTESS 2019) devraient avoir un impact positif sur la réduction de l'obstacle relatif aux besoins liés au développement de l'employabilité des personnes handicapées et à l'amélioration de leur niveau de qualification. Les investissements additionnels de cette Stratégie s'élèvent à 238,5 millions de dollars, soit : 64,8 millions de dollars de crédits

.....

41. Données à interpréter avec prudence. Les données proviennent uniquement du système d'information clientèle pour les usagers recevant des services spécialisés (2^e ligne). En conformité avec le principe de hiérarchisation, des transferts de responsabilités ont été effectués vers les services spécifiques (1^{re} ligne) dans quelques établissements. Les usagers concernés par ces transferts de responsabilités ne sont pas comptabilisés systématiquement dans ce système d'information clientèle. Dans certaines régions, ces services sont offerts par les partenaires de la communauté et ne sont donc pas enregistrés dans le présent système d'information. De plus, il est probable que le profil de besoins change au fil des années. Les données peuvent donc sous-estimer les usagers desservis.

42. Données à interpréter avec prudence. Ces données ne tiennent pas compte des interventions en soutien au travail faites dans les services de réadaptation qui, selon le MSSS, sont comptabilisées différemment. L'Office ne dispose donc pas de ces dernières données.

additionnels accordés au MTESS pour la mesure CIT et le PSEA ainsi que d'autres mesures dans le cadre du budget 2019-2020; 115,0 millions de dollars de crédits additionnels accordés au MSSS pour diversifier l'offre de services aux personnes handicapées, dont les projets Aire ouverte, dans le cadre du budget 2019-2020; 23,7 millions de dollars pour différentes mesures qui seront autofinancées par les ministères concernés; 35,0 millions de dollars en crédits additionnels octroyés au MTESS dans le budget 2018-2019 pour l'ajout de postes à la mesure CIT et au PSEA. En effet, le MTESS entend soutenir l'emploi des élèves et des étudiants handicapés en leur rendant disponibles 360 emplois par le biais de la mesure CIT et 200 emplois dans les entreprises adaptées par le biais du PSEA (mesure 3). Il entend aussi créer 250 postes dans des entreprises adaptées grâce au PSEA afin de permettre à de jeunes handicapés de vivre une première expérience de travail significative (mesure 4). Il est également prévu d'augmenter de 400 le nombre de postes permanents dans le cadre du PSEA (mesure 9) et de 500 le nombre de nouveaux participants à la mesure CIT (mesure 10). De même, il est prévu de faire la promotion des expériences et des pratiques porteuses de développement des compétences auprès des partenaires des réseaux de l'éducation, de la santé et des services sociaux et de l'emploi ainsi les organismes communautaires œuvrant auprès des personnes handicapées (mesure 12).

Formule de reconnaissance des expériences acquises et des habiletés développées

- ***À notre connaissance, aucune action visant à faire reconnaître les expériences acquises et les habiletés développées par les personnes handicapées lors d'activités socioprofessionnelles n'a été réalisée à l'échelle nationale depuis 2009. Ainsi, l'obstacle est toujours présent et il ne semble pas y avoir eu d'amélioration significative***

Le troisième obstacle identifié était que les activités socioprofessionnelles ne permettaient pas de faire reconnaître les expériences acquises et les habiletés développées par les personnes handicapées participantes. Selon les données recueillies, il semble qu'aucune mesure n'a été prévue à l'échelle nationale pour développer des formules de reconnaissance des habiletés et des compétences développées par les personnes handicapées qui participent aux activités socioprofessionnelles d'intégration au travail. Ainsi, rien ne permet de conclure que cet obstacle a été réduit depuis l'adoption de la politique en 2009.

Complémentarité des rôles et des responsabilités entre les réseaux

- ***Depuis 2009, le MTESS, le MSSS, le MEQ et l'Office ont planifié plusieurs actions pour parfaire la complémentarité des rôles et des responsabilités des divers réseaux en matière de développement de l'employabilité, d'intégration et de maintien en emploi des personnes handicapées. Cependant, à ce jour, peu de ces actions ont été menées à terme puisque la plupart sont toujours en cours de réalisation. L'obstacle ne semble donc pas avoir été réduit***

Le quatrième obstacle identifié était que la complémentarité des rôles et des responsabilités en matière de développement de l'employabilité, d'intégration et de maintien en emploi entre les réseaux de l'éducation, de la santé et des services sociaux ainsi que de l'emploi était à parfaire. À cet égard, plusieurs actions ont été planifiées afin d'arrimer l'offre de services respective de ces trois différents réseaux ainsi que de faciliter la transition des personnes entre leurs services. Ces actions s'inscrivent dans le cadre d'engagements des ministères et organismes publics à divers plans d'action gouvernementaux, à la Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées, mais également en réponse aux recommandations du Protecteur du citoyen (Protecteur du citoyen 2012). Toutefois, malgré les efforts déployés par les ministères et organismes publics, les

avancées semblent actuellement limitées. Cela peut s'expliquer par les retards observés par rapport aux échéanciers initiaux de mise en œuvre des actions planifiées ainsi que, de façon concomitante, par le fait que plusieurs actions planifiées sont toujours en cours de réalisation. Cet obstacle apparaît donc toujours d'actualité.

La réalisation des actions déjà planifiées dans le PEG (engagements 9 et 10), le PASM 2015-2020 (mesure 7), le Plan d'action sur le trouble du spectre de l'autisme 2017-2022 (mesure 16) ainsi que la Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées 2019-2024 (mesures 25 et 27) pourrait toutefois permettre de favoriser, au cours des prochaines années, la complémentarité des services de l'éducation, de la santé et des services sociaux et de l'emploi en matière de développement de l'employabilité, d'intégration et de maintien en emploi des personnes handicapées. Entre autres, notons que le MTESS, le MEQ et le MSSS, avec la collaboration de l'Office, se sont engagés dans le Plan d'action sur le trouble du spectre de l'autisme 2017-2022 à assurer une offre de services coordonnée et concertée aux jeunes à la fin de la scolarisation (mesure 16) pour permettre de mieux planifier les transitions et de les soutenir dans la réalisation de leurs projets de vie (MSSS 2017). Ils ont également prévu d'élaborer une stratégie pour soutenir les différents réseaux dans la mise en place de pratiques de TEVA (mesure 9), ce qui devrait favoriser la précision et l'ajustement des services des réseaux de la santé et des services sociaux, de l'éducation et de l'emploi, dans une perspective de complémentarité. Ces deux mesures du Plan d'action sur le trouble du spectre de l'autisme 2017-2022 semblent en continuité avec les engagements 9 et 10 pris par ces trois ministères dans le cadre du PEG. Rappelons que l'engagement 9 vise à assurer une offre de service coordonnée et concertée aux personnes ayant terminé ou en voie de terminer leur cheminement scolaire, notamment celles ayant une déficience, de façon à mieux planifier les transitions et à les soutenir dans la réalisation de leurs projets de vie. Quant à l'engagement 10, il vise à soutenir les réseaux de l'éducation, de la santé et des services sociaux et de l'emploi dans le développement et la mise en place des pratiques de TEVA. Le *Guide pour soutenir la démarche de transition de l'école vers la vie active* a été publié en 2018 (MEES 2018) et vise à promouvoir et à soutenir le déploiement et la réalisation d'une démarche TEVA. Il fournit de l'information sur cette démarche et présente les principes directeurs ainsi que les étapes de réalisation. Par ailleurs, un plan de déploiement a été préparé et est en attente d'approbation par les autorités. Le Comité interministériel prépare actuellement un plan d'appropriation. Enfin, le MTESS, le MSSS et le MEQ, en collaboration avec l'Office, se sont engagés dans la Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées 2019-2024 à soutenir le cheminement socioprofessionnel des personnes handicapées notamment par la formalisation d'ententes d'arrimage entre les trois réseaux de services (mesure 27). Le cadre financier de cette Stratégie prévoit un budget de 3,5 millions étalé sur quatre ans entre 2020-2021 et 2023-2024 pour la mise en œuvre de cette mesure. Le MSSS et le MTESS se sont également engagés, à améliorer le continuum de services, consolider et diversifier l'offre de services (mesure 25) afin de favoriser la fluidité des parcours et la mobilité des personnes handicapées ayant une DI-TSA, une DP ou un trouble grave de santé mentale.

Adaptation des tâches, des conditions de travail et des postes de travail dans les entreprises

- ***Dans l'ensemble, peu d'actions ont été prévues dans la politique pour assurer l'adaptation de l'organisation du travail pour tenir compte de l'apparition ou de l'aggravation des incapacités des personnes en emploi. L'obstacle semble toujours présent.***

Le cinquième obstacle en lien avec le développement de l'employabilité des personnes handicapées identifié lors de l'élaboration de la politique était que l'adaptation de l'organisation du travail pour tenir compte de l'apparition ou de l'aggravation des incapacités d'une personne en emploi n'était pas toujours assurée. Également, l'adaptation découlant de changements dans l'exécution de tâches effectuées par une personne handicapée en emploi n'était pas toujours réalisée.

On constate que 460 mesures ont été réalisées ou partiellement réalisées par les ministères, les organismes publics et les municipalités d'au moins 15 000 habitants pour favoriser l'adaptation des tâches, des conditions de travail et des postes de travail dans les entreprises pour les personnes handicapées, entre autres, en fonction de l'évolution de leurs capacités.

Le moyen prévu par le MTESS portant sur la mise sur pied d'un service d'assistance aux employeurs (M-229 du PGM) a été réalisé, ce qui a permis de les informer, entre autres, sur les ressources pouvant les aider dans leurs démarches pour l'embauche, l'intégration ou le maintien en emploi de personnes handicapées incluant l'aménagement du lieu de travail. Comme mentionné précédemment, il n'est cependant pas possible de quantifier combien d'entreprises ont été spécifiquement informées à cet égard. Par ailleurs, les dépenses gouvernementales liées au remboursement des frais d'adaptation de poste de travail pour les personnes handicapées sont également un moyen d'apprécier les efforts déployés afin d'assurer l'adaptation de l'organisation du travail pour tenir compte de l'apparition ou de l'aggravation des incapacités des personnes en emploi. En considérant les remboursements octroyés en vertu des régimes d'indemnisations présentés dans cette section ainsi que les compensations monétaires versées à des employeurs dans le cadre de la mesure CIT, on estime que minimalement 4,4 millions de dollars ont été versés pour l'adaptation de poste de travail pour permettre à des personnes handicapées d'exercer un emploi. Rappelons que, selon l'ECI de 2017, 23 % des personnes avec incapacité âgées de 15 à 64 ans mentionnent une blessure ou un accident comme étant la principale cause de leur incapacité alors que 20 % mentionnent une cause liée au travail. Il semble donc que ces programmes assurantiels ne visent pas la majorité des personnes handicapées pour qui les causes principales à l'origine de l'incapacité sont le vieillissement, la maladie, une cause présente à la naissance ou une autre cause. Par ailleurs, les données de l'ECI de 2017 indiquent que plus de deux personnes avec incapacité sur cinq (44 %) occupant un emploi et ayant des besoins en aides, services ou aménagements adaptés en milieu de travail ont des besoins non comblés à cet égard. Soulignons que plusieurs d'entre elles n'en avaient pas fait la demande à leur employeur. À la lumière des constats dégagés, l'obstacle semble toujours d'actualité.

Information aux employeurs sur leurs responsabilités et obligations à l'égard de l'intégration et du maintien en emploi des personnes handicapées ainsi que des mesures à appliquer

- ***Pour ce qui est d'informer les employeurs au sujet de leurs responsabilités et de leurs obligations à l'égard de l'intégration et du maintien en emploi des personnes handicapées, la CDPDJ a réalisé des actions afin de faire connaître l'obligation d'accommodement et de favoriser son respect dans les milieux de travail. Malgré les actions posées depuis 2009, l'obstacle semble persister***

Le sixième obstacle identifié était que les employeurs connaissaient peu les responsabilités et les obligations qui leur incombent à l'égard de l'intégration et du maintien en emploi des personnes handicapées. Même lorsque ces obligations étaient connues des employeurs, les mesures à appliquer n'étaient pas toujours faciles à identifier en raison de la diversité des besoins des personnes handicapées.

Des actions ont été réalisées par la CDPDJ afin de faire connaître l'obligation d'accommodement et de favoriser son respect dans les milieux de travail. Notamment, depuis 2009, les employeurs qui le désirent peuvent, lorsqu'ils reçoivent une demande d'accommodement de la part d'une personne handicapée faisant partie de leur personnel, avoir recours au service-conseil en matière d'accommodement raisonnable, qui les accompagnera dans leur recherche d'une solution exempte de discrimination et adaptée à leur situation. Les résultats montrent que le nombre de demandes liées au motif de discrimination « handicap » adressées à ce service-conseil demeure cependant relativement peu élevé au cours de la période étudiée. De plus, rappelons que les données de l'ECI de 2017 révèlent que plusieurs personnes handicapées en emploi se sont refusées les aménagements adaptés qu'elles demandent à leur employeur; on estime, à partir de l'ECI de 2017, qu'environ 5 830 personnes âgées de 15 à 64 ans ayant une incapacité et qui occupent un emploi ont des besoins non comblés en aménagements adaptés en milieu de travail principalement en raison du refus de leur employeur de leur offrir les aménagements qu'ils ont demandés. À la lumière des données recueillies, il semble que cet obstacle persiste, malgré les actions posées afin de le réduire.

Progression en emploi et mobilité professionnelle des personnes handicapées dans les entreprises adaptées ou vers un milieu de travail standard

- ***Des actions ont été posées pour assurer, dans les entreprises adaptées, la progression en emploi et la mobilité professionnelle des personnes handicapées qui en ont le potentiel et qui le désirent. Bien que les données recueillies soient parcellaires, il semble que les avancées réalisées demeurent limitées et que, par conséquent, l'obstacle persiste***

Le septième obstacle identifié était que les entreprises adaptées n'avaient pas toujours mis en place des politiques et des moyens qui favorisent la progression en emploi et la mobilité professionnelle des personnes handicapées au sein de l'entreprise adaptée ou vers un milieu de travail standard, malgré l'obligation à cet égard qui leur était faite à l'intérieur du PSEA.

Les actions réalisées pour réduire cet obstacle ont pris diverses formes : ajustements aux procédures de gestion des ressources humaines, développement de l'offre de formation destinée aux membres du personnel, projets pilotes de stages, etc. Les données dont dispose l'Office sur les transitions des personnes handicapées occupant un emploi subventionné par le PSEA vers un emploi non

subventionné (qu'il soit dans une entreprise adaptée ou dans un milieu de travail standard) sont parcellaires. Bien qu'il soit difficile de tirer des constats sur l'évolution de la situation à partir de celles-ci, elles laissent tout de même croire que les avancées réalisées entre 2009-2010 et 2016-2017 demeurent limitées et que, par conséquent, l'obstacle est toujours présent.

Aide financière de dernier recours et accompagnement des personnes ayant des contraintes sévères à l'emploi

- ***Les actions posées par le MTESS afin de réduire les obstacles relatifs au programme d'aide financière de dernier recours destiné aux personnes ayant des contraintes sévères à l'emploi et à leur accompagnement ont permis certaines améliorations depuis 2009***

Plusieurs actions ont été réalisées par le gouvernement du Québec afin de réduire les obstacles identifiés en lien avec le Programme de solidarité sociale et l'accompagnement des personnes ayant des contraintes sévères à l'emploi.

Ces actions ont pris la forme de mesures réglementaires et fiscales visant à valoriser le travail et ayant pour but d'augmenter les revenus disponibles des personnes prestataires de la solidarité sociale par des revenus de travail. Il s'agit principalement de l'assouplissement des règles applicables au maintien du carnet de réclamation et de l'instauration de la prime au travail adaptée. Les résultats révèlent d'ailleurs que le nombre de particuliers qui ont bénéficié de la prime au travail adaptée a progressé de 50 % entre les années d'imposition 2009 et 2016. Notons toutefois que le montant de revenu de travail permis sans réduction de la prestation de solidarité sociale est resté inchangé au cours de la période étudiée, s'établissant à 100 \$ par mois. Le revenu de travail obtenu dépassant le seuil établi réduit, dollar pour dollar, la prestation d'aide financière reçue par la personne.

Par ailleurs, malgré les modifications apportées au Règlement sur l'aide aux personnes et aux familles, plusieurs personnes ayant des contraintes sévères à l'emploi prestataires du Programme de solidarité sociale craignent toujours de se voir retirer leur carnet de réclamation ou d'avoir de la difficulté à prouver à nouveau qu'elles présentent des contraintes sévères à l'emploi si elles intègrent le marché du travail (MTESS 2018a). Ces perceptions constituent des freins à leur intégration dans une démarche vers l'emploi. En ce sens, l'obstacle identifié lors de l'élaboration de la politique relativement au Programme de solidarité sociale qui indiquait qu'il n'était pas conçu pour inciter les personnes handicapées ayant des contraintes sévères à l'emploi à développer leur employabilité et à intégrer progressivement le marché du travail semble toujours être d'actualité. Mentionnons que pour mieux les informer sur les modalités qui soutiennent l'intégration à l'emploi, le MTESS prévoit produire et diffuser en médias adaptés un nouveau feuillet d'information clarifiant ces éléments (MTESS 2018a). De plus, le MTESS s'est engagé, dans la Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées 2019-2014, à mieux informer les personnes handicapées, leurs familles ainsi que les intervenants sur les mécanismes de sortie et de retour à l'aide financière de dernier recours (mesure 13).

Quant aux actions réalisées pour mieux soutenir et accompagner les personnes qui ont des contraintes sévères à l'emploi dans le développement de leur employabilité et leur intégration socioprofessionnelle, il s'agit principalement des modifications apportées aux PAAS. En effet, les PAAS Interagir et Devenir ont été remplacés par le PAAS Action au cours de l'année 2011. Ce dernier est une mesure de préemployabilité axée sur la progression socioprofessionnelle des participants, car il vise à les préparer à participer à une mesure d'emploi. Ces modifications s'inscrivent également dans les actions réalisées par le MTESS pour augmenter la complémentarité des services entre les réseaux de l'emploi

et des services sociaux. De 2009 à 2017, les données révèlent une diminution progressive de la participation aux PAAS parmi les prestataires du Programme de solidarité sociale ayant des contraintes sévères à l'emploi. Cette baisse ne concerne toutefois pas le PAAS Réussir pour lequel le nombre de personnes participantes est en augmentation de 2009 à 2017. Ainsi, les résultats obtenus portent à croire que l'obstacle est toujours présent. Soulignons toutefois que le MTESS prévoit, dans la Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées 2019-2024, accroître la participation aux mesures et services d'emploi des prestataires du Programme de solidarité sociale ayant des contraintes sévères à l'emploi qui sont âgés de moins de 25 ans en leur proposant de rencontrer, sur une base volontaire, un agent ou une agente d'aide à l'emploi (mesure 2).

Enfin, il faut aussi souligner que le gouvernement du Québec a prévu, dans le Plan d'action gouvernemental pour l'inclusion économique et la participation sociale 2017-2023, différentes actions afin de créer des conditions favorables à l'intégration au marché du travail des prestataires d'une aide financière de dernier recours (mesure 4) (MTESS 2017a). Il entend, entre autres, modifier certains paramètres de l'aide financière de dernier recours (mesure 4.1), bonifier la prime au travail adaptée ainsi qu'élargir les conditions d'admissibilité au supplément à la prime au travail (mesure 4.4) (MTESS 2017a). Plus spécifiquement, mentionnons que depuis le 1^{er} janvier 2019 le montant des exemptions de revenus de travail pour les prestataires de la solidarité sociale a été augmenté, passant de 100 \$ à 200 \$ par mois pour un adulte seul ou pour une famille composée d'un seul adulte et de 100 \$ à 300 \$ par mois pour une famille composée de deux adultes. Par ailleurs, il est prévu que le taux de majoration de la prime au travail adaptée augmente graduellement jusqu'en 2022, passant de 11 % en janvier 2018 à 13,6 % en 2022. Enfin, à partir de l'année d'imposition 2018, les personnes ayant bénéficié de prestations de solidarité sociale pendant au moins 24 mois au cours des 30 derniers mois avant leur sortie du programme en raison de leurs revenus de travail sont, sous certaines conditions, admissibles au supplément à la prime au travail. À terme, ces actions devraient contribuer à la réduction des obstacles relatifs aux programmes d'aide de dernier recours et d'accompagnement.

Accès à l'égalité en emploi pour les personnes handicapées

- ***Dans l'ensemble, les obstacles en lien avec l'accès à l'égalité en emploi pour les personnes handicapées persistent : les personnes handicapées font désormais partie des groupes de personnes ciblées par le Programme d'obligation contractuelle, mais il n'existe toujours pas de programme d'accès à l'égalité en emploi pour ces personnes ou d'objectif annuel d'embauche qui leur est spécifique***

Rappelons que lors de l'élaboration de la politique, il avait été identifié que les personnes handicapées n'étaient pas considérées comme un groupe ciblé par le programme d'obligation contractuelle, bien qu'elles l'étaient par la *Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics*⁴³ depuis 2005. On constate que cet obstacle a été levé. En effet, dès 2009, le SCT a réalisé l'action prévue à la Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées relativement à l'ajout de ces personnes à titre de groupe ciblé par le programme. En moyenne, 145 entreprises privées ont été soumises annuellement à l'obligation d'implanter un programme d'accès à l'égalité en

.....

43. La *Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics* vise à corriger la situation des personnes faisant partie de certains groupes victimes de discrimination en emploi. Elle s'applique aux organismes publics qui emploient 100 personnes et plus dans le secteur municipal, dans les réseaux de l'éducation ainsi que de la santé et des services sociaux, dans les sociétés d'État, de même qu'à la Sûreté du Québec (pour ses effectifs policiers). Entre autres, elle oblige les organismes publics assujettis à mettre en œuvre un programme d'accès à l'égalité en emploi. Au 31 mars 2017, 330 organismes publics étaient assujettis à cette loi (CDPDJ 2017).

emploi au cours de la période 2009-2010 à 2016-2017, ce qui représente en tout 190 entreprises privées distinctes. Cette modification devrait bénéficier aux personnes handicapées en favorisant leur embauche et leur maintien au sein des entreprises visées.

Par ailleurs, lors de l'élaboration de la politique, il n'y avait pas d'obligation pour la fonction publique québécoise d'élaborer un programme d'accès à l'égalité en emploi pour les personnes handicapées, malgré que le Plan d'embauche était toujours en vigueur. On remarque qu'aucune mesure visant directement à réduire cet obstacle n'a été prévue à la Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées, au PGMO ou au PEG. Comme mentionné précédemment, bien que des programmes d'accès à l'égalité en emploi dans la fonction publique aient été mis en œuvre par le gouvernement, aucun n'a été établi spécifiquement pour les personnes handicapées. Ces dernières sont plutôt visées par le Plan d'embauche qui comprend le PDEIPH. L'obstacle demeure donc présent. Il faut toutefois souligner que le SCT a prévu, dans la Stratégie de gestion des ressources humaines 2018-2023, la mise en œuvre d'un nouveau programme d'accès à l'égalité en emploi pour les personnes handicapées (action 8) (SCT 2018b). Cet engagement a également été réitéré dans le cadre de la Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées 2019-2024 (mesure 20) alors qu'il entend notamment actualiser la cible de représentativité de 2 % (MTESS 2019).

De plus, un autre obstacle identifié lors de l'élaboration de la politique stipulait qu'aucun objectif annuel d'embauche spécifique aux personnes handicapées n'avait été établi pour les ministères et les organismes publics afin de soutenir l'atteinte de la cible fixée dans le Plan d'embauche, soit 2 % de personnes handicapées parmi le personnel de l'effectif régulier. Bien que plusieurs mesures aient été réalisées pour augmenter ce taux, aucune d'entre elles ne visait l'instauration d'un objectif annuel d'embauche spécifique aux personnes handicapées. On constate que cet obstacle est toujours présent.

Par ailleurs, le portrait des actions réalisées par les ministères et organismes publics, notamment le SCT, permet de remarquer qu'une large part d'entre elles ont visé à accroître, de manière générale, la présence des groupes cibles au sein de la fonction publique et que, par conséquent, elles ne ciblaient pas spécifiquement l'accès à l'égalité en emploi pour les personnes handicapées. Il est probable que les personnes handicapées aient tout de même bénéficié de retombées de ces mesures. Les données sur le taux de personnes handicapées au sein de l'effectif régulier de la fonction publique ont cependant montré que la situation a peu évolué depuis 2009 et que la cible de 2 % de personnes handicapées au sein de l'effectif régulier n'a pas encore été atteinte. En effet, ce taux est demeuré relativement stable depuis 2009, avoisinant 1,3 %.

Quant aux actions propres à l'accès à l'égalité en emploi pour les personnes handicapées, elles ont surtout visé à augmenter le nombre de personnes participant aux PDEIPH. Les données ont montré que, malgré les actions entreprises à cet égard, la participation au programme a nettement diminué entre 2009-2010 et 2016-2017 : le nombre de personnes y participant a reculé d'environ 45 %. L'intérêt que portent les ministères et organismes publics au programme ne semble pas être la principale cause de ce recul puisque le nombre de projets d'emploi soumis par ceux-ci n'a diminué que de 10 % au cours de la même période. En contrepartie, la proportion de projets soumis qui ont été démarrés a diminué de façon non négligeable entre 2009-2010 et 2016-2017. Cela s'explique par des restrictions budgétaires imposées au cours de la période. Une participation accrue à ce programme pourrait avoir une incidence positive sur le taux de représentativité des personnes handicapées au sein de l'effectif de la fonction publique. Rappelons que, dans le cadre d'un de ses engagements au PEG, le SCT s'est engagé à évaluer la possibilité de revoir les modalités du programme dans le but d'augmenter le nombre annuel de

personnes handicapées participant au programme. D'ailleurs, dans le cadre de la Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées 2019-2024, il a pris l'engagement d'augmenter progressivement ce nombre en renforçant le PDEIPH (mesure 21).

Bref, malgré le cadre législatif existant et les actions mises en œuvre par les ministères et organismes publics depuis 2009, les personnes handicapées continuent d'être sous-représentées au sein de l'effectif de la fonction publique. Il semble donc que, dans l'ensemble, les obstacles en lien avec l'accès à l'égalité en emploi identifiés lors de l'élaboration de la politique persistent. Toutefois, il faut noter que les travaux qui seront réalisés dans le cadre de la Stratégie de gestion des ressources humaines 2018-2023 ainsi que de la Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées 2019-2024 pourraient permettre de réduire ceux-ci.

Représentation sociale de l'employabilité des personnes handicapées

- ***Plusieurs actions ont été posées à l'échelle locale, régionale et nationale afin de valoriser l'employabilité des personnes handicapées, surtout dans les premières années de mise en œuvre de la politique. Toutefois, les résultats portent à conclure que les personnes sont encore influencées par des représentations sociales négatives à cet égard***

Lors de l'élaboration de la politique, il avait été soulevé que la population était encore influencée par des représentations sociales négatives à l'égard de l'intégration au travail des personnes handicapées. La section à ce sujet a démontré que plusieurs actions ont été réalisées dans le cadre de la politique À part entière pour valoriser l'employabilité des personnes handicapées ainsi que leur capacité à s'intégrer et à se maintenir en emploi.

L'analyse des actions réalisées montre qu'elles ont principalement concerné la sensibilisation de la population en général ainsi que des employeurs ou des personnes handicapées elles-mêmes. Des actions à l'échelle locale et régionale sont venues compléter les actions de portée nationale. L'analyse montre toutefois que les actions, notamment celles de portée nationale, ont surtout été concentrées dans les premières années de la mise en œuvre de la politique. De plus, il n'est pas possible de dégager l'impact qu'ont eu ces actions sur les représentations sociales à l'égard de l'intégration au marché du travail des personnes handicapées.

Par ailleurs, bien que les ministères et organismes publics aient déployé des efforts pour valoriser le potentiel des personnes handicapées et leur capacité à exercer une activité professionnelle, les résultats d'une étude de Charles Bellemare (Bellemare et autres 2017) montrent qu'un travail de sensibilisation auprès des employeurs demeure pertinent. Rappelons que cette étude conclut à l'évidence, lors du processus d'embauche, de pratiques discriminatoires à l'égard des personnes ayant une incapacité liée à la mobilité puisqu'à compétences équivalentes une personne qui mentionne, dans sa candidature, utiliser un fauteuil roulant est nettement moins susceptible qu'une autre d'être appelée en entrevue lorsqu'elle postule à un emploi. De plus, les données de l'ECI de 2017 laissent paraître qu'il n'est pas rare que les personnes avec incapacité croient s'être fait refuser un emploi en raison de leur état. Rappelons également que les données de la CDPDJ, révèlent qu'au cours de la période visée il y a eu une hausse de près de 57 % du nombre de dossiers ouverts pour discrimination selon le « handicap » dans le secteur du travail (160 dossiers en 2016-2017 c. 102 dossiers en 2009-2010).

Ainsi, malgré les efforts déployés, les résultats portent à croire que l'obstacle identifié en 2009 persiste toujours. Les investissements de 3 millions prévus au Plan d'action gouvernemental pour l'inclusion économique et la participation sociale 2017-2023 afin d'encourager l'embauche de personnes sous-

représentées sur le marché du travail et de bonifier l'offre de services destinés à sensibiliser les employeurs aux avantages d'une main-d'œuvre diversifiée (MTESS 2017a) pourraient contribuer à réduire cet obstacle. Par ailleurs, la formation à l'intention des employeurs (gestionnaires et membre du personnel des ressources humaines) mise sur pied par le Conseil du Patronat du Québec, le ROSEPH et le Centre de recherche pour l'inclusion des personnes en situation de handicap (CRISPESH) et financée par le MTESS pourrait également contribuer à la réduction de l'obstacle. D'une durée d'une demi-journée à une journée, cette formation vise à outiller les employeurs afin qu'ils s'assurent que leur processus d'embauche est inclusif. Les premières séances de formation ont été données à l'automne 2018. Enfin, plusieurs mesures prévues dans le cadre de la Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées 2019-2024 devraient contribuer à la réduction de l'obstacle, dont une campagne de sensibilisation et d'information auprès des employeurs (mesure 15) et des activités nationales de reconnaissance afin de souligner la contribution exceptionnelle d'employeurs à l'intégration, au maintien et à la progression professionnelle de personnes handicapées (mesure 18).

CONSTATS ET RECOMMANDATIONS

Cette section identifie les principaux constats basés sur l'analyse de la contribution de la politique à la réduction des obstacles portant sur l'emploi et propose les recommandations qui en découlent. La période d'évaluation des actions réalisées couvre les huit premières années de la mise en œuvre de la politique soit 2009-2010 à 2016-2017. Afin de poser les constats les plus complets possibles, l'analyse et les recommandations considèrent les initiatives liées à ces obstacles après la période d'évaluation notamment, la Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées 2019-2024. Les recommandations de ce rapport, à moins d'une mention spécifique, visent l'ensemble des personnes handicapées, peu importe leur âge, leur type d'incapacité ou leur lieu de résidence, et concernent donc toutes les régions du Québec.

>>> Développement de l'employabilité, intégration, maintien en emploi et progression de carrière

L'information sur les programmes disponibles pour soutenir la formation en emploi pour les personnes handicapées et leurs employeurs ainsi que l'accès à des formations pour les personnes handicapées

Étant donné que :

- Durant la période 2009-2010 à 2016-2017, peu d'actions ont été réalisées pour informer les personnes handicapées et leurs employeurs des programmes et sources de financement en matière de formation en emploi;
- Depuis 2008, Services Québec offre un service d'assistance aux employeurs afin de faciliter leur accès à l'information et aux ressources pouvant les aider dans leurs démarches pour l'embauche, l'intégration ou le maintien en emploi de personnes handicapées, ce qui peut inclure une assistance en lien avec l'aide financière et les différents programmes gouvernementaux disponibles pour appuyer la formation des personnes handicapées;
- De 2008-2009 à 2016-2017, selon le MTESS, 537 entreprises ont eu recours au service d'assistance aux employeurs pour obtenir de l'information en lien avec l'embauche, l'intégration ou le maintien en emploi de personnes handicapées. Il est cependant impossible d'estimer le nombre de ces demandes qui portaient spécifiquement sur l'aide financière et les différences programmes gouvernementaux disponibles pour appuyer la formation;
- Au début de la période de la mise en œuvre de la politique À part entière, les directions régionales de Services Québec ont fait la promotion de MFOR auprès des entreprises adaptées et des SSMO;
- Les organisations consultées sont unanimes sur le fait que les personnes handicapées et leurs employeurs n'ont pas suffisamment d'information sur l'aide financière et les différents programmes gouvernementaux disponibles pour appuyer la formation.

Recommandation 1

Il est recommandé que le MTESS et la CPMT développent une stratégie de communication continue afin d'informer de façon récurrente les personnes handicapées et leurs employeurs des programmes et sources de financement disponibles en matière de formation en emploi.

Étant donné que :

- Des formations adaptées pour les personnes handicapées, notamment, en technique d'usinage, en vente-conseil, de commis de bureau, en soutien informatique, en entretien ménager, en alimentation et en horticulture ont été développées par des commissions scolaires et des directions régionales de Services Québec;
- Selon le MTESS, de 2016-2017 à 2018-2019, le ministère disposait d'un budget annuel de 450 000 \$ pour financer des projets de formation adaptée pour les personnes handicapées. Dans le cadre de la Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées, le MTESS dispose, de 2019 à 2024, d'un budget additionnel 200 000 \$ pour ces projets (mesure 11). Les coûts reliés aux formations adaptées financées à même les budgets des directions régionales de Services Québec sont exclus de ce montant auxquels ils s'ajoutent;
- Les résultats de notre analyse des projets de développement des compétences professionnelles disponibles révèlent qu'il semble y avoir de tels projets dans la majorité des 17 régions du Québec en réponse aux besoins de leur territoire;
- Le MTESS prévoit, dans le cadre de la Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées 2019-2024, augmenter la participation des personnes handicapées à des formations adaptées (mesure 11).

Recommandation 2

Il est recommandé que le MTESS et la CPMT, dans le cadre de la réalisation de la mesure 11 de la Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées 2019-2024 visant l'augmentation de la participation des personnes handicapées à des formations adaptées, poursuivent leurs actions afin de s'assurer qu'il y ait des formations adaptées et diversifiées dans toutes les régions du Québec.

Le développement de l'employabilité, l'intégration, le maintien en emploi, la progression de carrière et l'amélioration des qualifications des personnes handicapées

Étant donné que :

- L'acquisition d'une première expérience de travail ou de nouvelles expériences de travail permet aux personnes de développer leur employabilité;
- Le crédit d'impôt pour stage en milieu de travail vise à encourager les employeurs à offrir des stages en milieu de travail, notamment pour les personnes handicapées;
- Selon les données de Revenu Québec, relativement peu de sociétés ont bénéficié de ce crédit d'impôt pour avoir accueilli un stagiaire handicapé entre les années d'imposition 2011 à 2016, pour un montant minimal total accordé de 460 000 \$.

Recommandation 3

Il est recommandé que le ministère des Finances du Québec, Revenu Québec et le MTESS étudient les raisons de la faible utilisation du crédit d'impôt par les employeurs pour avoir accueilli un stagiaire handicapé en milieu de travail et apportent les ajustements requis pour mieux soutenir les employeurs dans leurs efforts d'embauche de personnes handicapées afin de leur offrir une première expérience de travail.

Étant donné que :

- Selon les données du MTESS, un nombre grandissant de personnes handicapées participent aux mesures et services publics d'emploi offert par Services Québec;
- La participation aux mesures et services publics d'emploi a un impact positif pour plusieurs personnes handicapées qui y ont recours puisqu'en moyenne, annuellement, près de 8 000 personnes handicapées ont occupé un emploi à la suite d'une participation à ces services;
- Les données administratives montrent que la proportion de personnes handicapées abandonnant avant d'avoir complété au moins une participation à une intervention des services publics d'emploi est en hausse pour les mesures autres que CIT et PSEA, passant de 9 % en 2009-2010 à 16 % en 2016-2017;
- Le MTESS mentionne outiller le personnel des CLE dans la prestation de services aux personnes handicapées, notamment pour favoriser une utilisation optimale des mesures Subvention salariale et CIT pour cette clientèle;
- Le MTESS prévoit, dans le cadre de la Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées 2019-2024, de développer les compétences des agents et agentes d'aide à l'emploi quant à l'offre de services et à la réalité des personnes handicapées (mesure 14);
- Le MTESS s'est engagé, dans le cadre de la Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées 2019-2024, à 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 (mesure 2).

Recommandation 4

Il est recommandé que le MTESS mette en œuvre un processus facilitant la participation des personnes handicapées aux services publics d'emploi incluant un accompagnement et un suivi personnalisé soutenus afin de réduire les risques d'abandon des personnes handicapées qui participent aux mesures et services publics d'emploi.

Étant donné que :

- Les dépenses associées à la mesure CIT ont progressé d'environ 17 % de 2009-2010 à 2016-2017, ce qui est supérieur à l'inflation enregistrée pour cette période (10,5 %);
- Malgré leur croissance, les dépenses associées à la mesure CIT n'ont jamais atteint l'augmentation budgétaire de 16,4 millions de dollars prévue pour les cinq premières années de mise en œuvre de la Stratégie;
- Le nombre de participants actifs à la mesure CIT, qu'ils soient nouveaux ou que leur participation ait été renouvelée a progressé de 2,4 % de 2009-2010 à 2016-2017;

- Selon le MTESS, comme les CIT doivent être renouvelés chaque année et que chaque renouvellement génère une nouvelle participation, il n'est pas possible de distinguer les nouveaux participants des participants qui ont renouvelé leur participation à la mesure CIT;
- Le MTESS prévoit, dans le cadre de la Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées 2019-2024, d'augmenter de 500 le nombre de nouveaux participants à la mesure CIT (mesure 10) ainsi que de rendre disponibles pour les élèves et les étudiants handicapés 360 emplois dans la mesure CIT (mesure 3).

Recommandation 5

Il est recommandé que le MTESS poursuive ses investissements à la mesure CIT afin d'assurer un budget suffisant pour de nouveaux participants à la mesure dans toutes les régions du Québec, en complément des nouveaux participants prévus dans le cadre des mesures 3 et 10 de la Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées 2019-2024.

Le développement de formules de reconnaissance des expériences acquises et des habiletés développées dans les activités socioprofessionnelles

Étant donné que :

- À notre connaissance, aucune action n'a été réalisée à l'échelle nationale pour développer des formules de reconnaissance des habiletés et des compétences développées par les personnes handicapées lors de la participation à des activités socioprofessionnelles;
- Selon un état de la situation produit par le MSSS, les usagers et les usagères demeurent généralement à long terme dans les activités socioprofessionnelles et ils obtiennent rarement un emploi dans un milieu de travail standard ou adapté;
- Dans le cadre de la Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées 2019-2024, le MSSS entend soutenir et accompagner les personnes handicapées qui participent à des stages ou à des plateaux de travail pour favoriser leur intégration au marché du travail (mesure 23).

Recommandation 6

Il est recommandé que le MSSS, en collaboration avec le MTESS, développe des formules de reconnaissance des expériences acquises et des habiletés développées dans le cadre des activités socioprofessionnelles.

L'adaptation des tâches, des conditions de travail et des postes de travail dans les entreprises

Étant donné que :

- Selon les données de l'ECI de 2017, 20 % des personnes avec incapacité âgées de 15 à 64 ans ont mentionné qu'une cause liée au travail et 23 % qu'une blessure ou un accident était la principale cause de leur incapacité;
- On estime que minimalement 4,4 millions de dollars ont été versés pour l'adaptation de poste de travail dans le cadre de régimes publics d'indemnisations ou de la mesure CIT pour permettre à des personnes handicapées d'exercer leur emploi;

- Depuis 2009, peu d'actions ont été réalisées à l'échelle nationale pour adapter les tâches, les conditions de travail et les postes de travail dans les entreprises;
- Le MTESS s'est engagé, dans la Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées 2019-2024, à poursuivre l'expérimentation d'un projet-pilote de service-conseil en gestion de la diversité auprès des entreprises qui ont besoin d'aide pour l'embauche, le maintien en emploi et la progression professionnelle de travailleurs issus de la diversité, dont des travailleurs handicapés afin d'accroître la présence des personnes handicapées dans ces entreprises (mesure 19);
- Le MTESS entend, dans le cadre de la Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées 2019-2024, 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 (mesure 17).

Recommandation 7

Il est recommandé que le MTESS identifie des mesures complémentaires à celles déjà prévues à la Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées 2019-2024, pour sensibiliser les entreprises à l'adaptation des tâches, des conditions de travail et des postes de travail pour les personnes handicapées.

La progression en emploi et la mobilité professionnelle des personnes handicapées dans les entreprises adaptées ou vers un milieu de travail standard

Étant donné que :

- Le PSEA a, entre autres, pour objectif de favoriser le développement de l'employabilité des personnes handicapées afin d'amener celles qui en ont le potentiel et qui le désirent à occuper un emploi non subventionné dans une entreprise adaptée ou un emploi à long terme dans un milieu de travail standard;
- Selon le bilan 2008-2013 de la Stratégie de 2007-2008 à 2011-2012, 258 transitions vers un milieu de travail standard ont été effectuées par des personnes handicapées travaillant dans les entreprises adaptées;
- À notre connaissance, il n'existe pas de données plus récentes portant sur les transitions effectuées par les personnes handicapées occupant un emploi subventionné dans une entreprise adaptée vers un emploi non subventionné dans une telle entreprise ou un emploi dans un milieu de travail standard;
- Le MTESS s'est engagé, dans le cadre de la Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées 2019-2024, à soutenir l'emploi des élèves et des étudiants handicapés en rendant disponibles 200 emplois dans les entreprises adaptées (mesure 3), à créer 250 postes dans des entreprises adaptées pour permettre à de jeunes personnes handicapées de vivre une première expérience de travail significative (mesure 4) et à augmenter de 400 le nombre de postes permanents dans le cadre du PSEA (mesure 9).

Recommandation 8

Il est recommandé au MTESS de documenter les parcours des personnes handicapées dans le PSEA afin de fournir des données illustrant la mobilité à l'interne dans les entreprises adaptées et les transitions vers des emplois dans un milieu de travail standard.

Recommandation 9

Il est recommandé au MTESS de développer des conditions favorables afin de rendre plus attrayant, pour les personnes handicapées qui en ont le potentiel et qui le désirent, de transiter d'un emploi subventionné dans une entreprise adaptée vers un emploi dans un milieu de travail standard.

>>> **Représentation sociale de l'employabilité des personnes handicapées**

La valorisation de l'employabilité des personnes handicapées

Étant donné que :

- Selon l'ECI de 2017, 14 % des personnes âgées de 15 à 64 ans avec incapacité pensent s'être fait refuser un emploi en raison de leur état, 9 % croient s'être fait refuser une entrevue et 11 % une promotion. Ainsi, dans l'ensemble, 21 % ont mentionné avoir vécu l'une ou l'autre de ces situations;
- Les actions réalisées pour valoriser l'employabilité des personnes handicapées ainsi que leur capacité à s'intégrer et à se maintenir en emploi, notamment celles de portées nationales, ont surtout été concentrées dans les premières années de mises en œuvre de la politique;
- Des premières séances de la formation à l'intention des employeurs et intitulée *Comment améliorer le processus d'embauche des personnes en situation de handicap*, mise sur pied par le CPQ, le ROSEPH et le CRISPESH et financée par le MTESS, ont été données à l'automne 2018;
- Dans le cadre de la Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées 2019-2024, le MTESS prévoit deux mesures visant à sensibiliser les employeurs à l'embauche de personnes handicapées, soit 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 (mesures 17) ainsi que 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 (mesure 18);
- L'Office entend mener, dans le cadre de la Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées 2019-2024, une campagne de sensibilisation et d'information auprès des employeurs afin de favoriser l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées (mesure 15).

Recommandation 10

Il est recommandé que le MTESS mette sur pied, en collaboration avec les partenaires locaux du marché du travail, des projets pilotes de stages en entreprise pour les personnes handicapées afin de favoriser les contacts entre employeurs, employés et personnes handicapées.

Recommandation 11

Il est recommandé que le MTESS procède à une évaluation de l'efficacité des projets pilotes de stages.

JUGEMENT SUR L'EFFICACITÉ DE LA POLITIQUE À PART ENTIÈRE

Cette partie du rapport présente les résultats de la rencontre du Comité de suivi de la mise en œuvre et de l'évaluation de la politique À part entière visant à poser un jugement sur l'efficacité de la politique. La rencontre s'est déroulée sous la forme d'une discussion portant sur deux grandes questions entre les différents membres du Comité, soit des représentantes et représentants du conseil d'administration de l'Office, des organismes nationaux du mouvement d'action communautaire autonome des personnes handicapées, des ministères et organismes publics concernés et d'un expert international. La rencontre visait à connaître le jugement porté par les différents membres du Comité en fonction de leur analyse et de leur perception des constats présentés dans les sections précédentes de ce rapport. Avant de présenter

les principaux éléments de réponses des membres du Comité, rappelons les deux grandes questions :

- Question 1 : En vous basant sur les données, les analyses et les constats des rapports, considérez-vous que depuis 2009 les actions réalisées dans le cadre de la mise en œuvre de la politique À part entière ont produit des avancées significatives en lien avec le résultat attendu lié à l'emploi ?
- Question 2 : Est-ce que les recommandations proposées permettront d'obtenir des avancées significatives en lien avec l'emploi ?
 - Sous-question : Y a-t-il des recommandations qui vous apparaissent prioritaires ?

Pour la première question, le Comité estime que, globalement, il n'y a eu que très peu d'avancées significatives en lien avec le résultat attendu lié à l'emploi, comme tendent à le démontrer certains éléments mis de l'avant dans le rapport (financement des activités socioprofessionnelles, persistance des représentations sociales négatives à l'égard de l'employabilité des personnes handicapées, impossibilité d'atteindre la cible fixée quant à la représentativité des personnes handicapées dans la fonction publique, etc.). Malgré cela, il relève que des actions importantes ont été réalisées dans les premières années de mise en œuvre de la politique, notamment à travers les actions réalisées dans le cadre de la Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées lancée en mai 2008 (par exemple, investissements significatifs pour la mesure CIT et le PSEA, création de plusieurs postes permanents dans les entreprises adaptées). Le Comité considère également que des avancées significatives sont observables pour les personnes ayant des contraintes sévères à l'emploi, surtout grâce à la mise en place du Programme de revenu de base.

Par ailleurs, le Comité soulève que des changements notables ont eu lieu postérieurement à la période couverte par le rapport, dont le récent lancement de la Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi 2019-2024. Il souligne que la mise en œuvre de cette stratégie est susceptible de produire des avancées en lien avec le résultat attendu lié à l'emploi.

De plus, le Comité souligne les besoins en matière de données, dont le développement d'indicateurs de résultats incluant des cibles précises, afin de pouvoir mieux apprécier l'évolution de la situation quant à ce résultat attendu. La disponibilité actuelle des données probantes en cette matière constitue un enjeu majeur aux yeux du Comité.

Les échanges autour de la seconde question permettent d'identifier des pistes d'éléments qui pourraient être priorisées afin d'assurer l'atteinte du résultat attendu en lien avec l'emploi. La disponibilité de données probantes sur les programmes et mesures ainsi que leur accès à un moment opportun sont identifiés comme des enjeux importants par le Comité. Ces préoccupations rejoignent la recommandation 8 qui vise à mieux documenter les parcours des participations au PSEA.

Dans ses discussions, le Comité relève l'importance de mettre davantage à contribution les acteurs régionaux (Conseils régionaux des partenaires du marché du travail, SSMO, Carrefours jeunesse, etc.) pour accroître la participation des personnes handicapées au marché du travail. De manière plus large, les éléments prioritaires identifiés par celui-ci sont la représentativité des personnes handicapées dans la fonction publique et le rôle que celle-ci peut jouer en tant qu'employeur de choix, la participation aux activités socioprofessionnelles puisqu'elle peut être un tremplin vers le marché du travail pour certaines personnes handicapées, l'accompagnement et le soutien aux personnes handicapées qui souhaiteraient intégrer le marché du travail et les représentations sociales à l'égard de l'employabilité des personnes handicapées.

S'inscrivant en dehors de la période couverte par le présent rapport, la Stratégie pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées 2019-2024 prévoit plusieurs actions qui contribueront à l'atteinte du résultat attendu en lien avec l'emploi. À celles-ci, s'ajouteront différentes actions qui seront entreprises par l'Office, le MEQ, le MSSS et le MTESS en réponse au rapport *Intégration et maintien en emploi des jeunes personnes handicapées* produit en 2020 par le Vérificateur général du Québec (Vérificateur général du Québec 2020). Enfin, d'autres actions seront mises en œuvre par les ministères et organismes publics à travers la réalisation de stratégies ou de plans gouvernementaux postérieurs à la période couverte par ce rapport (par exemple Plan d'action gouvernemental pour l'inclusion économique et la participation sociale 2017-2023, Stratégie de gestion des ressources humaines 2018-2023). Ces actions ont le potentiel de réduire les obstacles liés à l'emploi identifiés lors de l'élaboration de la politique et qui perdurent, notamment en lien avec l'accès à l'égalité en emploi et en lien avec le développement de l'employabilité des personnes handicapées. Elles sont complémentaires aux recommandations contenues dans ce rapport. Elles offrent des opportunités de s'ajuster durant la mise en œuvre de la politique afin d'atteindre le résultat attendu visant à Accroître la participation des personnes handicapées sur le marché du travail, sans discrimination, dans des conditions équivalentes à celles des autres personnes.

CONCLUSION

Ce rapport a présenté les résultats de l'évaluation de l'efficacité de la politique À part entière à atteindre le résultat attendu visant à Accroître la participation des personnes handicapées sur le marché du travail, sans discrimination, dans des conditions équivalentes à celles des autres personnes. Il permet notamment d'émettre des constats et des recommandations pour la suite de la mise en œuvre de la politique. Il présente aussi les résultats d'une démarche impliquant le Comité de suivi de la mise en œuvre et de l'évaluation de la politique qui vise à porter un jugement sur l'efficacité de la politique à atteindre ce résultat attendu. Cette démarche a permis d'identifier certaines avancées, depuis 2009, en lien avec l'emploi. Elle a également permis de statuer sur les obstacles identifiés lors de l'élaboration de la politique et qui sont toujours présents ainsi que sur les éléments qui pourraient être priorisés au cours des prochaines années afin de les diminuer significativement. En ce sens, les recommandations contenues dans ce rapport offrent une opportunité de s'ajuster durant la mise en œuvre de la politique.

Notons que ce rapport d'évaluation est le résultat de plusieurs années de travaux qui ont impliqué de nombreuses collectes de données et analyses. Il a aussi fait l'objet de consultations auprès de représentantes et représentants du mouvement d'action communautaire autonome des personnes handicapées et des principaux ministères et organismes publics concernés par ce résultat attendu de la politique. Tout comme la formulation de recommandations pertinentes pour la suite de la mise en œuvre de la politique a exigé la collaboration de plusieurs partenaires, la mise en œuvre de ces mêmes recommandations au cours des prochaines années demandera la collaboration et l'arrimage des différents acteurs concernés par la politique.

D'ailleurs, la démarche choisie visant à demander au Comité de suivi de la mise en œuvre et de l'évaluation de la politique À part entière de porter un jugement sur l'efficacité de la politique peut certainement être considérée comme novatrice dans l'évaluation des politiques publiques. Bien que cette étape des travaux puisse sembler plus subjective que les autres analyses et résultats présentés dans ce rapport, il faut rappeler que le but d'une évaluation n'est pas simplement de produire des données scientifiques, mais de réduire l'incertitude et d'aider à la prise de décisions cohérentes (Perret 2009). En ce sens, cette démarche a été choisie afin de s'assurer d'émettre les recommandations les plus pertinentes et ayant un potentiel d'impact élevé pour la suite de la mise en œuvre de la politique.

Finalement, il faut aussi mentionner que, pour les travaux d'évaluation d'une politique publique transversale comme À part entière, la qualité des analyses dépend grandement de la disponibilité des données administratives. Cependant, compte tenu de la complexité de l'organisation des programmes, mesures et services destinés aux personnes handicapées, obtenir toutes les données nécessaires et détaillées pour ces analyses représente souvent un défi. D'ailleurs, la disponibilité de telles données sera encore essentielle pour suivre la mise en œuvre des recommandations de ce rapport. Il est donc important de rappeler l'importance que toutes les données administratives soient compilées par les ministères et organismes publics et rendues accessibles afin de réaliser des analyses rigoureuses sur les obstacles à la participation sociale des personnes handicapées.

ANNEXE I

LISTE DES ORGANISMES SPÉCIALISÉS EN EMPLOYABILITÉ PARTENAIRES DE SERVICES QUÉBEC ET QUI POSSÈDENT UNE EXPERTISE AUPRÈS DE LA CLIENTÈLE DES PERSONNES HANDICAPÉES

En date du 10 juillet 2019 à partir du répertoire des organismes spécialisés en employabilité disponible sur le site de Québec.ca :

Action main-d'œuvre inc.	L'Envol SRT inc.
Agence Ometz	Le Centre d'Apprentissage Parallèle de Montréal C.A.P.
AIM CROIT	Les services de main-d'œuvre l'Appui inc.
Atelier de formation socioprofessionnelle de la Petite-Nation	Moelle épinière et motricité Québec
Centre de réadaptation MAB-Mackay	Orientation Travail
Centre Point d'Appui de Lanaudière	Projet Intégration Autismopolis
Centre Jean Bosco de Maniwaki	SDEM SEMO Montérégie
Comité régional d'intégration au Travail inc.	SEMO Chaudière-Appalaches
Emploi-Services	SEMO Côte-Nord
ÉquiTravail	SEMO Gaspésie-Les-Îles
Groupe Inclusia	SEMO Mauricie
Horizon-travail	SEMO Saguenay-Lac-St-Jean inc.
Intégration-Travail Laurentides	Service de Transition en Emploi
L'Arrimage	Service externe de main-d'œuvre de Drummond (SEMO) inc.
L'ATELIER	Service spécialisé de main-d'œuvre l'Élan
La Bourgade inc. (L'ÉTAPE)	Univers Emploi
La Croisée S.I.T. Inc.	Vision-Travail Abitibi-Témiscamingue
La Relance Outaouais inc.	

ANNEXE II

QUESTIONNAIRES

Questionnaire à l'intention de l'Alliance québécoise des regroupements régionaux pour l'intégration des personnes handicapées, la Confédération des organismes de personnes handicapées du Québec, la Fédération québécoise de l'autisme, du Réseau communautaire en santé mentale et la Société québécoise de la déficience intellectuelle

CONSIGNES

Ce questionnaire permettra à l'Office des personnes handicapées du Québec d'évaluer l'efficacité de la politique À part entière concernant la participation sociale des personnes handicapées en ce qui a trait aux services de garde, à l'éducation, à l'emploi, ainsi qu'au loisir, au sport récréatif, au tourisme et à la culture.

- Ce questionnaire s'adresse à une personne de votre organisation qui a une excellente connaissance de ces sujets. Au besoin, il est possible de répartir les sections du questionnaire entre diverses personnes.
- Votre organisation ne doit retourner qu'un seul questionnaire rempli.
- Sauf indication contraire, nous vous invitons à vous baser sur votre expérience actuelle lorsque vous répondrez à ce questionnaire.
- Nous vous assurons que vos réponses seront traitées de manière confidentielle.
- Notez que vous avez jusqu'au 23 novembre 2018 pour répondre au questionnaire.
- Pour toute question relative à cette démarche, vous pouvez communiquer avec madame Lucie Dugas à l'adresse lucie.dugas@ophq.gouv.qc.ca ou par téléphone au 1 866 680-1930, poste 18451.

Nous vous remercions de l'attention que vous porterez à ce questionnaire et du temps que vous consacrerez à y répondre.

QUESTIONNAIRE

>>> **Partie A - Identification**

1. Veuillez indiquer le nom de votre organisation : _____
2. Il se peut que l'Office communique avec vous si certaines réponses doivent être précisées. Pour cette raison, veuillez indiquer le nom et les coordonnées de la personne répondant au questionnaire. Si plus d'une personne a rempli le questionnaire, veuillez indiquer le nom et les coordonnées d'une personne pouvant, au besoin, être contactée à cet effet :

Prénom et nom de famille : _____

Fonction : _____

Téléphone : _____

Adresse courriel : _____

>>> **Partie B - Services de garde⁴⁴**

La partie suivante concerne la participation des enfants handicapés dans les services de garde éducatifs à l'enfance subventionnés, incluant les centres de la petite enfance (CPE), les services de garde en milieu familial reconnus par les bureaux coordonnateurs de la garde en milieu familial, ainsi que les garderies privées subventionnées.

Soutien financier

Les questions suivantes s'intéressent à l'Allocation pour l'intégration d'un enfant handicapé (AIEH) et à la Mesure exceptionnelle de soutien à l'intégration dans les services de garde pour les enfants handicapés ayant d'importants besoins (MES).

.....
44. Les questions de cette section ont été posées à l'AQRIPH, la COPHAN, la FQA et la SQDI seulement.

3. **Actuellement, le soutien financier octroyé dans le cadre de l'AIEH est-il suffisant, selon vous, pour favoriser la participation des enfants handicapés au sein des services de garde éducatifs à l'enfance (ex. : fonctionnement, équipement, aménagement)?**

- ☐ Tout à fait
- ☐ Assez
- ☐ Peu
- ☐ Pas du tout
- ☐ Ne sais pas

Au besoin, précisez : _____

4. **Actuellement, le soutien financier octroyé dans le cadre de la MES permet-il, selon vous, de répondre aux besoins d'accompagnement des enfants handicapés dans les services de garde éducatifs à l'enfance?**

- ☐ Tout à fait
- ☐ Assez
- ☐ Peu
- ☐ Pas du tout
- ☐ Ne sais pas

Au besoin, précisez : _____

5. **En complémentarité avec l'AIEH, la MES contribue-t-elle, selon vous, à favoriser la participation des enfants handicapés dans les services de garde éducatifs à l'enfance?**

- ☐ Tout à fait
- ☐ Assez
- ☐ Peu
- ☐ Pas du tout
- ☐ Ne sais pas

Au besoin, précisez : _____

Accessibilité

La question suivante s'intéresse à l'accessibilité des lieux où sont offerts les services de garde éducatifs à l'enfance pour les enfants handicapés.

6. **Actuellement, les lieux où s'offrent des services de garde éducatifs à l'enfance sont-ils, selon vous, accessibles pour les enfants handicapés** (ex. : l'existence d'alarmes d'incendie visuelles ou sonores, de rampes d'accès, d'entrée au niveau du sol, de barres de soutien permettant à des enfants handicapés d'accéder facilement au service de garde, de pictogrammes pour faciliter la communication)?

	Tout à fait	Assez	Peu	Pas du tout	Ne sais pas
CPE	☐	☐	☐	☐	☐
Services de garde en milieu familial reconnus	☐	☐	☐	☐	☐
Garderies privées subventionnées	☐	☐	☐	☐	☐

Au besoin, précisez : _____

Formation des intervenants

Les questions suivantes s'intéressent à la formation des éducatrices et des éducateurs de services de garde éducatifs à l'enfance, des personnes responsables de service de garde en milieu familial ainsi que des personnes qui assurent l'accompagnement d'enfants handicapés.

7. **Actuellement, la formation initiale reçue par les intervenants en services de garde les prépare-t-elle adéquatement, selon vous, à intervenir auprès des enfants handicapés?**

	Tout à fait	Assez	Peu	Pas du tout	Ne sais pas
Éducatrices et éducateurs des services de garde éducatifs à l'enfance	☐	☐	☐	☐	☐
Personnes responsables de services de garde en milieu familial	☐	☐	☐	☐	☐
Personnes assurant l'accompagnement des enfants handicapés dans les services de garde éducatifs à l'enfance	☐	☐	☐	☐	☐

Au besoin, précisez : _____

8. **Avez-vous d'autres commentaires à formuler en lien avec l'un ou l'autre des sujets traités dans la Partie B – Services de garde?**

>>> **Partie C – Éducation**

La partie suivante concerne la participation des élèves handicapés au préscolaire, au primaire (incluant aux services de garde en milieu scolaire) et au secondaire ainsi que la participation des étudiantes et étudiants handicapés à la formation générale des adultes et aux études postsecondaires.

Plan d'intervention et planification des transitions⁴⁵

Les questions suivantes s'intéressent au plan d'intervention et à la planification des transitions pour les élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage (HDAA) du préscolaire, du primaire et du secondaire.

9. Actuellement, l'établissement des plans d'intervention des élèves se fait-il, selon vous, dans des délais raisonnables?

- ☐ Toujours
- ☐ Souvent
- ☐ Parfois
- ☐ Jamais
- ☐ Ne sais pas

Au besoin, précisez : _____

10. Actuellement, les plans d'intervention des élèves sont-ils, selon vous, élaborés en fonction de leurs besoins?

- ☐ Toujours
- ☐ Souvent
- ☐ Parfois
- ☐ Jamais
- ☐ Ne sais pas

Au besoin, précisez : _____

.....
45. Les questions de cette sous-section ont été posées à l'AQRIPH, la COPHAN, la FQA et la SQDI seulement.

11. Actuellement, les étapes transitoires (p. ex. : entre les services de garde éducatifs à l'enfance et l'école, entre l'école et la vie active) sont-elles, selon vous, planifiées dans les plans d'intervention des élèves?

- ☐ Toujours
- ☐ Souvent
- ☐ Parfois
- ☐ Jamais
- ☐ Ne sais pas

Au besoin, précisez : _____

12. Actuellement, les personnes suivantes participent-elles, selon vous, à l'élaboration et au suivi des plans d'intervention?

	Toujours	Souvent	Parfois	Jamais	Ne sais pas
Les élèves qui le peuvent	☐	☐	☐	☐	☐
Leurs parents	☐	☐	☐	☐	☐

Au besoin, précisez : _____

Formation des intervenants⁴⁶

Les questions suivantes s'intéressent à la formation du personnel enseignant du préscolaire, du primaire et du secondaire ainsi qu'à la formation du personnel des services de garde en milieu scolaire.

13. Actuellement, la formation initiale du personnel enseignant les prépare-t-elle, selon vous, adéquatement en ce qui concerne l'intégration en classe ordinaire des élèves HDAA?

- ☐ Tout à fait
- ☐ Assez
- ☐ Peu
- ☐ Pas du tout
- ☐ Ne sais pas

Au besoin, précisez : _____

.....
46. Les questions de cette sous-section ont été posées à l'AQRIPH, la COPHAN, la FQA et la SQDI seulement.

14. De manière générale, le personnel enseignant est-il, selon vous, adéquatement préparé en ce qui concerne l'intégration en classe ordinaire des élèves HDAA?

- ☐ Tout à fait
- ☐ Assez
- ☐ Peu
- ☐ Pas du tout
- ☐ Ne sais pas

Au besoin, précisez : _____

15. Actuellement, le personnel des services de garde en milieu scolaire est-il, selon vous, suffisamment formé pour répondre aux besoins des élèves HDAA du préscolaire et du primaire, ainsi que pour utiliser les modes d'intervention appropriés auprès d'eux?

- ☐ Tout à fait
- ☐ Assez
- ☐ Peu
- ☐ Pas du tout
- ☐ Ne sais pas

Au besoin, précisez : _____

Formation générale des adultes

La question suivante s'intéresse à l'offre de services en éducation des adultes et à sa réponse aux besoins des adultes handicapés.

16. Actuellement, la formation générale des adultes répond-elle, selon vous, aux besoins des adultes handicapés?

- ☐ Tout à fait
- ☐ Assez
- ☐ Peu
- ☐ Pas du tout
- ☐ Ne sais pas

Au besoin, précisez : _____

Études postsecondaires

La question suivante s'intéresse au soutien offert aux étudiantes et étudiants en situation de handicap lors de leurs études postsecondaires, incluant les études collégiales et les études universitaires.

- 17. Actuellement, les conseillers offrant les services de soutien aux étudiants en situation de handicap sont-ils, selon vous, adéquatement formés pour répondre aux besoins des étudiants handicapés?**

	Tout à fait	Assez	Peu	Pas du tout	Ne sais pas
Collèges	☐	☐	☐	☐	☐
Universités	☐	☐	☐	☐	☐

Au besoin, précisez : _____

- 18. Avez-vous d'autres commentaires à formuler en lien avec l'un ou l'autre des sujets traités dans la Partie C – Éducation?**

>>> **Partie D - Emploi**

Les questions suivantes concernent la participation des personnes handicapées sur le marché du travail.

Formation continue

- 19. Actuellement, les personnes handicapées et leurs employeurs au Québec ont-ils, selon vous, suffisamment d'information au sujet des différents programmes gouvernementaux, incluant l'aide financière disponible, pour appuyer la formation continue?**

	Tout à fait	Assez	Peu	Pas du tout	Ne sais pas
Les personnes handicapées	☐	☐	☐	☐	☐
Leurs employeurs au Québec	☐	☐	☐	☐	☐

Au besoin, précisez : _____

Développement du potentiel d'employabilité, intégration et maintien en emploi

20. Actuellement, les personnes handicapées sans emploi ont-elles accès, selon vous, à l'accompagnement ou au soutien personnalisé dont elles ont besoin pour chacun des éléments suivants?

	Tout à fait	Assez	Peu	Pas du tout	Ne sais pas
Le développement de leur employabilité	☐	☐	☐	☐	☐
Leur recherche d'emploi	☐	☐	☐	☐	☐
Leur intégration en emploi	☐	☐	☐	☐	☐
Leur maintien en emploi	☐	☐	☐	☐	☐

Au besoin, précisez : _____

21. Depuis 2009, considérez-vous que la complémentarité des rôles et responsabilités en matière de développement de l'employabilité, d'intégration et de maintien en emploi entre les réseaux de l'éducation, de la santé et des services sociaux (incluant la réadaptation) ainsi que de l'emploi a été améliorée? Par exemple, la clarification des rôles et responsabilités, la souplesse et la fluidité entre les services, mesures ou programmes, les arrimages entre les réseaux, etc.

	Tout à fait	Assez	Peu	Pas du tout	Ne sais pas
Pour le développement de l'employabilité	☐	☐	☐	☐	☐
Pour l'intégration en emploi	☐	☐	☐	☐	☐
Pour le maintien en emploi	☐	☐	☐	☐	☐

Au besoin, précisez : _____

Représentation sociale du potentiel d'employabilité des personnes handicapées

Lors de l'élaboration de la politique À part entière, le fait que les personnes handicapées, leur famille, les employeurs, les syndicats ainsi que les employés soient encore influencés par des représentations sociales négatives à l'égard de la participation sur le marché du travail des personnes handicapées a été identifié comme un obstacle.

22. Actuellement, diriez-vous que les groupes de personnes suivants sont encore influencés par des représentations sociales négatives à l'égard de la participation sur le marché du travail des personnes handicapées?

	Beaucoup	Assez	Peu	Pas du tout	Ne sais pas
Les personnes handicapées elles-mêmes	☐	☐	☐	☐	☐
Leur famille	☐	☐	☐	☐	☐
Les employeurs au Québec	☐	☐	☐	☐	☐
Les syndicats	☐	☐	☐	☐	☐
Les employés	☐	☐	☐	☐	☐

Programmes de soutien du revenu

Lors de l'élaboration de la politique À part entière, les personnes consultées ont relevé que le Programme de solidarité sociale n'était pas conçu pour inciter les personnes handicapées ayant des contraintes sévères à l'emploi à développer leur employabilité et à intégrer progressivement le marché du travail.

23. Actuellement, le Programme de solidarité sociale est-il, selon vous, conçu de façon à inciter les personnes handicapées ayant des contraintes sévères à l'emploi à développer leur employabilité ou à intégrer progressivement un emploi?

	Tout à fait	Assez	Peu	Pas du tout	Ne sais pas
Développer leur employabilité	☐	☐	☐	☐	☐
Intégrer progressivement un emploi	☐	☐	☐	☐	☐

Au besoin, précisez : _____

Progression de carrière en entreprises adaptées

24. Actuellement, les personnes handicapées qui travaillent dans les entreprises adaptées ont-elles, selon vous, plus de possibilités :

a) de promotions ou d'avancement en emploi subventionné au sein des entreprises adaptées qu'en 2009?

- ☐ Tout à fait
- ☐ Assez
- ☐ Peu
- ☐ Pas du tout
- ☐ Ne sais pas

Au besoin, précisez : _____

b) de transitions d'un emploi subventionné à un emploi non subventionné dans une entreprise adaptée qu'en 2009?

- ☐ Tout à fait
- ☐ Assez
- ☐ Peu
- ☐ Pas du tout
- ☐ Ne sais pas

Au besoin, précisez : _____

c) de transitions d'une entreprise adaptée vers un milieu d'emploi standard qu'en 2009?

- ☐ Tout à fait
- ☐ Assez
- ☐ Peu
- ☐ Pas du tout
- ☐ Ne sais pas

Au besoin, précisez : _____

25. Avez-vous d'autres commentaires à formuler en lien avec l'un ou l'autre des sujets traités dans la Partie D - Emploi?

>>> **Partie E – Loisir, sport récréatif, tourisme et culture**⁴⁷

Les questions suivantes concernent la participation des personnes handicapées à des activités de loisir, de sport récréatif, de tourisme et de culture.

Accessibilité des lieux et accès à des équipements en lien avec le loisir, le sport récréatif, le tourisme et la culture

26. Actuellement, est-ce que les établissements d'hébergement touristiques (par exemple : hôtels, gîtes, campings) sont accessibles, selon vous, aux personnes handicapées?

- ☐ Tous
- ☐ La plupart
- ☐ Quelques-uns
- ☐ Aucun
- ☐ Ne sais pas

Au besoin, précisez : _____

27. Depuis 2009, considérez-vous qu'il y a eu des améliorations quant à l'accessibilité des lieux de pratique d'activités de loisir, de sport récréatif, de tourisme et de culture pour les personnes handicapées?

	Beaucoup	Assez	Peu	Pas du tout	Ne sais pas
Les lieux de pratique d'activités de loisir et de sport récréatif (par exemple : gymnases, piscines, arénas, parcs et terrains sportifs, centres communautaires de loisir)	☐	☐	☐	☐	☐
Les lieux touristiques (par exemple : zoos, aquariums, parcs nationaux, réserves fauniques)	☐	☐	☐	☐	☐
Les lieux culturels (par exemple : musées, cinémas, théâtres)	☐	☐	☐	☐	☐
Les événements spéciaux (par exemple : festivals)	☐	☐	☐	☐	☐
Les établissements d'hébergement touristiques (par exemple : hôtels, gîtes, campings)	☐	☐	☐	☐	☐

Au besoin, précisez : _____

.....
47. Les questions de cette section ont été posées à l'AQRIPH, la COPHAN, la FQA et la SQDI seulement.

28. Depuis 2009, considérez-vous qu'il y a eu des améliorations quant à la disponibilité de l'équipement adapté pour les personnes handicapées dans les lieux de pratique d'activités de loisir, de sport récréatif, de tourisme et de culture?

	Beaucoup	Assez	Peu	Pas du tout	Ne sais pas
Les équipements récréatifs et sportifs (par exemple : fauteuil roulant adapté pour le sport, vélo adapté, mobilier d'entraînement et jeux adaptés dans les parcs, dispositifs d'accès à l'eau pour les piscines)	☐	☐	☐	☐	☐
Les équipements touristiques et culturels (par exemple : l'audiodescription, les maquettes tactiles, le surtitrage, les systèmes de mise en relief, l'audioguide, le visioguide, les systèmes d'amplification, l'interprétariat)	☐	☐	☐	☐	☐

Au besoin, précisez : _____

Formation du personnel

29. Actuellement, est-ce que le personnel à l'accueil et à l'information pour les activités de loisir, de sport récréatif, de tourisme et de culture est adéquatement formé, selon vous, pour répondre aux besoins des personnes handicapées?

	Tout à fait	Assez	Peu	Pas du tout	Ne sais pas
Personnel à l'accueil et à l'information pour les activités de loisir et de sport récréatif	☐	☐	☐	☐	☐
Personnel à l'accueil et à l'information pour les activités touristiques et culturelles	☐	☐	☐	☐	☐

Au besoin, précisez : _____

30. Actuellement, est-ce que le personnel assurant l'encadrement des activités de loisir, de sport récréatif, de tourisme et de culture (par exemple : conseillers en loisirs et sports, moniteur, coach, guide touristique, animateur d'activités culturelles) est adéquatement formé, selon vous, pour répondre aux besoins des personnes handicapées?

	Tout à fait	Assez	Peu	Pas du tout	Ne sais pas
Personnel d'encadrement pour les activités de loisir et de sport récréatif	☐	☐	☐	☐	☐
Personnel d'encadrement pour les activités touristiques et culturelles	☐	☐	☐	☐	☐

Au besoin, précisez : _____

Formation en accompagnement en loisir pour les personnes handicapées

La question suivante vise à obtenir vos perceptions sur l'offre générale de loisir, de sport récréatif, de tourisme et de culture pour les personnes handicapées. Elle n'aborde pas la participation des personnes handicapées ni l'accompagnement de celles-ci dans les camps de jour.

31. Actuellement, est-ce que les accompagnateurs ou accompagnatrices (bénévoles ou rémunérés) sont adéquatement formés, selon vous, pour répondre aux besoins des personnes handicapées lors de leur participation à des activités de loisir, sport récréatif, tourisme et culture?

- ☐ Tout à fait
- ☐ Assez
- ☐ Peu
- ☐ Pas du tout
- ☐ Ne sais pas

Au besoin, précisez : _____

Soutien financier aux organismes communautaires de loisir

32. Considérez-vous que l'ensemble des organismes communautaires de loisir reçoit le soutien financier nécessaire pour offrir des activités de loisir adaptées aux personnes handicapées?

- ☐ Tout à fait
- ☐ Assez
- ☐ Peu
- ☐ Pas du tout
- ☐ Ne sais pas

Au besoin, précisez : _____

Loisirs municipaux et communautaires

33. Actuellement, considérez-vous que les personnes handicapées sont informées au sujet des activités de loisir adaptées offertes par leur municipalité ou par leurs mandataires, dont les centres communautaires de loisir?

- ☐ Toujours
- ☐ Souvent
- ☐ Parfois
- ☐ Jamais
- ☐ Ne sais pas

Au besoin, précisez : _____

Offre de livres adaptés dans les bibliothèques publiques

34. Actuellement, considérez-vous que les bibliothèques publiques du Québec autres que Bibliothèque et archives nationales du Québec (BAnQ) offrent suffisamment de livres adaptés (audio, gros caractères, braille intégral, braille abrégé) pour combler les besoins de lecture des personnes handicapées?

- ☐ Tout à fait
- ☐ Assez
- ☐ Peu
- ☐ Pas du tout
- ☐ Ne sais pas

Au besoin, précisez : _____

35. Depuis 2009, considérez-vous que les collections de livres adaptés se sont développées dans les bibliothèques publiques du Québec, autres que BAnQ?

- ☐ Beaucoup
- ☐ Assez
- ☐ Peu
- ☐ Pas du tout
- ☐ Ne sais pas

Au besoin, précisez : _____

36. Avez-vous d'autres commentaires à formuler avec l'un ou l'autre des sujets traités dans la Partie E – Loisir, sport récréatif, tourisme et culture?

Merci de votre précieuse collaboration!

Questionnaire à l'intention de l'Alliance des centres-conseils en emploi, du Conseil québécois des entreprises adaptées, du Regroupement des organismes spécialisés pour l'emploi des personnes handicapées et de de Soutien à la personne handicapée en route vers l'emploi

CONSIGNES

Ce questionnaire permettra à l'Office des personnes handicapées du Québec d'évaluer l'efficacité de la politique À part entière à accroître la participation des personnes handicapées sur le marché du travail, sans discrimination, dans des conditions équivalentes à celles des autres personnes.

- Ce questionnaire s'adresse à une personne de votre organisation qui a une excellente connaissance des sujets liés à la participation des personnes handicapées sur le marché du travail. Au besoin, il est possible de répartir les sections du questionnaire entre diverses personnes.
- N'oubliez pas de sauvegarder le questionnaire avant de nous le retourner.
- Vous avez jusqu'au 14 juin 2018 pour répondre au questionnaire.
- Pour toute question relative à cette démarche, vous pouvez communiquer avec Mélanie Deslauriers à l'adresse melanie.deslauriers@ohpq.gouv.qc.ca ou par téléphone au 1 866 680-1930, poste 18568.

Nous vous remercions de l'attention que vous porterez à ce questionnaire et du temps que vous consacrerez à y répondre.

QUESTIONNAIRE

Identification du répondant

1. Il se peut que l'Office communique avec vous si certaines réponses doivent être précisées. Pour cette raison, veuillez indiquer le nom et les coordonnées de la personne répondant au questionnaire. Si plus d'une personne a rempli le questionnaire, veuillez indiquer le nom et les coordonnées d'une personne pouvant, au besoin, être contactée à cet effet :

Prénom et nom de famille : _____

Fonction : _____

Téléphone : _____

Adresse courriel : _____

Formation continue

La prochaine question porte sur la formation continue des personnes handicapées.

Lors de l'élaboration de la politique À part entière, le manque d'information des personnes handicapées et de leurs employeurs au sujet de l'aide financière ou des différents programmes gouvernementaux disponibles pour appuyer la formation continue a été identifié comme un obstacle.

2. Actuellement, les personnes handicapées et leurs employeurs ont-ils, selon vous, suffisamment d'information au sujet de l'aide financière ou des différents programmes gouvernementaux disponibles pour appuyer la formation continue?

	Tout à fait	Assez	Peu	Pas du tout	Ne sais pas
Les personnes handicapées	☐	☐	☐	☐	☐
Leurs employeurs	☐	☐	☐	☐	☐

Responsabilités et obligations des employeurs

Lors de l'élaboration de la politique À part entière, le fait que les employeurs connaissent peu leurs responsabilités et leurs obligations a été identifié comme un obstacle au maintien en emploi des personnes handicapées. Les prochaines questions portent sur la connaissance qu'ont ceux-ci de leur obligation d'accommodement raisonnable, qui est la principale obligation à l'égard du maintien en emploi des personnes handicapées.

Définition de l'obligation d'accommodement raisonnable

Il s'agit d'une « obligation juridique découlant du droit à l'égalité qui s'applique dans une situation de discrimination. Elle permet d'aménager une norme ou une pratique de portée universelle en accordant un traitement différentiel à une personne qui, autrement, serait pénalisée par l'application de cette norme. Il n'y a pas d'obligation d'accommodement en cas de contrainte excessive⁴⁸. »

3. Actuellement, les employeurs ont-ils, selon vous, connaissance qu'ils ont l'obligation d'offrir des mesures d'accommodement raisonnable à leur personnel handicapé qui en fait la demande?

Par exemple, pour l'accessibilité du milieu de travail (aménagement du poste de travail, des lieux, etc.) et l'aménagement de l'organisation du travail (redéfinition des tâches, flexibilité de l'horaire de travail, etc.).

- ☐ Tout à fait
- ☐ Assez
- ☐ Peu
- ☐ Pas du tout
- ☐ Ne sais pas

4. Depuis 2009, considérez-vous que la connaissance qu'ont les employeurs de leur obligation d'offrir des mesures d'accommodement raisonnable à leur personnel handicapé qui en fait la demande s'est améliorée?

- ☐ Beaucoup
- ☐ Assez
- ☐ Peu
- ☐ Pas du tout
- ☐ Ne sais pas

.....
48. COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE ET DES DROITS DE LA JEUNESSE. *Lexique*, [En ligne]. [www.cdpedj.qc.ca/fr/pages/lexique.aspx#motifs-interdits] (Consulté le 9 mai 2018).

Développement du potentiel d'employabilité, intégration et maintien en emploi

Cette section s'intéresse au développement du potentiel d'employabilité des personnes handicapées, à leur intégration ainsi qu'à leur maintien en emploi. Plus particulièrement, le soutien et l'accompagnement disponibles ainsi que la complémentarité des rôles et des responsabilités en cette matière entre les réseaux sont abordés.

Lors de l'élaboration de la politique À part entière, le fait que de nombreuses personnes handicapées sans emploi n'aient pas l'accompagnement et le soutien personnalisé nécessaires à une démarche de développement de l'employabilité, de recherche d'emploi et d'intégration au travail a été identifié comme un obstacle au développement de leur potentiel d'employabilité.

5. Actuellement, les personnes handicapées sans emploi ont-elles accès, selon vous, à l'accompagnement ou au soutien personnalisé dont elles ont besoin pour chacun des éléments suivants?

	Tout à fait	Assez	Peu	Pas du tout	Ne sais pas
Le développement de leur employabilité	☐	☐	☐	☐	☐
Leur recherche d'emploi	☐	☐	☐	☐	☐
Leur intégration en emploi	☐	☐	☐	☐	☐
Leur maintien en emploi	☐	☐	☐	☐	☐

Veuillez préciser : _____

Lors de l'élaboration de la politique À part entière, il a été relevé que la complémentarité des rôles et responsabilités en matière de développement de l'employabilité, d'intégration et de maintien en emploi entre les réseaux de l'éducation, de la santé et des services sociaux (incluant la réadaptation) ainsi que de l'emploi était à parfaire.

6. Depuis 2009, considérez-vous que la complémentarité des rôles et responsabilités en matière de développement de l'employabilité, d'intégration et de maintien en emploi entre les réseaux de l'éducation, de la santé et des services sociaux (incluant la réadaptation) ainsi que de l'emploi a été améliorée? Par exemple, la clarification des rôles et responsabilités, la souplesse et la fluidité entre les services, mesures ou programmes, les arrimages entre les réseaux, etc.

- ☐ Beaucoup
- ☐ Assez
- ☐ Peu
- ☐ Pas du tout
- ☐ Ne sais pas

Veuillez préciser : _____

Représentation sociale du potentiel d'employabilité des personnes handicapées

Lors de l'élaboration de la politique À part entière, le fait que les personnes handicapées, leur famille, les employeurs, les syndicats ainsi que les employés soient encore influencés par des représentations sociales négatives à l'égard de la participation sur le marché du travail des personnes handicapées a été identifié comme un obstacle.

7. Actuellement, diriez-vous que les groupes de personnes suivants sont encore influencés par des représentations sociales négatives à l'égard de la participation sur le marché du travail des personnes handicapées?

	Beaucoup	Assez	Peu	Pas du tout	Ne sais pas
Les personnes handicapées elles-mêmes	☐	☐	☐	☐	☐
Leur famille	☐	☐	☐	☐	☐
Les employeurs	☐	☐	☐	☐	☐
Les syndicats	☐	☐	☐	☐	☐
Les employés	☐	☐	☐	☐	☐

Progression de carrière en entreprises adaptées

Lors de l'élaboration de la politique À part entière, il a été relevé que, malgré l'obligation qui leur est faite à l'intérieur du Programme de soutien aux entreprises adaptées, ces entreprises n'ont pas toujours mis en place les politiques et les moyens favorisant la progression en emploi et la mobilité professionnelle des personnes handicapées qui y travaillent.

8. Depuis 2009, quelles ont été les principales actions posées par les entreprises adaptées pour favoriser les transitions suivantes des personnes handicapées qui y travaillent?⁴⁹

a) Les promotions ou l'avancement en emploi subventionné au sein de l'entreprise adaptée.

b) Les transitions d'un emploi subventionné à un emploi non subventionné dans une entreprise adaptée.

c) Les transitions d'une entreprise adaptée vers un milieu d'emploi standard.

.....

49. Les questions de cette section ont été posées au CQEA seulement.

9. Actuellement, les personnes handicapées qui travaillent dans les entreprises adaptées ont-elles, selon vous, plus de possibilités⁵⁰ :

a) de promotions ou d'avancement en emploi subventionné au sein des entreprises adaptées qu'en 2009 ?

- ☐ Tout à fait
- ☐ Assez
- ☐ Peu
- ☐ Pas du tout
- ☐ Ne sais pas

Veillez préciser : _____

b) de transitions d'un emploi subventionné à un emploi non subventionné dans une entreprise adaptée qu'en 2009?

- ☐ Tout à fait
- ☐ Assez
- ☐ Peu
- ☐ Pas du tout
- ☐ Ne sais pas

Veillez préciser : _____

c) de transitions d'une entreprise adaptée vers un milieu d'emploi standard qu'en 2009?

- ☐ Tout à fait
- ☐ Assez
- ☐ Peu
- ☐ Pas du tout
- ☐ Ne sais pas

Veillez préciser : _____

.....
50. Les questions de cette section ont été posées au CQEA et au ROSEPH seulement.

10. De 2009-2010 à 2016-2017, combien de personnes handicapées en emploi subventionné dans les entreprises adaptées ont transité⁵¹ :

a) vers un emploi non subventionné dans une entreprise adaptée?

.....
☐ Ne sais pas

b) vers un milieu d'emploi standard?

.....
☐ Ne sais pas

11. Avez-vous des suggestions ou commentaires en lien avec les sujets qui ont été abordés dans ce questionnaire?

.....
Merci de votre précieuse collaboration!

.....
51. Les questions de cette section ont été posées au CQEA seulement.

Questionnaire à l'intention de la Commission des partenaires du marché du travail

CONSIGNES

Ce questionnaire permettra à l'Office des personnes handicapées du Québec d'évaluer l'efficacité de la politique À part entière à accroître la participation des personnes handicapées sur le marché du travail, sans discrimination, dans des conditions équivalentes à celles des autres personnes.

- Ce questionnaire s'adresse à une personne de votre organisation qui a une excellente connaissance des sujets liés à la participation des personnes handicapées sur le marché du travail. Au besoin, il est possible de répartir les sections du questionnaire entre diverses personnes.
- N'oubliez pas de sauvegarder le questionnaire avant de nous le retourner.
- Vous avez jusqu'au 14 juin 2018 pour répondre au questionnaire.
- Pour toute question relative à cette démarche, vous pouvez communiquer avec Mélanie Deslauriers à l'adresse melanie.deslauriers@ohpq.gouv.qc.ca ou par téléphone au 1 866 680-1930, poste 18568.

Nous vous remercions de l'attention que vous porterez à ce questionnaire et du temps que vous consacrerez à y répondre.

QUESTIONNAIRE

Identification du répondant

- 1. Il se peut que l'Office communique avec vous si certaines réponses doivent être précisées. Pour cette raison, veuillez indiquer le nom et les coordonnées de la personne répondant au questionnaire. Si plus d'une personne a rempli le questionnaire, veuillez indiquer le nom et les coordonnées d'une personne pouvant, au besoin, être contactée à cet effet :**

Prénom et nom de famille : _____

Fonction : _____

Téléphone : _____

Adresse courriel : _____

Responsabilités et obligations des employeurs

Lors de l'élaboration de la politique À part entière, le fait que les employeurs connaissent peu leurs responsabilités et leurs obligations a été identifié comme un obstacle au maintien en emploi des personnes handicapées. Les prochaines questions portent sur la connaissance qu'ont ceux-ci de leur obligation d'accommodement raisonnable, qui est la principale obligation à l'égard du maintien en emploi des personnes handicapées.

Définition de l'obligation d'accommodement raisonnable

Il s'agit d'une « obligation juridique découlant du droit à l'égalité qui s'applique dans une situation de discrimination. Elle permet d'aménager une norme ou une pratique de portée universelle en accordant un traitement différentiel à une personne qui, autrement, serait pénalisée par l'application de cette norme. Il n'y a pas d'obligation d'accommodement en cas de contrainte excessive⁵². »

2. Actuellement, les employeurs ont-ils, selon vous, connaissance qu'ils ont l'obligation d'offrir des mesures d'accommodement raisonnable à leur personnel handicapé qui en fait la demande?

Par exemple, pour l'accessibilité du milieu de travail (aménagement du poste de travail, des lieux, etc.) et l'aménagement de l'organisation du travail (redéfinition des tâches, flexibilité de l'horaire de travail, etc.).

- ☐ Tout à fait
- ☐ Assez
- ☐ Peu
- ☐ Pas du tout
- ☐ Ne sais pas

3. Depuis 2009, considérez-vous que la connaissance qu'ont les employeurs de leur obligation d'offrir des mesures d'accommodement raisonnable à leur personnel handicapé qui en fait la demande s'est améliorée?

- ☐ Beaucoup
- ☐ Assez
- ☐ Peu
- ☐ Pas du tout
- ☐ Ne sais pas

52. COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE ET DES DROITS DE LA JEUNESSE. *Lexique*, [En ligne]. [www.cdpcj.qc.ca/fr/pages/lexique.aspx#motifs-interdits] (Consulté le 9 mai 2018).

Développement du potentiel d'employabilité, intégration et maintien en emploi

Cette section s'intéresse au développement du potentiel d'employabilité des personnes handicapées, à leur intégration ainsi qu'à leur maintien en emploi. Plus particulièrement, le soutien et l'accompagnement disponibles ainsi que la complémentarité des rôles et des responsabilités en cette matière entre les réseaux sont abordés.

Lors de l'élaboration de la politique À part entière, le fait que de nombreuses personnes handicapées sans emploi n'aient pas l'accompagnement et le soutien personnalisé nécessaires à une démarche de développement de l'employabilité, de recherche d'emploi et d'intégration au travail a été identifié comme un obstacle au développement de leur potentiel d'employabilité.

- 4. Depuis 2009, considérez-vous que la complémentarité des rôles et responsabilités en matière de développement de l'employabilité, d'intégration et de maintien en emploi entre les réseaux de l'éducation, de la santé et des services sociaux (incluant la réadaptation) ainsi que de l'emploi a été améliorée?** *Par exemple, la clarification des rôles et responsabilités, la souplesse et la fluidité entre les services, mesures ou programmes, les arrimages entre les réseaux, etc.*

- ☐ Beaucoup
- ☐ Assez
- ☐ Peu
- ☐ Pas du tout
- ☐ Ne sais pas

Veuillez préciser : _____

Représentation sociale du potentiel d'employabilité des personnes handicapées

Lors de l'élaboration de la politique À part entière, le fait que les personnes handicapées, leur famille, les employeurs, les syndicats ainsi que les employés soient encore influencés par des représentations sociales négatives à l'égard de la participation sur le marché du travail des personnes handicapées a été identifié comme un obstacle.

5. Actuellement, diriez-vous que les groupes de personnes suivants sont encore influencés par des représentations sociales négatives à l'égard de la participation sur le marché du travail des personnes handicapées?

	Beaucoup	Assez	Peu	Pas du tout	Ne sais pas
Les personnes handicapées elles-mêmes	☐	☐	☐	☐	☐
Leur famille	☐	☐	☐	☐	☐
Les employeurs	☐	☐	☐	☐	☐
Les syndicats	☐	☐	☐	☐	☐
Les employés	☐	☐	☐	☐	☐

6. Avez-vous des suggestions ou commentaires en lien avec les sujets qui ont été abordés dans ce questionnaire?

Merci de votre précieuse collaboration!

RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

- ALLARD, Sophie (7 juillet 2016). « Services pour personnes handicapées : Le CAMO fermera ses portes en août », [En ligne]. [www.lapresse.ca/actualites/sante/201607/06/01-4998686-services-pour-personnes-handicapees-le-camo-fermera-ses-portes-en-aout.php].
- BELLEMARE et autres (2017). *Physical Disability and Labor Market Discrimination : Evidence from a Field Experiment*. Cahier de recherché. Novembre 2017, [En ligne]. [www.cedia.ca/sites/cedia.ca/files/cahier_17_03_physical_disability_labor_market_discrimination.pdf] (Consulté le 6 août 2018).
- COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE ET DES DROITS DE LA JEUNESSE [s.d.]. *Lexique*, [En ligne]. [www.cdpedj.qc.ca/fr/pages/lexique.aspx#motifs-interdits] (Consulté le 9 mai 2018).
- COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE ET DES DROITS DE LA JEUNESSE (2017). *Rapport d'activités et de gestion 2016-2017*, [En ligne]. [www.cdpedj.qc.ca/Publications/RA_2016_2017.pdf] (Consulté le 30 juillet 2018).
- COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE ET DES DROITS DE LA JEUNESSE (2016a). *Rapport d'activités et de gestion 2015-2016*, [En ligne]. [www.cdpedj.qc.ca/Publications/RA_2015_2016.pdf] (Consulté le 16 janvier 2019).
- COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE ET DES DROITS DE LA JEUNESSE (2016b). *Mémoire à la Commission de l'Économie et du Travail de l'Assemblée nationale : projet de Loi n°70 : Loi visant à permettre une meilleure adéquation entre la formation et l'emploi ainsi qu'à favoriser l'intégration en emploi* [En ligne]. [www.cdpedj.qc.ca/publications/memoire_PL_70_emploi_pauvrete.pdf] (Consulté le 13 août 2018).
- COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE ET DES DROITS DE LA JEUNESSE (2015). *Rapport d'activités et de gestion 2014-2015*, [En ligne]. [www.cdpedj.qc.ca/Publications/RA_2014_2015.pdf] (Consulté le 16 janvier 2019).
- COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE ET DES DROITS DE LA JEUNESSE (2014). *Rapport d'activités et de gestion 2013-2014*, [En ligne]. [www.cdpedj.qc.ca/Publications/RA_2013_2014.pdf] (Consulté le 16 janvier 2019).
- COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE ET DES DROITS DE LA JEUNESSE (2013). *Rapport d'activités et de gestion 2012-2013*, [En ligne]. [www.cdpedj.qc.ca/Publications/RA_2012_2013.pdf] (Consulté le 16 janvier 2019).
- COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE ET DES DROITS DE LA JEUNESSE (2012a). *Rapport d'activités et de gestion 2011-2012*, [En ligne]. [www.cdpedj.qc.ca/Publications/RA_2011_2012.pdf] (Consulté le 16 janvier 2019).
- COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE ET DES DROITS DE LA JEUNESSE (2012b). *Guide virtuel, traitement d'une demande d'accommodement*, [En ligne]. [www.cdpedj.qc.ca/fr/formation/accommodement/Pages/pdf/Guide_virtuel_accommodement.pdf] (Consulté le 29 octobre 2019).

- COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE ET DES DROITS DE LA JEUNESSE (2010). *Rapport d'activités et de gestion 2009-2010*, [En ligne]. [www.cdpcj.qc.ca/Publications/Rapport_activites_gestion_2009-2010.pdf] (Consulté le 30 juillet 2018).
- COMMISSION DES PARTENAIRES DU MARCHÉ DU TRAVAIL (2016). *Rapport annuel de gestion 2015-2016*, [En ligne]. [www.cpmt.gouv.qc.ca/includes/composants/telecharger.asp?fichier=/publications/pdf/Rapport-annuel-gestion_CPMT_2015-2016.pdf] (Consulté le 17 avril 2019).
- DUBOIS, F., L. DUGAS et C. GUAY (2009). *Cadre d'évaluation de la politique À part entière : pour un véritable exercice du droit à l'égalité*, Drummondville, Office des personnes handicapées du Québec, 60 p.
- DUGAS, L., et D. LAVIGNE (2012). *Évaluation de l'efficacité de la politique À part entière : proposition de méthodologie*, Drummondville, Direction de l'évaluation, de la recherche et des communications organisationnelles, Office des personnes handicapées du Québec, 30 p.
- DUGAS, Lucie (2015). *L'Enquête québécoise sur les limitations d'activités, les maladies chroniques et le vieillissement et l'Enquête canadienne sur l'incapacité : comment expliquer des taux d'incapacité aussi différents entre ces deux enquêtes?*, Drummondville, Direction de l'évaluation, de la recherche et des communications, Office des personnes handicapées du Québec, 30 p.
- DUNSTANT, T. (2003). *Lower Rates of Self Reported Disability in Quebec than the Rest of Canada: an Investigation Into Some of the Factors*, Statistique Canada, PALS Data Interpretation Workshop, 14 p.
- EMPLOI-QUÉBEC (2019). *Plan d'action 2018-2019*, [En ligne]. [www.emploiuebec.gouv.qc.ca/fileadmin/fichiers/pdf/Publications/00_admin-plan-action_2018-2019.pdf] (Consulté le 16 avril 2019).
- EMPLOI-QUÉBEC (2016). *Nouveaux montants des prestations. Programme d'aide sociale et Programme de solidarité sociale. En vigueur le 1^{er} janvier 2017*, [En ligne]. [www.emploiuebec.gouv.qc.ca/uploads/tx_fceqpubform/00_nouv-montants-prestation_2017.pdf] (Consulté le 29 avril 2021)
- EMPLOI-QUÉBEC (s.d.). *Programmes d'aide sociale et de solidarité sociale*, [En ligne]. [www.emploiuebec.gouv.qc.ca/citoyens/obtenir-une-aide-financiere/programmes-daide-sociale-et-de-solidarite-sociale/] (Consulté le 13 décembre 2017).
- EMPLOI-QUÉBEC (2015). *Projet de préparation à l'emploi : guides des mesures et des services d'emploi*, [En ligne]. [www.emploiuebec.gouv.qc.ca/guide_mesures_services/05_Mesures_progr_Emploi_Quebec/05_2_Projets_preparation_emploi/Guide_PPE_introduction.pdf] (Consulté le 25 avril 2019).
- EMPLOI-QUÉBEC (2014a). *Programme de subventions aux entreprises adaptées : guides des mesures et des services d'emploi*, [En ligne]. [www.emploiuebec.gouv.qc.ca/guide_mesures_services/05_Mesures_progr_Emploi_Quebec/05_11_PSEA/PSEA.pdf] (Consulté le 23 avril 2019).
- EMPLOI-QUÉBEC (2014b). *Programme d'aide et d'accompagnement sociale « PAAS Action »*, [En ligne]. [www.emploiuebec.gouv.qc.ca/guide_mesures_services/05_Mesures_progr_Emploi_Quebec/05_13_PAAS_Action/5_13_1_PAAS_Action/Guide_PAAS_Action.pdf] (Consulté le 3 mai 2021).
- EMPLOI-QUÉBEC (2012). *Projet de préparation à l'emploi : volet entreprises d'insertion : guides des mesures et des services d'emploi*, [En ligne]. [www.emploiuebec.gouv.qc.ca/guide_mesures_services/05_Mesures_progr_Emploi_Quebec/05_2_Projets_preparation_emploi/Guide_PPE_volet_EI.pdf] (Consulté le 10 juillet 2019).

- FOUGEYROLLAS, P., et autres (2018). *Classification internationale : modèle de développement humain : processus de production du handicap (MDH-PPH)*, Québec, Réseau international sur le Processus de production du handicap, 242 p.
- FTQ et ROSEPH (2012). *Travaillons ensemble : rapport final*, [En ligne]. [ftq.qc.ca/wp-content/uploads/ftqimport/7953.pdf], (Consulté le 30 octobre 2019).
- GOUVERNEMENT DU QUÉBEC (2019a). *Charte des droits et libertés de la personne*, à jour au 1^{er} mars 2019. [En ligne]. [legisquebec.gouv.qc.ca/fr/pdf/cs/C-12.pdf] (Consulté le 30 avril 2019).
- GOUVERNEMENT DU QUÉBEC (2019b). *Chapitre A-6.01 Loi sur l'administration publique*, à jour au 1^{er} mars 2019, [En ligne]. [legisquebec.gouv.qc.ca/fr/pdf/cs/A-6.01.pdf] (Consulté le 30 avril 2019).
- GOUVERNEMENT DU QUÉBEC (2019c). *Loi sur la fonction publique*, à jour au 1^{er} mars 2019. [En ligne]. [legisquebec.gouv.qc.ca/fr/pdf/cs/F-3.1.1.pdf] (Consulté le 30 avril 2019).
- GOUVERNEMENT DU QUÉBEC (2009). *À part entière : pour un véritable exercice du droit à l'égalité : politique gouvernementale pour accroître la participation sociale des personnes handicapées*, Drummondville, Office des personnes handicapées du Québec, 69 p.
- GOUVERNEMENT DU QUÉBEC (2005). *Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale : RLRQ., c. E-20.1*, à jour au 1^{er} mars 2015, [Québec], Éditeur officiel du Québec, 23 p.
- INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC (2019a). *Enquête canadienne sur l'incapacité, 2017 : compendium de tableaux : ensemble du Québec : répondants avec et sans incapacité*, Montréal, 613 p. Commande spéciale adressée à l'Institut de la statistique du Québec. [Document interne].
- INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC (2019b). *Enquête canadienne sur l'incapacité, 2017 : compendium de tableaux : section 2, ensemble du Québec : répondants avec incapacité*, Montréal, 291 p. Commande spéciale adressée à l'Institut de la statistique du Québec. [Document interne].
- INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC (2019c). *Enquête canadienne sur l'incapacité, 2017 : compendium de tableaux : section 10 : partie A, ensemble du Québec : répondants avec incapacité*, Montréal, 737 p. Commande spéciale adressée à l'Institut de la statistique du Québec. [Document interne].
- INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC (2019d). *Enquête canadienne sur l'incapacité, 2017 : compendium de tableaux : section 10 : partie B, ensemble du Québec : répondants avec incapacité*, Montréal, 795 p. Commande spéciale adressée à l'Institut de la statistique du Québec. [Document interne].
- INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC (2019e). *Enquête canadienne sur l'incapacité, 2017 : compendium de tableaux : provinces : répondants avec et sans incapacité*, Montréal, 199 p. Commande spéciale adressée à l'Institut de la statistique du Québec. [Document interne].
- INDEMNISATION DES VICTIMES D'ACTES CRIMINELS (2019). *Manuel des politiques IVAC*, [En ligne]. [www.ivac.qc.ca/a-propos/Documents/IVAC-politiques.pdf] (Consulté le 25 avril 2019).

- OFFICE DES PERSONNES HANDICAPÉES DU QUÉBEC (2019). *Mise en œuvre de la politique gouvernementale À part entière : pour un véritable exercice du droit à l'égalité afin d'accroître la participation sociale des personnes handicapées : bilan annuel 2017-2018*, Drummondville, Secrétariat général, L'Office, 118 p.
- OFFICE DES PERSONNES HANDICAPÉES DU QUÉBEC (2018a). *Mise en œuvre de la politique gouvernementale À part entière : pour un véritable exercice du droit à l'égalité afin d'accroître la participation sociale des personnes handicapées : bilan annuel 2016-2017*, Drummondville, Secrétariat général, L'Office, 100 p.
- OFFICE DES PERSONNES HANDICAPÉES DU QUÉBEC (2018b). *FRM_AS – Analyse stratégique des interventions régionales de l'Office*, Drummondville, 45 p. [Document interne].
- OFFICE DES PERSONNES HANDICAPÉES DU QUÉBEC (2017a). *Mise en œuvre de la politique gouvernementale À part entière : pour un véritable exercice du droit à l'égalité afin d'accroître la participation sociale des personnes handicapées : bilan annuel 2015-2016*, Drummondville, Secrétariat général, L'Office, 110 p.
- OFFICE DES PERSONNES HANDICAPÉES DU QUÉBEC (2017b). *Évaluation de l'efficacité de la politique gouvernementale À part entière : pour un véritable exercice du droit à l'égalité : les activités permettant de vivre à domicile*, Drummondville, Secrétariat général, L'Office, 104 p.
- OFFICE DES PERSONNES HANDICAPÉES DU QUÉBEC (2017c). *Évaluation de l'efficacité de la politique gouvernementale À part entière : pour un véritable exercice du droit à l'égalité : l'habitation*, Drummondville, Secrétariat général, L'Office, 132 p.
- OFFICE DES PERSONNES HANDICAPÉES DU QUÉBEC (2017d). *Évaluation de l'efficacité de la politique gouvernementale À part entière : pour un véritable exercice du droit à l'égalité : les communications*, Drummondville, Secrétariat général, L'Office, 82 p.
- OFFICE DES PERSONNES HANDICAPÉES DU QUÉBEC (2017e). *Évaluation de l'efficacité de la politique gouvernementale À part entière : pour un véritable exercice du droit à l'égalité : l'accès aux transports et l'accessibilité des bâtiments et des lieux publics*, Drummondville, Secrétariat général, L'Office, 169 p.
- OFFICE DES PERSONNES HANDICAPÉES DU QUÉBEC (2017f). *Évaluation de l'efficacité de la politique gouvernementale À part entière : pour un véritable exercice du droit à l'égalité : rapport synthèse sur les activités permettant de vivre à domicile, l'habitation, les communications et les déplacements (accès aux transports et accessibilité des bâtiments et des lieux publics)*, Drummondville, Secrétariat général, L'Office, 76 p.
- OFFICE DES PERSONNES HANDICAPÉES DU QUÉBEC (2016). *Mise en œuvre de la politique gouvernementale À part entière : pour un véritable exercice du droit à l'égalité afin d'accroître la participation sociale des personnes handicapées : bilan annuel 2014-2015*, Drummondville, L'Office, 64 p.
- OFFICE DES PERSONNES HANDICAPÉES DU QUÉBEC (2015a). *Mise en œuvre de la politique gouvernementale À part entière : pour un véritable exercice du droit à l'égalité afin d'accroître la participation sociale des personnes handicapées : bilan annuel 2013-2014*, Drummondville, Direction de l'évaluation, de la recherche et des communications, L'Office, 53 p.

- OFFICE DES PERSONNES HANDICAPÉES DU QUÉBEC (2015b). *Plan 2015-2019 des engagements gouvernementaux visant à favoriser la mise en œuvre de la politique À part entière : pour un véritable exercice du droit à l'égalité*, Drummondville, L'Office, 27 p.
- OFFICE DES PERSONNES HANDICAPÉES DU QUÉBEC (2014). *Mise en œuvre de la politique gouvernementale À part entière : pour un véritable exercice du droit à l'égalité afin d'accroître la participation sociale des personnes handicapées : bilan annuel 2012-2013*, Drummondville, Direction de l'évaluation, de la recherche et des communications, L'Office, 210 p.
- OFFICE DES PERSONNES HANDICAPÉES DU QUÉBEC (2013a). *Mise en œuvre de la politique gouvernementale À part entière : pour un véritable exercice du droit à l'égalité afin d'accroître la participation sociale des personnes handicapées : bilan annuel 2011-2012*, Drummondville, Direction de l'évaluation, de la recherche et des communications organisationnelles, L'Office, 227 p.
- OFFICE DES PERSONNES HANDICAPÉES DU QUÉBEC (2013b). *Activités socioprofessionnelles et activités communautaires pour les personnes de 21 ans et plus : Rapport de l'Office des personnes handicapées du Québec déposé au ministère de la Santé et des Services sociaux dans le cadre des travaux du groupe de travail mis sur pied par la ministre déléguée aux Services sociaux et à la Protection de la jeunesse, Mme Véronique Hivon*, Drummondville, Direction de l'évaluation, de la recherche et des communications organisationnelles, Office des personnes handicapées du Québec, 34 p.
- OFFICE DES PERSONNES HANDICAPÉES DU QUÉBEC (2013c). *Projet de loi n°41 : Loi modifiant la Loi sur la fonction publique principalement en matière de dotation des emplois. Avis de l'Office des personnes handicapées du Québec à la Commission des finances publiques*, Drummondville, Direction de l'intervention nationale, L'Office, 20 p.
- OFFICE DES PERSONNES HANDICAPÉES DU QUÉBEC (2012). *Mise en œuvre de la politique gouvernementale À part entière : pour un véritable exercice du droit à l'égalité afin d'accroître la participation sociale des personnes handicapées : bilan annuel 2010-2011*, Drummondville, Direction de l'évaluation, de la recherche et des communications organisationnelles, L'Office, 227 p.
- OFFICE DES PERSONNES HANDICAPÉES DU QUÉBEC (2011). *La transition des études postsecondaires vers le marché de l'emploi. Document de référence de l'Office des personnes handicapées du Québec*, [En ligne]. [www.ophq.gouv.qc.ca/fileadmin/centre_documentaire/Guides/1248_Transition_etudes_postsecondaires-emploi_Edite.pdf] (Consulté le 28 décembre 2018).
- OFFICE DES PERSONNES HANDICAPÉES DU QUÉBEC (2010). *Mise en œuvre de la politique gouvernementale À part entière : pour un véritable exercice du droit à l'égalité afin d'accroître la participation sociale des personnes handicapées : bilan annuel 2009-2010*, Drummondville, Service de l'évaluation de l'intégration sociale et de la recherche, L'Office, 132 p.
- OFFICE DES PERSONNES HANDICAPÉES DU QUÉBEC (2008). *Premier plan global de mise en œuvre : politique À part entière : pour un véritable exercice du droit à l'égalité : engagements des ministères et organismes : déposé au ministre de la Santé et des Services sociaux le 30 juin 2008, dernière mise à jour le 25 août 2009*, Drummondville, L'Office, 117 p.
- PERRET, B. (2009). *La construction d'un jugement*, dans RIDE, V. et C. Dagenais, (dir). *Approches et pratiques en évaluation de programme*, Montréal, Presses de l'Université de Montréal, 368 p.

- PROTECTEUR DU CITOYEN (2012). *Les services aux jeunes et aux adultes présentant un trouble envahissant du développement : de l'engagement gouvernemental à la réalité*, [En ligne]. [protecteurducitoyen.qc.ca/sites/default/files/pdf/rapports_speciaux/2012-05-23_rapport_ted_2.pdf] (Consulté le 23 juin 2021).
- QUÉBEC. MINISTÈRE DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX (2017). *Rapport annuel de gestion 2016-2107*, ministère de la Santé et des Services sociaux, [En ligne]. [cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/adm/min/sante-services-sociaux/publications-adm/rapport-annuel-de-gestion/RA_17-102-01W_MSSS.pdf] (Consulté le 27 décembre 2018).
- QUÉBEC. MINISTÈRE DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX (2014). *Les activités socioprofessionnelles et communautaires. État de la situation et actions convenues pour l'amélioration des services*, [En ligne]. [publications.msss.gouv.qc.ca/msss/fichiers/2014/14-848-01W.pdf] (Consulté le 26 avril 2019).
- QUÉBEC. MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION ET DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR (2018) *Guide pour soutenir la démarche de transition de l'école vers la vie active (TEVA)*, [En ligne]. [www.education.gouv.qc.ca/fileadmin/site_web/documents/education/adaptation-scolaire-services-comp/TEVA-guide-2018.pdf] (Consulté le 23 octobre 2019).
- QUÉBEC. MINISTÈRE DE L'EMPLOI ET DE LA SOLIDARITÉ SOCIALE (2014a). *Rapport annuel de gestion 2013-2014*, [En ligne]. [www.mess.gouv.qc.ca/publications/pdf/ADMIN_rapport_annuel_2013-2014.pdf] (Consulté le 14 août 2019).
- QUÉBEC. MINISTÈRE DE L'EMPLOI ET DE LA SOLIDARITÉ SOCIALE (2014b). *Plan d'action à l'égard des personnes handicapées 2013-2015*, [En ligne]. [www.mtess.gouv.qc.ca/publications/pdf/ADMIN_Plan_action_2013-2015_handicapees.pdf] (Consulté le 22 janvier 2019).
- QUÉBEC. 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*, [En ligne]. [www.mtess.gouv.qc.ca/publications/pdf/ADMIN_Bilan_2008-2013_Strategie_integration_handicapes.pdf] (Consulté le 31 juillet 2018).
- QUÉBEC. MINISTÈRE DE L'EMPLOI ET DE LA SOLIDARITÉ SOCIALE (2012). *Plan d'action à l'égard des personnes handicapées 2012-2013*, [En ligne]. [www.mess.gouv.qc.ca/publications/pdf/ADMIN_Plan_action_2012-2013_handicapees.pdf] (Consulté le 5 décembre 2018).
- QUÉBEC. MINISTÈRE DE L'EMPLOI ET DE LA SOLIDARITÉ SOCIALE (2011a). *Plan d'action à l'égard des personnes handicapées 2011-2012*, [En ligne]. [www.mtess.gouv.qc.ca/publications/pdf/ADMIN_Plan_action_2011-2012_handicapees.pdf] (Consulté le 15 août 2018).
- QUÉBEC. MINISTÈRE DE L'EMPLOI ET DE LA SOLIDARITÉ SOCIALE (2011b). *Bilan de la concertation régionale. Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées*, [En ligne]. [www.mtess.gouv.qc.ca/publications/pdf/brochure-bilan-strategie-v4.pdf] (Consulté le 13 août 2018).
- QUÉBEC. MINISTÈRE DE L'EMPLOI ET DE LA SOLIDARITÉ SOCIALE (2011c). *Programme d'aide et d'accompagnement social « PAAS Action »*, [En ligne]. [www.emploi.quebec.gouv.qc.ca/guide_mesures_services/05_Mesures_progr_Emploi_Quebec/05_13_PAAS_Action/5_13_1_PAAS_Action/Guide_PAAS_Action.pdf] (Consulté le 4 avril 2019).

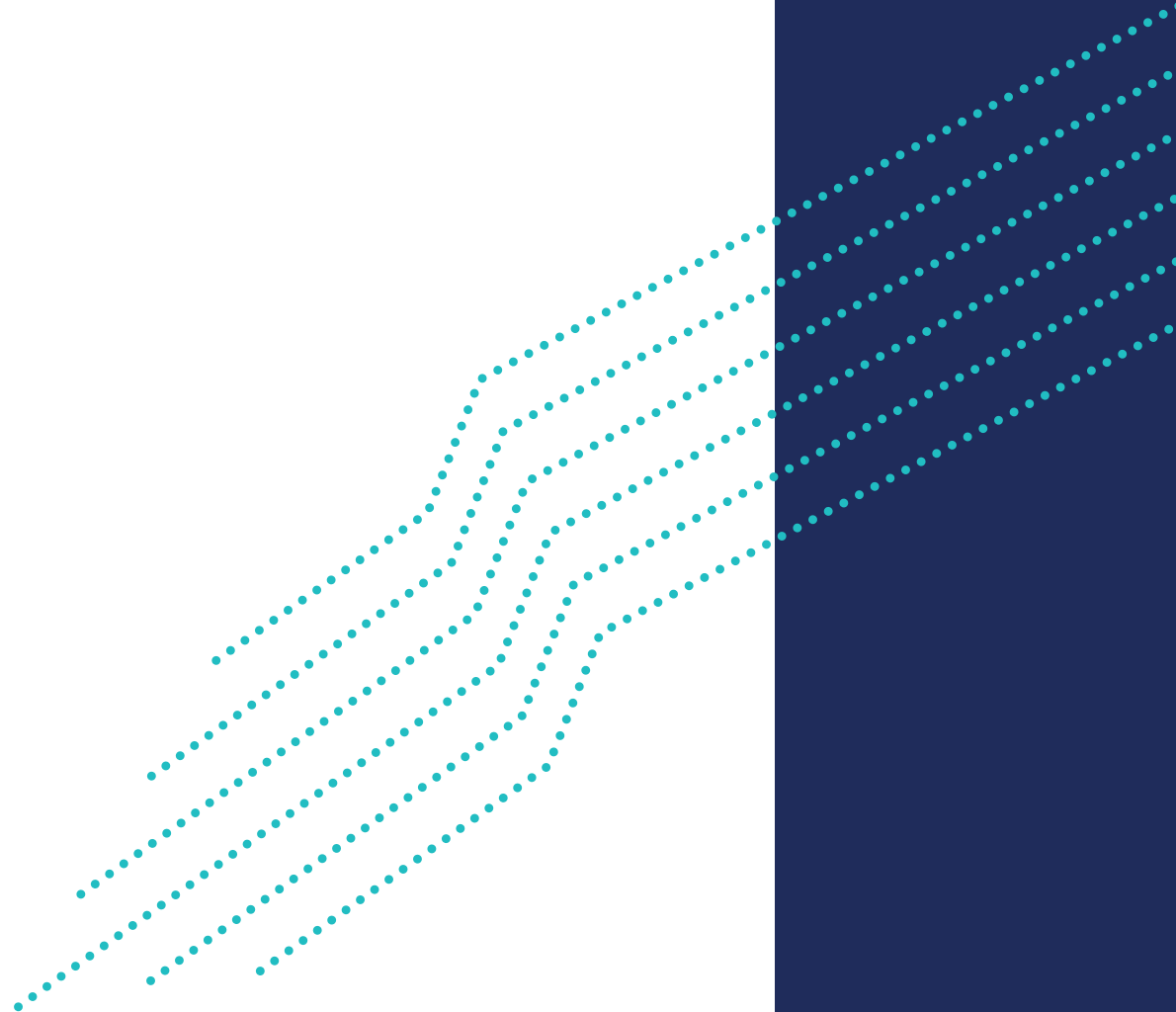
- QUÉBEC. MINISTÈRE DE L'EMPLOI ET DE LA SOLIDARITÉ SOCIALE (2011d). *L'approche d'intervention et le Parcours (AIP)*, [En ligne]. [www.emploiquebec.gouv.qc.ca/guide_mesures_services/03_Appr_intervention_Parcours_ind/Approche_intervention_parcours_individualise.pdf] (Consulté le 30 avril 2019).
- QUÉBEC. MINISTÈRE DE L'EMPLOI ET DE LA SOLIDARITÉ SOCIALE (2010a). *Plan d'action à l'égard des personnes handicapées 2010-2011*, [En ligne]. [www.mess.gouv.qc.ca/publications/pdf/ADMIN_Plan_action_2010-2011_handicapees.pdf] (Consulté le 14 août 2018).
- QUÉBEC. MINISTÈRE DE L'EMPLOI ET DE LA SOLIDARITÉ SOCIALE (2010b). *Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées. État de la mise en œuvre et premiers résultats*, [En ligne]. [www.mess.gouv.qc.ca/publications/pdf/ADMIN_Strategie_nationale_premiers_resultats.pdf] (Consulté le 31 juillet 2018).
- QUÉBEC. MINISTÈRE DE L'EMPLOI ET DE LA SOLIDARITÉ SOCIALE (2010c). *Plan d'action gouvernemental pour la solidarité et l'inclusion sociale 2010-2015*, [En ligne]. [www.mess.gouv.qc.ca/publications/pdf/ADMIN_Plan_de_lutte_2010-2015.pdf] (Consulté le 29 novembre 2018).
- QUÉBEC. MINISTÈRE DE L'EMPLOI ET DE LA SOLIDARITÉ SOCIALE (2010d). *Évaluation qualitative de la mise en œuvre et de la pertinence des programmes Devenir et Interagir. Dans le cadre de l'évaluation des Programmes d'aides et d'accompagnement sociale (PAAS)*, [En ligne]. [www.emploiquebec.gouv.qc.ca/fileadmin/fichiers/pdf/Publications/SR_evaluation_PAAS.pdf] (Consulté le 20 décembre 2018).
- QUÉBEC. MINISTÈRE DE L'EMPLOI ET DE LA SOLIDARITÉ SOCIALE (2009). *Plan d'action à l'égard des personnes handicapées 2009-2010*, [En ligne]. [www.mtess.gouv.qc.ca/publications/pdf/ADMIN_plan_action_2009-2010_handicapees.pdf] (Consulté le 15 août 2018).
- QUÉBEC. MINISTÈRE DE L'EMPLOI ET DE LA SOLIDARITÉ SOCIALE (2008a). *Pour l'égalité en emploi : Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées*, [En ligne]. [www.mtess.gouv.qc.ca/publications/pdf/ADMIN_strategie_handicapes.pdf] (Consulté le 13 août 2018).
- QUÉBEC. MINISTÈRE DE L'EMPLOI ET DE LA SOLIDARITÉ SOCIALE (2008b). *Plan 2008-2009 du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale pour accroître l'accessibilité des services aux personnes handicapées*, [En ligne]. [www.mtess.gouv.qc.ca/publications/pdf/Admin_Plan_handicape_2008.pdf] (Consulté le 22 janvier 2019).
- QUÉBEC. MINISTÈRE DE L'EMPLOI ET DE LA SOLIDARITÉ SOCIALE (2008c). *Le Pacte pour l'emploi. Le Québec de toutes ses forces*, [En ligne]. [www.emploiquebec.gouv.qc.ca/fileadmin/fichiers/pdf/Publications/00_emp_brochure_pacte.pdf] (Consulté le 8 août 2018).
- QUÉBEC. MINISTÈRE DE L'EMPLOI ET DE LA SOLIDARITÉ SOCIALE (2008d). *Plan d'action gouvernemental en matière de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale 2004-2009 : bilan de la quatrième année*, [En ligne]. [www.mtess.gouv.qc.ca/publications/pdf/ADMIN_bilan-plan-action_annee4.pdf] (Consulté le 8 août 2018).
- QUÉBEC. MINISTÈRE DE L'EMPLOI ET DE LA SOLIDARITÉ SOCIALE (2007). *Pour une chance égale en emploi. Compte rendu de la consultation en vue d'une stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées*, [En ligne]. [www.mtess.gouv.qc.ca/publications/pdf/brochure-bilan-strategie-v4.pdf] (Consulté le 13 août 2018).

- QUÉBEC. MINISTÈRE DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX (2012). *Évaluation de l'implantation du Plan d'action en santé mentale 2005-2010. La force des liens*, [En ligne]. [publications.msss.gouv.qc.ca/msss/fichiers/2012/12-914-09W.pdf] (Consulté le 10 août 2018).
- QUÉBEC. MINISTÈRE DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX (2005). *Plan d'action en santé mentale 2005-2010 : La force des liens*, [En ligne]. [publications.msss.gouv.qc.ca/msss/fichiers/2005/05-914-01.pdf] (Consulté le 10 août 2018).
- QUÉBEC. MINISTÈRE DES FINANCES DU QUÉBEC (2019) *Dépenses fiscales 2019 : Crédit d'impôt remboursable attribuant une prime au travail*. [En ligne]. [www.budget.finances.gouv.qc.ca/Budget/outils/dépenses-fiscales/fiches/fiche-110905.asp].
- QUÉBEC. MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI ET DE LA SOLIDARITÉ SOCIALE (2019). *Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées 2019-2024 : Pour un Québec riche de tous ses talents*, [En ligne]. [www.mess.gouv.qc.ca/publications/pdf/SNPH_Strategie-emploi-pers-hand_2019-24.pdf] (Consulté le 5 juin 2019).
- QUÉBEC. MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI ET DE LA SOLIDARITÉ SOCIALE (2018a). *Plan d'action à l'égard des personnes handicapées 2017-2020*, [En ligne]. [www.mess.gouv.qc.ca/publications/pdf/ADMIN_Plan_action_handicape_2017-2020.pdf] (Consulté le 5 décembre 2018).
- QUÉBEC. MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI ET DE LA SOLIDARITÉ SOCIALE (2018b). *Évaluation de l'efficacité des mesures et programmes d'Emploi-Québec financés par l'Entente Canada-Québec sur le marché du travail visant les personnes handicapées*, [En ligne]. [cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/adm/min/travail-emploi-solidarite-sociale/publications-adm/documents-administratifs/RA_entente_Canada-Quebec_pers_handicapees.pdf?1543604249] (Consulté le 22 janvier 2019).
- QUÉBEC. MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI ET DE LA SOLIDARITÉ SOCIALE (2017a). *Plan d'action à l'égard des personnes handicapées 2016-2017*, [En ligne]. [mtess.gouv.qc.ca/publications/pdf/ADMIN_Plan_action_handicap_2016-2017.pdf] (Consulté le 24 août 2018).
- QUÉBEC. MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI ET DE LA SOLIDARITÉ SOCIALE (2017b). *Plan d'action gouvernemental pour l'inclusion économique et la participation sociale 2017-2023. Un revenu de base pour une société plus juste*, [En ligne]. [www.mtess.gouv.qc.ca/publications/pdf/ADMIN_plan_action_2017-2023.pdf] (Consulté le 13 août 2018).
- QUÉBEC. MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI ET DE LA SOLIDARITÉ SOCIALE (2017c). *Rapport annuel de gestion 2016-2017*, [En ligne]. [www.mtess.gouv.qc.ca/includes/composants/telecharger.asp?fichier=/publications/pdf/Admin_RAG_2016-2017.pdf&langue=fr] (Consulté le 19 août 2019).
- QUÉBEC. MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI ET DE LA SOLIDARITÉ SOCIALE (2017d). *Rapport statistique sur la clientèle des programmes d'assistance sociale. Mars 2017*, [En ligne]. [www.mtess.gouv.qc.ca/telecharger.asp?fichier=/publications/pdf/MTESS_stats-AS_2017-03.pdf] (Consulté le 13 mars 2019).
- QUÉBEC. MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI ET DE LA SOLIDARITÉ SOCIALE (2015a). *Plan d'action à l'égard des personnes handicapées 2015-2016*, [En ligne]. [mtess.gouv.qc.ca/publications/pdf/ADMIN_Plan_action_2015-2016_handicapees.pdf] (Consulté le 3 avril 2019).

- QUÉBEC. MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI ET DE LA SOLIDARITÉ SOCIALE (2015b). *Plan d'action gouvernemental pour la solidarité et l'inclusion sociale 2010-2015. Rapport d'activités 2012-2013 en vertu de l'article 21 de la Loi visant à lutter contre la pauvreté et l'exclusion sociale*, [En ligne]. [www.mtess.gouv.qc.ca/publications/pdf/GD_plan_de_lutte_rapport_activites_2012-2013.pdf] (Consulté le 27 décembre 2018).
- QUÉBEC. MINISTÈRE DU TRAVAIL, 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*, [En ligne]. [www.mess.gouv.qc.ca/publications/pdf/ADMIN_Bilan_2008-2013_Strategie_integration_handicapes.pdf] (Consultée le 31 octobre 2019).
- QUÉBEC. SECRÉTARIAT DU CONSEIL DU TRÉSOR (2018a). *Plan d'action favorisant l'intégration des personnes handicapées pour 2016-2017*, [En ligne]. [www.tresor.gouv.qc.ca/fileadmin/PDF/publications/paph_1718.pdf] (Consulté le 1 août 2018).
- QUÉBEC. SECRÉTARIAT DU CONSEIL DU TRÉSOR (2018b). *Stratégie de gestion des ressources humaines 2018-2023*, [En ligne]. [www.tresor.gouv.qc.ca/fileadmin/PDF/ressources_humaines/Strategie_GRH/strategie_GRH.pdf] (Consulté le 30 juillet 2018).
- QUÉBEC. SECRÉTARIAT DU CONSEIL DU TRÉSOR (2017). *Tableaux et renseignements pour la production du Rapport annuel de gestion 2015-2016*, [En ligne]. [www.tresor.gouv.qc.ca/cadredegestion/fileadmin/documents/publications/sct/tableaux_renseignements_rag_2017.pdf] (Consulté le 12 août 2019).
- QUÉBEC. SECRÉTARIAT DU CONSEIL DU TRÉSOR (2015). *Rapport annuel de gestion 2014-2015*, [En ligne]. [www.tresor.gouv.qc.ca/fileadmin/PDF/publications/rag_1415.pdf] (Consulté le 30 juillet 2018).
- QUÉBEC. 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 à 2011-2012*, [En ligne]. [www.tresor.gouv.qc.ca/fileadmin/PDF/programmes_mesures/bilan_programmes_mesures_2002-2012.pdf] (Consulté le 22 juin 2021).
- QUÉBEC. SECRÉTARIAT DU CONSEIL DU TRÉSOR (2012). *Plan stratégique 2012-2015*, [En ligne]. [www.tresor.gouv.qc.ca/fileadmin/PDF/publications/planstrat_1215.pdf] (Consulté le 30 juillet 2018).
- QUÉBEC. SECRÉTARIAT DU CONSEIL DU TRÉSOR (2008). *Plan stratégique 2007-2012*, [En ligne]. [www.tresor.gouv.qc.ca/fileadmin/PDF/publications/planstrat_0712.pdf] (Consulté le 30 juillet 2018).
- REVENU QUÉBEC (S.D.). *Montant des crédits d'impôt relatifs à la prime au travail*, [En ligne]. [www.revenuquebec.ca/fr/citoyens/credits-dimpot/credits-dimpot-relatifs-a-la-prime-au-travail/montant/] (Consulté le 4 décembre 2018).
- RIETSCHLIN, John et Andrew MacKenzie (2004). *Variation in Disability Rates in Statistics Canada National Surveys: Building Policy on a Slippery Foundation*, Ottawa, Développement social Canada et Statistique Canada, 9 p.

STATISTIQUE CANADA (2018). *Personnes avec et sans incapacité âgées de 15 ans et plus, selon le groupe d'âge et le sexe, Canada, provinces et territoires*, tableau 13-10-0374-01, [En ligne]. [www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=1310037401] (Consulté le 29 novembre 2018).

VÉRIFICATEUR GÉNÉRAL DU QUÉBEC (2020). *Intégration et maintien en emploi des jeunes personnes handicapées : chapitre 3*. [En ligne]. [www.vgq.qc.ca/Fichiers/Publications/rapport-cdd/167/cdd_tome-novembre2020_ch03_web.pdf] (Consulté le 3 mai 2021).



Office des personnes
handicapées

Québec

