



Une autre façon de communiquer



# Avis sur le renouvellement de la Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées

Principes généraux et liste de propositions du milieu associatif

Octobre 2024

- *Société québécoise de la déficience intellectuelle (SQDI)*
- *Alliance québécoise des regroupements régionaux pour l'intégration des personnes handicapées (AQRIPH)*
- *Fédération québécoise de l'autisme (FQA)*
- *Confédération des organismes de personnes handicapées du Québec (COPHAN)*
- *Réseau communautaire en santé mentale (COSME)*
- *Association québécoise pour la réadaptation psychosociale (AQRP-SM)*

## ***Note d'information sur le processus de rédaction et d'approbation de ce mémoire***

Les orientations présentées dans ce mémoire sont le fruit d'un travail de concertation entre les cinq organisations signataires.

Chaque organisation a procédé à des consultations des membres qu'elle représente, selon ses propres modalités internes. Nous remercions les organisations membres ayant contribué à bonifier le document grâce à leur lecture attentive et leurs commentaires.

Toutes les orientations présentées ont reçu un appui unanime des organisations signataires et représentent la diversité des besoins des personnes en situation de handicap ou ayant des troubles de santé mentale en matière d'emploi.

### **Dépôt légal octobre 2024**

Bibliothèque et Archives nationales du Québec

Bibliothèque et Archives Canada

ISBN : 978-2-921037-62-4

### **Recherche, analyse et rédaction :**

- Samuel Ragot, SQDI
- Pierre Berger, AQRIPH
- Amélie Duranleau, SQDI

Ont contribué à la rédaction : Véronique Vézina (FQA), Lili Plourde (FQA), Isabelle Tremblay (AQRIPH), Mathieu Noël (COPHAN), Sylvain Dubé (COSME), Sandrina Adam (COSME).

**Relecture :** Marie-Chantal Gauthier (SQDI), Noémie Téchède (SQDI).

## Table des matières

Contexte .....	1
Note sur le vocabulaire utilisé dans cet avis .....	3
Personne handicapée, personne en situation de handicap .....	3
Termes liés à la santé mentale .....	3
I.    Principes généraux et fondements de la future Stratégie .....	4
A.    Reconnaitre le droit au travail des personnes en situation de handicap ou ayant des « troubles » de santé mentale .....	4
B.    Reconnaitre les compétences des personnes.....	5
C.    Créer des trajectoires individuelles vers l'emploi .....	6
D.    Briser les silos, viser la complémentarité .....	6
II.   Étapes du parcours vers l'emploi et propositions du milieu associatif .....	8
A.    Mesures de préemployabilité .....	8
B.    Accompagnement vers l'emploi et intégration.....	11
C.    Maintien en emploi .....	14
D.    Promotion en emploi et avancement de carrière .....	15
E.    Mesures transversales.....	16
Conclusion.....	18
Références.....	19
Annexe : tableau synthèse .....	21

## Contexte

Cet avis s'inscrit dans le contexte du renouvellement de la Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées (la « Stratégie »). Pour nos organisations, il est clair que la Stratégie actuelle (2019-2024) a montré ses limites et qu'il est impératif de se doter d'objectifs et de moyens plus ambitieux.

Par ailleurs, bien que la précédente Stratégie devait être « évolutive », celle-ci n'a pas réellement évolué afin de faire progresser de façon significative l'emploi des personnes en situation de handicap ou ayant des « troubles » de santé mentale. En effet, les personnes en situation de handicap ou ayant des « troubles » de santé mentale demeurent sous-représentées dans le milieu de l'emploi. Elles ont un taux d'emploi plus faible que les personnes sans handicap (51,1 % par rapport à 79,3 % selon Garcia et al., 2020) et occupent des emplois davantage précaires (temporaires, sur appel ou à temps partiel à un taux 2 fois plus élevé que la population générale selon Shahidi et al., 2023). Si leurs contraintes professionnelles varient, des défis communs subsistent. Par exemple, la recherche et l'intégration en emploi et les relations professionnelles peuvent poser des difficultés. Pour favoriser leur inclusion, il est nécessaire de remettre en question les préjugés et de modifier certaines pratiques.

Bien que le gouvernement du Québec n'ait pas encore procédé à une analyse finale des impacts de la mise en œuvre de la Stratégie 2019-2024, les échos sur le terrain sont critiques : les services actuels sont loin de répondre aux besoins, particulièrement pour les personnes ayant une déficience intellectuelle ou les personnes autistes; les contrats d'intégration au travail (CIT) sont en nombre insuffisant; les CIT sont aussi confondus avec l'idée d'une subvention salariale alors qu'ils servent à compenser la partie non compétitive du travailleur handicapé ou qui vit des problèmes qui affectent sa santé mentale; les services émergents et innovants dans le secteur communautaire ne sont pas financés ou sont sous-financés; les listes d'attente dans les organismes spécialisés pour l'emploi des personnes handicapées sont parfois longues; bien des personnes sont maintenues dans des stages et des plateaux de travail à long terme faute de choix (ou d'options); les entreprises adaptées ne semblent pas être équipées pour favoriser une transition vers le marché du travail inclusif et soutenir les personnes à long terme; et les ministères travaillent encore et toujours en silos.

Face à ces constats, nos organisations estiment que le gouvernement du Québec doit opérer un sérieux changement dans l'organisation des services et dans les pratiques. Sans remettre en question les mesures qui fonctionnent, une réflexion de fond est nécessaire pour répondre aux aspirations de l'ensemble des groupes de personnes en situation de handicap ou ayant des « troubles » de santé mentale. La diversité de cette population représente un défi en termes de politiques publiques. Il est donc pertinent de réfléchir aux

besoins que ces groupes peuvent avoir, mais aussi à ce qu'ils peuvent apporter comme compétences variées et comment les personnes en situation de handicap ou ayant des « troubles » de santé mentale peuvent contribuer à la prospérité collective du Québec.

Cette réflexion est d'autant plus à propos que l'entrée en vigueur du Programme de revenu de base (PRB) en 2023 a permis à des dizaines de milliers de prestataires de ce programme d'envisager sérieusement le retour au travail, ne serait-ce qu'à temps partiel. En assouplissant les limites de revenu de travail permises, le gouvernement du Québec a ouvert la porte à la possibilité pour ces prestataires d'occuper un rôle économique différent, d'être inclus dans le marché du travail sans crainte de perdre leurs prestations d'assistance sociale. Il y a donc une fenêtre d'opportunité pour diminuer le fardeau de la précarité financière sur le bien-être et pour offrir à ces personnes des services adaptés à leurs réalités, pour favoriser leur inclusion sociale et leur participation économique.

Nos organisations représentent plus d'un million de personnes en situation de handicap ou ayant des « troubles » de santé mentale au Québec. Qu'il s'agisse de personnes ayant une incapacité physique, une déficience intellectuelle, de personnes autistes, ou de personnes ayant des « troubles » de santé mentale, nos organisations sont engagées dans la défense et la promotion de leurs droits. Les idées et priorités présentées dans cet avis reflètent la diversité des besoins des personnes que nous représentons et des mesures pour y répondre.

Notre souhait est que toute personne désirant occuper un emploi soit accompagnée de façon personnalisée, en fonction d'un plan reflétant ses besoins, mais aussi ses aspirations et désirs.

Les personnes en situation du handicap ou ayant des « troubles » de santé mentale ont des compétences, il est temps de le reconnaître et de leur permettre de les exprimer.

# Note sur le vocabulaire utilisé dans cet avis

## Personne handicapée, personne en situation de handicap

La *Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale* (Gouvernement du Québec, 2004) utilise le terme « personne handicapée » pour référer à « toute personne ayant une déficience entraînant une incapacité significative et persistante et qui est sujette à rencontrer des obstacles dans l'accomplissement d'activités courantes ».

Le terme « personne en situation de handicap » cherche quant à lui à attirer l'attention sur les obstacles rencontrés dans l'environnement de travail par les personnes plutôt que sur les limites liées à la personne. Cette dénomination est conforme à l'esprit de la définition du handicap présente dans la Convention relative aux droits des personnes handicapées (Organisation des Nations Unies, 2006), ainsi qu'à la vision du handicap articulée dans la Classification internationale du fonctionnement, du handicap et de la santé par l'Organisation mondiale de la santé (World Health Organization, 2001).

Dans le contexte de cet avis, nous utilisons les deux termes de façon interchangeable, le handicap étant à la fois produit de processus et limitations fonctionnelles inhérentes aux personnes, mais aussi des interactions avec l'environnement et les limites liées aux croyances infondées ou erronées que d'autres personnes peuvent avoir.

## Termes liés à la santé mentale

Enfin, la dénomination « personne ayant des troubles de santé mentale » fait référence aux personnes qui rencontrent des obstacles persistants qui affectent leur santé mentale et limitent leur participation sociale et économique. Le terme « trouble » de santé mentale est mis entre guillemets afin de souligner le fait que bien des personnes se font imposer des « troubles » sans pour autant que l'on identifie les éléments du contexte qui génèrent des difficultés dans le quotidien et dans le fonctionnement ou que l'on mette en évidence l'interaction avec l'environnement de la personne.

L'inclusion de cette population dans l'avis est fondée sur la considération pour les obstacles persistants et significatifs auxquelles ces personnes font face lorsqu'il est sujet d'emploi. Ces obstacles sont, à nos yeux, très similaires aux obstacles que rencontrent les personnes handicapées.

# I. Principes généraux et fondements de la future Stratégie

Enchâssés dans les principes inscrits à l'article 27 de la Convention relative aux droits des personnes handicapées, les valeurs articulées dans cette section reflètent les aspirations de nos organisations pour le respect de la dignité et des droits des personnes en situation de handicap ou ayant des « troubles » de santé mentale, particulièrement en lien avec leur inclusion en emploi.

Les principes présentés devraient guider la future Stratégie et servir de fondement conceptuel et pratique pour les actions du gouvernement du Québec en matière d'emploi des personnes en situation de handicap ou ayant des « troubles » de santé mentale. L'ensemble des propositions articulées dans les sections ultérieures s'appuie sur les principes et valeurs présentées ci-bas.

## A. Reconnaître le droit au travail des personnes en situation de handicap ou ayant des « troubles » de santé mentale

Si des progrès ont été faits en lien avec la perception des personnes handicapées ou ayant des « troubles » de santé mentale dans la sphère publique, il reste que ces dernières ont encore des taux de sous-emploi plus élevés que le reste de la population (Office des personnes handicapées du Québec, 2024). De nombreux obstacles se dressent encore sur le chemin de l'inclusion en emploi, que ce soit dans les croyances erronées ou encore dans l'absence de reconnaissance du devoir d'accommodement de la part des employeurs.

Il faut donc que le gouvernement du Québec s'engage à réitérer le droit au travail des personnes en situation de handicap ou ayant des « troubles » de santé mentale.

### **Valeurs fondamentales**

- Le Québec doit reconnaître aux personnes en situation de handicap « sur la base de l'égalité avec les autres, le droit au travail, notamment à la possibilité de gagner leur vie en accomplissant un travail librement choisi ou accepté sur un marché du travail et dans un milieu de travail ouverts, favorisant l'inclusion et accessibles aux personnes handicapées » (Organisation des Nations Unies, 2006, art. 27).

- Le Québec doit miser sur l'embauche inclusive<sup>1</sup> des personnes en situation de handicap ou ayant des « troubles » de santé mentale, en adoptant une stratégie de type « l'emploi, premier choix »<sup>2</sup>.
- Le gouvernement du Québec, et l'ensemble de la société, doit reconnaître que le capacitisme et le sanisme<sup>3</sup> sont encore des obstacles à l'accomplissement du plein potentiel des personnes en situation de handicap ou ayant des « troubles » de santé mentale, incluant dans leurs rôles professionnels, et il doit s'engager à lutter contre ces formes de discrimination et de dévaluation de la capacité et de la valeur de ces personnes.

## B. Reconnaître les compétences des personnes

Le capacitisme et le sanisme n'ont pas pour seul effet de dévaluer la vie des personnes en situation de handicap ou ayant des « troubles » de santé mentale, ils ont également pour effet d'entretenir et de maintenir des croyances erronées sur la capacité de ces personnes à travailler et à maintenir une productivité comparable aux autres personnes salariées. Il faut donc que l'ensemble des acteurs dans le milieu de l'emploi reconnaissent les forces et les compétences des personnes en situation de handicap ou ayant des « troubles » de santé mentale.

### **Valeurs fondamentales**

- Les personnes en situation de handicap ou ayant des « troubles » de santé mentale ont des compétences, veulent travailler et contribuer à leur mesure à la société. Elles veulent voir leur dignité reconnue, appréciée et respectée.
- Les compétences des personnes en situation de handicap ou ayant des « troubles » de santé mentale doivent être identifiées, cultivées, mises en évidence et développées tout au long de leur carrière, incluant une fois en emploi.

---

<sup>1</sup> L'embauche inclusive réfère «aux formes d'emploi dans lesquelles les personnes handicapées travaillent aux côtés de leurs pairs non handicapés sur le marché du travail compétitif (avec accès aux mêmes avantages sociaux et opportunités de carrière). L'emploi inclusif garantit que personne n'est victime de ségrégation ou exclu des possibilités d'emploi de qualité en raison de son handicap. L'emploi inclusif garantit que les personnes handicapées ont accès au même travail, aux mêmes aménagements et aux mêmes avantages que leurs homologues non handicapés, avec les outils et accommodements dont elles ont besoin pour réussir. » (Institut de recherche et de développement sur l'inclusion et la société et Ragot, 2021)

<sup>2</sup> « L'emploi, premier choix est un principe. Selon ce principe, le gouvernement devrait aider toutes les personnes en situation de handicap qui souhaitent travailler à trouver un emploi dans la collectivité et à gagner un véritable salaire. » (traduction libre tirée de Autistic Self Advocacy Network, 2020)

<sup>3</sup> Le sanisme « désigne la discrimination systémique à l'encontre des personnes perçues comme ayant un trouble de santé mentale ou une déficience cognitive. Cette discrimination est fondée sur plusieurs facteurs, dont les stéréotypes sur la neurodiversité. » (Brotman et al., 2024)

## C. Créer des trajectoires individuelles vers l'emploi

Les personnes en situation de handicap ou ayant des « troubles » de santé mentale ne représentent pas un groupe homogène. Il s'agit plutôt d'une des populations cibles qui est la plus hétérogène et qui a la plus grande variété de besoins. En conséquence, il en découle un nécessaire besoin d'adaptation des services aux personnes.

Il n'existe pas une seule trajectoire vers l'emploi. Il en existe autant que de personnes. Il est donc clair que les services de préemployabilité et d'employabilité devraient être plus adaptés aux attentes et aux besoins réels des personnes et miser sur des mesures adaptatives afin de limiter les obstacles présents dans l'environnement. Seule une approche réellement individualisée, basée sur l'accompagnement, permettra de répondre à la variété des attentes et besoins des personnes que nos organisations représentent.

### **Valeurs fondamentales**

- Chaque personne a une trajectoire socioprofessionnelle individuelle, les services et les interventions doivent être adaptés selon le contexte.
- Chaque personne devrait être accompagnée dans sa trajectoire en emploi, à son propre rythme, selon ses capacités, ses préférences et volontés, particulièrement lors de la phase d'intégration en emploi.
- Les programmes occupationnels (ou de « maintien des acquis ») devraient être séparés des programmes de préemployabilité, d'employabilité et de maintien en emploi.

## D. Briser les silos, viser la complémentarité

La fonction publique québécoise est une organisation complexe. Avec des centaines de programmes dédiés aux personnes en situation de handicap ou ayant des « troubles » de santé mentale, il est parfois difficile de se repérer et de trouver les bons services au bon moment. C'est également le cas pour les services de préemployabilité et d'employabilité. Avec deux ministères principaux responsables de ces différents services (Santé et Services sociaux et Emploi et Solidarité sociale), mais aussi d'autres ministères et organismes responsables de programmes connexes, mais cruciaux au succès de l'inclusion en emploi des personnes en situation de handicap ou ayant des « troubles » de santé mentale, il est facile pour ces acteurs de travailler en silos et d'oublier de viser la complémentarité.

Au Québec, les services de préemployabilité sont majoritairement dispensés par le ministère de la Santé et des Services sociaux (particulièrement pour les plateaux de travail

et stages sous-contractés aux organisations communautaires), alors que les services d'intégration et de maintien en emploi sont généralement gérés par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale et dispensés par des organisations spécialisées sous contrat avec le gouvernement du Québec. Certains autres programmes liés aux prestataires d'aide financière de dernier recours sont également gérés par ce dernier ministère.

D'autres ministères et organisations comme le ministère de l'Éducation ou l'Office des personnes handicapées du Québec (Office) s'occupent également de programmes cruciaux dans le parcours de formation socioprofessionnelle vers l'emploi des personnes. Toutefois, il manque de collaboration entre tous ces acteurs. Par exemple, le ministère de l'Éducation devrait s'assurer que tous les élèves participent et bénéficient de la démarche Transition école vers la vie active (TEVA) et aient accès à des programmes de stages étudiants, ce qui n'est pas le cas actuellement. Même si l'Office, quant à lui, peut initier des plans de services individualisés et accompagner les personnes dans les étapes de leur réalisation, il le fait rarement, malheureusement. Par ailleurs, la collaboration entre tous les ministères et organismes est souvent difficile. Les personnes sont souvent limitées aux services d'un seul ministère, sans bénéficier d'une réelle continuité et d'une vraie complémentarité dans les services au fil de leur parcours vers l'emploi (Vérificateur général du Québec, 2020).

Il est nécessaire de revoir l'organisation des services afin de briser les silos et de viser la complémentarité des actions gouvernementales en matière d'inclusion en emploi des personnes en situation de handicap ou ayant des « troubles » de santé mentale, du début de la scolarisation à l'intégration en emploi, jusqu'aux services de maintien en emploi et de développement de carrière.

### **Valeurs fondamentales**

- Les ministères et organismes du gouvernement du Québec (dont Éducation, Santé et services sociaux, Emploi et Solidarité sociale, Transports, OPHQ) doivent travailler ensemble afin de briser les silos et faciliter la transition entre les différents programmes destinés aux personnes en situation de handicap ou ayant des « troubles » de santé mentale.
- Les programmes et services du gouvernement du Québec devraient être complémentaires les uns avec les autres et être établis afin d'offrir des trajectoires cohérentes vers l'emploi.

## II. Étapes du parcours vers l'emploi et propositions du milieu associatif

Les recommandations articulées dans cette section sont regroupées en fonction d'étapes clés du parcours vers l'emploi pour une variété de personnes en situation de handicap ou ayant des « troubles » de santé mentale.

Ces étapes du parcours vers l'emploi devraient être comprises comme étant liées et complémentaires, mais elles ne sont pas forcément linéaires. Les personnes en situation de handicap ou ayant des « troubles » de santé mentale peuvent ainsi avoir des besoins qui changent dans le temps et devraient bénéficier des services nécessaires favorisant leur inclusion en emploi ou le développement de leur carrière.

Pour chaque étape, plusieurs recommandations sont présentées et détaillées. Un tableau synthèse est également disponible en annexe, regroupant les recommandations et les acteurs responsables de leur mise en œuvre.

### A. Mesures de préemployabilité

La préemployabilité concerne l'ensemble des services liés au développement de compétences de base en matière de travail, mais aussi de compétences sociales, d'aptitudes personnelles (hygiène, comportement, etc.) afin de pouvoir intégrer un emploi par la suite.

La préemployabilité englobe également les aspects liés à la transition de l'école à la vie active (TEVA).

Les services de préemployabilité ont historiquement été gérés par le ministère de la Santé et des Services sociaux, notamment par le biais des programmes socioprofessionnels (stages, plateaux de travail). Toutefois, dans la dernière décennie de plus en plus de services ont été transférés vers les organisations communautaires sans forcément financer ces organismes en conséquence ni les outiller pour permettre une transition vers le marché du travail harmonieuse.

#### Au niveau scolaire

- **Recommandation A1** : Légiférer pour rendre obligatoire dans la *Loi sur l'instruction publique* la démarche de transition entre l'école et la vie active (TEVA) dès 14 ans dans toutes les régions du Québec, afin de faciliter l'inclusion sociale et la

participation économique des jeunes adultes en situation de handicap ou ayant des « troubles » de santé mentale, en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage.

- **Recommandation A2** : Prévoir plus de stages d'apprentissage en entreprise pour les élèves en situation de handicap ou ayant des « troubles » de santé mentale.
- **Recommandation A3** : Faciliter l'accès à des stages en entreprise ou aux stages étudiants en lien avec les programmes d'études.

### Collaboration interministérielle

- **Recommandation A4** : Mettre en place des passerelles entre les programmes du ministère de l'Éducation (MEQ), du ministère de la Santé et des Services sociaux (MSSS) et du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MESS) afin de faciliter la transition entre les services et étapes du parcours en emploi visant la stratégie de « l'emploi, premier choix ».

### Activités socioprofessionnelles

- **Recommandation A5** : Reconnaître l'implication et l'expertise du milieu communautaire dans le développement des habiletés socioprofessionnelles et des activités communautaires des personnes en situation de handicap ou ayant des « troubles » de santé mentale et financer adéquatement leurs programmes et services.
- **Recommandation A6** : Soutenir les organisations communautaires dans la transition harmonieuse vers l'emploi inclusif des participants et participantes prêts à occuper un emploi :
  - En leur permettant d'avoir accès à des ressources accompagnatrices en employabilité,
  - En opérant un meilleur maillage avec les organismes spécialisés en emploi des personnes handicapées ou ayant des « troubles » de santé mentale,
  - En soutenant et finançant la formation continue du personnel,
  - En soutenant et finançant l'implantation d'outils de gestion et de suivi des services.
- **Recommandation A7** : Mettre en place des mécanismes de surveillance et d'intervention pour lutter contre l'exploitation des personnes en situation de handicap ou ayant des « troubles » de santé mentale participant à des programmes dans lesquelles elles ne reçoivent pas un réel salaire pour leur travail / activités productives (Institut de recherche et de développement sur l'inclusion et la société et Ragot, 2021).

- **Recommandation A8** : Édicter un nouveau règlement lié à *Loi sur les normes du travail* afin de mieux encadrer les exemptions liées aux programmes de formation et de préemployabilité pour les personnes en situation de handicap ou ayant des « troubles » de santé mentale (Gouvernement du Québec, 1980, art. 88). Ces personnes devraient avoir un statut égal au reste de la population lorsqu'elles occupent un emploi. Les programmes de formation pour ces personnes devraient également avoir 1) des objectifs clairs de formation et un programme pédagogique bien établi, 2) une durée de participation limitée dans le temps, et 3) mener à un emploi inclusif à terme, ou à une autre forme de participation sociale si l'inclusion en emploi n'est pas possible.

### Accès à la formation postsecondaire et professionnelle

- **Recommandation A9** : Réviser les critères d'admissibilité, les règles d'application, les accommodements et le soutien financier offerts afin de favoriser l'accès à la formation postsecondaire et professionnelle des personnes handicapées ou ayant des « troubles » de santé mentale.
- **Recommandation A10** : Encourager l'accès au Programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT)<sup>4</sup> aux personnes en situation de handicap ou ayant des « troubles » de santé mentale.
- **Recommandation A11** : Améliorer l'accès aux programmes de formation continue et aux adultes, notamment en fournissant de l'accompagnement adapté aux attentes et aux besoins des personnes.
- **Recommandation A12** : Donner accès aux mêmes mesures d'accompagnement qu'au primaire et secondaire pour les personnes suivant une formation postsecondaire ou professionnelle.

### Reconnaissance des acquis

- **Recommandation A13** : Établir des mécanismes de reconnaissance formelle des compétences (diplôme partiel).
- **Recommandation A14** : Donner une forme de reconnaissance officielle aux programmes de préemployabilité dans les organismes communautaires en établissant des normes de base à respecter pour les organismes recevant du financement.

---

<sup>4</sup> Ce programme permet un jumelage entre des travailleurs d'expérience et des apprentis et permet de développer des compétences et d'atteindre des objectifs spécifiques, en plus de sensibiliser les milieux de travail (Gouvernement du Québec, 2023).

- **Recommandation A15** : Mieux reconnaître les compétences et savoirs expérientiels acquis hors du Québec, particulièrement pour les personnes handicapées ou ayant des « troubles » de santé mentale immigrantes.

## B. Accompagnement vers l'emploi et intégration

L'accompagnement et l'intégration en emploi concernent les services permettant aux personnes de trouver, d'intégrer et d'occuper un emploi. Ces emplois peuvent être au sein d'entreprises adaptées ou non. Dans ces emplois, les compétences des personnes sont reconnues à leur juste valeur et sont rémunérées selon les normes et pratiques en vigueur.

Les services d'accompagnement et d'intégration en emploi peuvent par exemple prendre la forme de l'aide à la recherche d'emploi, de la préparation aux entrevues d'embauche, de la sensibilisation aux employeurs, de l'adaptation des milieux de travail ou encore de la mise en place de mesures incitatives à l'emploi et au maintien en emploi.

### Organisation des services

- **Recommandation B1** : Revoir l'organisation des services d'employabilité financés par le gouvernement du Québec afin d'inclure dans l'offre de services les services dispensés par des organisations communautaires offrant des programmes de préemployabilité, de soutien d'aide à l'emploi, d'intégration en emploi et de maintien en emploi.
- **Recommandation B2** : Créer un maillage entre les organismes spécialisés mandatés par le ministère de l'Emploi<sup>5</sup> afin que les personnes à la recherche d'emploi puissent bénéficier de tous les services et de toutes les mesures disponibles à un seul endroit et par différents moyens (en personne, à distance, par téléphone, par vidéoconférence, etc.).
- **Recommandation B3** : Investir dans des services d'accompagnement qui répondent adéquatement aux besoins individuels après l'obtention de l'emploi. Ce modèle d'accompagnement pourrait par exemple être basé sur le modèle de *job coaching* qui a fait ses preuves dans les autres provinces et territoires du Canada.

---

<sup>5</sup> Incluant, mais sans s'y limiter, les organismes pour les personnes en situation de handicap ou ayant des « troubles » de santé mentale, mais aussi pour les personnes issues de l'immigration, organismes jeunesse, etc. Par exemple, une personne immigrante en situation de handicap et recevant des services dans un organisme spécialisé dans l'employabilité des nouveaux immigrants devrait pouvoir recevoir simultanément des services d'un conseiller en emploi provenant d'un organisme spécialisé en emploi des personnes en situation de handicap en complémentarité des services offerts par l'organisme auquel il a déjà débuté des démarches de recherche d'emploi. Ce type de soutien permettrait au chercheur d'emploi d'avoir accès plus rapidement à l'ensemble des mesures dédiées aux personnes en situation de handicap et de réduire les délais et obstacles dus au référencement.

- **Recommandation B4** : Faciliter l'accès aux services génériques des services publics d'emploi (SPE) notamment en préparant mieux le personnel à recevoir et desservir des personnes en situation de handicap ou ayant des « troubles » de santé mentale, en offrant des mesures d'accommodement et en allégeant la bureaucratie pour les employeurs et les personnes handicapées ou ayant des « troubles » de santé mentale.
- **Recommandation B5** : Faciliter l'accès aux programmes et mesures d'employabilité tels que les services d'aide à l'emploi (SAE), les projets préparatoires à l'emploi (PPE - Direction des ressources externes, du placement et des mandats spéciaux, 2023), la mesure de la formation de la main-d'œuvre (Direction des mesures et des services d'emploi, 2004), le programme d'apprentissage en milieu de travail (Gouvernement du Québec, 2023), etc.

## Fonction publique

- **Recommandation B6** : Réviser le Programme d'obligation contractuelle - Égalité en emploi pour l'étendre aux entreprises privées ayant un lien contractuel avec le gouvernement du Québec en établissant une cible spécifique d'intégration de personnes en situation de handicap ou ayant des « troubles » de santé mentale.
- **Recommandation B7** : Bonifier le Programme de développement de l'employabilité à l'intention des personnes handicapées (PDEIPH - Secrétariat du Conseil du trésor, 2020) en offrant plus de stages afin de favoriser leur intégration en emploi dans la fonction publique.
- **Recommandation B8** : Modifier les règles d'admissibilité au PDEIPH afin de permettre aux personnes non affiliées à un service externe de main-d'œuvre d'appliquer sur les stages offerts via ce programme.

## Sensibilisation et lutte aux préjugés

- **Recommandation B9** : Établir et réaliser un plan de communication pour améliorer la représentation sociale des travailleurs en situation de handicap ou ayant des « troubles » de santé mentale de concert avec les employeurs.
- **Recommandation B10** : Sensibiliser les employeurs à la pertinence et aux avantages d'embaucher une personne en situation de handicap ou ayant des « troubles » de santé mentale.
- **Recommandation B11** : Sensibiliser et former les milieux de travail à l'embauche inclusive des personnes en situation de handicap ou ayant des « troubles » de santé mentale.

- **Recommandation B12** : Inviter les employeurs à réviser les critères d'embauches afin de s'en tenir à ce qui est vraiment nécessaire (par exemple, un secondaire 5 n'est pas toujours indispensable pour un grand nombre d'emplois) et éviter des biais systémiques discriminatoires.
- **Recommandation B13** : Sensibiliser l'entourage des personnes en situation de handicap ou ayant des « troubles » de santé mentale (familles, intervenants, travailleurs de première ligne, etc.) à leurs capacités à travailler et occuper un emploi avec le soutien nécessaire.

## Mesures financières

- **Recommandation B14** : Augmenter le nombre d'entreprises adaptées (EA) afin de pallier la saturation de l'embauche dans les EA actuelles et le manque d'EA dans certaines régions (particulièrement dans les régions éloignées).
- **Recommandation B15** : Diversifier les modèles d'EA et les profils des personnes pouvant participer aux programmes des EA, notamment en offrant plus de mesures d'accommodements aux personnes.
- **Recommandation B16** : Permettre le soutien individuel par une personne accompagnatrice en intégration et en maintien en emploi dans la mesure CIT ainsi que par l'entremise de toute organisation œuvrant en employabilité. La personne accompagnatrice pourrait venir d'une ressource interne (financée) ou externe à l'entreprise.
- **Recommandation B17** : Répondre à tous les besoins au Québec en augmentant le nombre de CIT et en rendant la mesure disponible partout dans la province.
- **Recommandation B18** : Raccourcir le délai d'admission au Programme de revenu de base à 30 mois de participation au Programme de solidarité sociale afin de lever les désincitatifs à l'emploi des prestataires du programme.
- **Recommandation B19** : Mettre en place des mesures incitatives relatives à la création individuelle d'emploi par les personnes handicapées ou ayant des « troubles » de santé mentale (entrepreneuriat, emploi autonome, coopératives, activités génératrices de revenus, etc.).
- **Recommandation B20** : Convertir les sommes allouées à des mesures passives du MESS (telles que les prestations des programmes d'aide financière de dernier recours) en mesures actives pour permettre aux personnes prestataires de programmes d'aide financière de dernier recours d'intégrer le marché du travail, notamment en soutenant l'accès à la mesure Contrat d'intégration au travail (CIT).

## C. Maintien en emploi

Le maintien en emploi concerne l'ensemble des services permettant le maintien en emploi des personnes en situation de handicap ou ayant des « troubles » de santé mentale dans leur milieu de travail. Il peut s'agir de mesures de suivi et de soutien dans l'entreprise, de mesures d'adaptation du milieu de travail (par exemple de l'environnement physique ou de changement aux tâches), ou encore d'adaptation et de changement de la culture d'entreprise et de travail (sensibilisation, inclusion, etc.).

Le but est de mobiliser les acteurs du réseau afin de s'assurer que la personne employée et l'employeur soient satisfaits de la performance et du climat de travail.

### Formation professionnelle et continue

- **Recommandation C1** : Faciliter l'accès à la formation continue des personnes en situation de handicap ou ayant des « troubles » de santé mentale en offrant des programmes socioprofessionnels, des subventions, des formes d'accommodements et la possibilité de recourir à des ressources accompagnatrices à cet effet.
- **Recommandation C2** : Prévoir une enveloppe suffisante pour financer les accommodements et formes d'accompagnement pour les personnes en situation de handicap ou ayant des « troubles » de santé mentale qui souhaitent suivre un programme de formation professionnelle ou continue.

### Soutien en emploi

- **Recommandation C3** : Offrir des mesures d'accompagnement en milieu de travail pendant toute la trajectoire d'emploi, de la recherche d'emploi à la promotion de carrière.
- **Recommandation C4** : Offrir plus d'accompagnement aux employeurs sur des périodes prolongées afin de garantir le maintien en emploi et offrir un soutien intensif variable dans le temps, selon les besoins des personnes et des employeurs.
- **Recommandation C5** : Financer adéquatement les organisations communautaires offrant des services de suivi et d'aide au maintien en emploi complémentaires aux services des organismes spécialisés pour l'emploi des personnes handicapées ou ayant des « troubles » de santé mentale.

## Mesures financières

- **Recommandation C6** : Augmenter les budgets pour la mesure Contrat d'intégration au travail (CIT).

## Entreprises adaptées (EA) et transition vers l'emploi régulier

- **Recommandation C7** : Améliorer les conditions de travail dans les EA, notamment en adaptant les postes de travail et en diversifiant l'offre d'EA.
- **Recommandation C8** : Permettre des mécanismes de transition harmonieuse vers l'entreprise régulière, lorsque souhaitée par la personne salariée.

## Sécurité d'emploi

- **Recommandation C9** : Permettre aux personnes devant quitter leur emploi pour des raisons liées à des conditions épisodiques, cycliques ou chroniques de réintégrer leur emploi après une période d'absence et mettre en place des mesures de soutien pour les employeurs pendant la période d'absence.
- **Recommandation C10** : Mettre en place une mesure de protection et de maintien en emploi à temps plein ou à temps partiel pour les personnes proches aidantes qui doivent s'absenter temporairement pour s'occuper d'une personne nécessitant des soins importants ou n'ayant pas de services en quantité suffisante, pour la période allant au-delà de la période de couverture de l'assurance-emploi.

## D. Promotion en emploi et avancement de carrière

Les personnes en situation de handicap ou ayant des « troubles » de santé mentale n'aspirent pas qu'à l'intégration et au maintien en emploi : elles veulent aussi pouvoir progresser dans leur carrière et connaître une forme d'avancement professionnel.

Malheureusement, les préjugés et le manque d'accommodements font souvent en sorte que les personnes en situation de handicap ou ayant des « troubles » de santé mentale se trouvent limitées dans leur progression de carrière. Il est important de non seulement reconnaître les compétences de ces personnes, mais aussi de sensibiliser les employeurs à l'importance de ne pas limiter les possibilités de progression des personnes employées en situation de handicap ou ayant des « troubles » de santé mentale.

De façon similaire, les entreprises adaptées devraient s'assurer de mener vers l'emploi les personnes en situation de handicap ou ayant des « troubles » de santé mentale qui seraient à même d'occuper un emploi dans un milieu de travail régulier. La possibilité de faire des

essais (et des erreurs dans certains cas) en emploi inclusif est importante et peut mener à des succès dans bien des cas.

Finalement, et bien que les gouvernements et entreprises aient fait des progrès en matière d'équité, diversité et inclusion (EDI), il n'en reste pas moins que les personnes en situation de handicap ou ayant des « troubles » de santé mentale semblent être souvent les grandes oubliées des politiques d'égalité des chances. Il est important de s'assurer que ces dernières aient les mêmes possibilités en lien avec le développement de leurs compétences et de leurs carrières.

- **Recommandation D1** : Mettre en place des mesures concrètes pour soutenir la progression dans l'entreprise ou dans une autre entreprise que ce soit, par exemple, en informant les employés des possibilités de promotion ou en facilitant l'accès à la formation continue des employés en situation de handicap ou ayant des « troubles » de santé mentale, ou encore en favorisant la mise en place de mesures d'accompagnement et d'accommodements.
- **Recommandation D2** : Faciliter la reconnaissance des obstacles du milieu de travail et la mise en place de mesures d'accommodement favorisant le développement professionnel.
- **Recommandation D3** : Favoriser la mise en place de programme de mentorat pour les employés en situation de handicap ou ayant des « troubles » de santé mentale en leur offrant l'opportunité d'occuper soit un rôle de mentoré ou soit un rôle de mentor.
- **Recommandation D4** : Encourager l'adaptation des méthodes d'évaluation des performances pour s'assurer qu'elles soient inclusives pour les employés en situation de handicap ou ayant des « troubles » de santé mentale.

## E. Mesures transversales

Un ensemble de mesures transversales peuvent et doivent être mises en place afin de s'assurer de l'atteinte de l'égalité des chances en emploi pour les personnes en situation de handicap ou ayant des « troubles » de santé mentale.

Ces mesures peuvent notamment porter sur les efforts de sensibilisation du gouvernement auprès du public et des employeurs, ou encore peuvent être liées au soutien que le gouvernement apporte aux organisations communautaires sur le terrain, qui agissent en complémentarité des services publics d'emplois.

### Miser sur l'accompagnement

- **Recommandation E1** : Mobiliser l'ensemble des ministères et organismes dans l'accompagnement des personnes afin de faciliter leur parcours vers l'emploi.

- **Recommandation E2** : S'assurer de la complémentarité des programmes de pré-emploi, de service d'aide à l'emploi, d'intégration et de maintien en emploi offerts par les ministères, notamment pour les prestataires des régimes d'aide financière de dernier recours étant plus éloignés du marché du travail.
- **Recommandation E3** : Augmenter et annualiser le plafond des gains d'emploi admissibles dans les programmes d'aide sociale et de solidarité sociale (actuellement 200 \$ par mois) au moins au niveau du montant de la prestation de base des différents programmes d'aide financière de dernier recours.
- **Recommandation E4** : Enlever toute limite de gains et revenus de travail pour les prestataires du Programme de revenu de base et ne pas en tenir compte dans le calcul de la prestation.
- **Recommandation E5** : Améliorer le transport adapté et le transport collectif afin de permettre aux personnes d'aller au travail à l'heure et d'être assidues au travail, selon les horaires de travail fixés par l'employeur.

## Évaluation et recherche

- **Recommandation E6** : Créer une action concertée de recherche – par un financement venant notamment du MESS, de l'OPHQ, du MSSS et du MÉQ au Fonds de recherche du Québec (FRQ) – pour documenter la situation des personnes handicapées ou ayant des « troubles » de santé mentale au travail, ainsi que les meilleures pratiques d'intégration et de maintien en emploi et générer plus de données sur l'emploi de ces personnes.
- **Recommandation E7** : Identifier des indicateurs de suivi et d'impact (résultats) pour chacune des mesures de la Stratégie et établir un mécanisme de suivi avec le milieu associatif des personnes handicapées ou ayant des « troubles » de santé mentale et le Comité consultatif personnes handicapées (CCPH) de la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT).

## Sensibilisation des employeurs aux compétences des personnes

- **Recommandation E8** : Viser des programmes réellement inclusifs et réévaluer la pertinence des programmes comme Duo Emploi qui ne permettent pas d'interactions soutenues dans le temps.
- **Recommandation E9** : Sensibiliser les employeurs et les réseaux d'employeurs aux compétences des personnes, par le biais des organismes locaux et des regroupements d'organismes.

## Conclusion

L'emploi des personnes handicapées ou ayant un « trouble » de santé mentale représente encore et toujours un défi au Québec. Les taux de chômage élevés et la pauvreté de ces populations démontrent que de nombreux obstacles à leur intégration au travail subsistent. Pourtant, ces personnes ont des capacités, des compétences à développer et à offrir et souhaitent participer économiquement et socialement au développement du Québec.

Si la province a déjà un ensemble de mesures sur lesquelles elle peut compter, il faut que le gouvernement du Québec reconsidère sérieusement la façon dont les services sont dispensés, quand ces services commencent dans la trajectoire vers l'emploi et quelles formes de soutien existent afin de favoriser l'intégration et le maintien en emploi.

Trop longtemps, le gouvernement du Québec a mis l'emphase sur les services aux adultes. Pourtant, l'expérience dans d'autres provinces et pays prouve que les mesures qui visent à former à l'emploi les jeunes adultes dès l'école sont efficaces. Il faut donc revoir la façon dont la trajectoire vers l'emploi est pensée. Il faut également miser sur une plus grande collaboration entre les ministères et organismes communautaires afin de bien répondre aux attentes socioprofessionnelles des personnes.

De plus, dans le contexte actuel, certains acteurs sont peu, voire pas, soutenus par le gouvernement. Par exemple, il manque de soutien aux services de préemployabilité, notamment au niveau des organisations communautaires. Pourtant, ces services font partie intégrante du parcours vers l'emploi de bien des personnes. L'accompagnement en entreprise fait également défaut malgré des avancées mineures dans les dernières années.

Il est donc essentiel que le gouvernement du Québec adapte sa Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi afin de prendre en compte la diversité des parcours vers l'emploi et offre de meilleurs services en vue d'aider les personnes à s'intégrer, à se maintenir en emploi et à progresser dans leur carrière.

## Références

- Autistic Self Advocacy Network. (2020, 25 juin). *Employment First: What It Is and Why It Matters - Autistic Self Advocacy Network*. <https://autisticadvocacy.org/>.  
<https://autisticadvocacy.org/actioncenter/issues/employment/first/>
- Brotman, S., Ragot, S. et Deshaies, M.-H. (2024). Les expériences d'exclusion et d'inclusion sociales chez les personnes vieillissant en situation de neurodiversité et leurs proches - Rapport de recherche.
- Direction des mesures et des services d'emploi. (2004). Mesure de formation de la main-d'œuvre. Gouvernement du Québec.  
[https://www.accueil.servicesquebec.gouv.qc.ca/fileadmin/fichiers\\_ServicesQC/guide\\_mesures\\_services/05\\_Mesures\\_progr\\_Emploi\\_Quebec/05\\_8\\_Mesure\\_formation\\_main\\_oeuvre/00Guide\\_MFOR\\_introduction.pdf](https://www.accueil.servicesquebec.gouv.qc.ca/fileadmin/fichiers_ServicesQC/guide_mesures_services/05_Mesures_progr_Emploi_Quebec/05_8_Mesure_formation_main_oeuvre/00Guide_MFOR_introduction.pdf)
- Direction des ressources externes, du placement et des mandats spéciaux. (2023). 5.2 Projets de préparation à l'emploi – volet général. Gouvernement du Québec.  
[https://www.accueil.servicesquebec.gouv.qc.ca/fileadmin/fichiers\\_ServicesQC/guide\\_mesures\\_services/05\\_Mesures\\_progr\\_Emploi\\_Quebec/05\\_2\\_Projets\\_preparation\\_emploi/Guide\\_PPE\\_volet\\_general.pdf](https://www.accueil.servicesquebec.gouv.qc.ca/fileadmin/fichiers_ServicesQC/guide_mesures_services/05_Mesures_progr_Emploi_Quebec/05_2_Projets_preparation_emploi/Guide_PPE_volet_general.pdf)
- Garcia, V., Boucher, N. et Schmouth, M.-È. (2020). Portrait sur l'emploi des personnes handicapées. Centre interdisciplinaire de recherche en réadaptation et intégration sociale.  
[https://www.cpmt.gouv.qc.ca/fileadmin/fichiers\\_cpmt/Publications/RA\\_emploi\\_personnes\\_handicapees\\_CCPH\\_CPMT.pdf](https://www.cpmt.gouv.qc.ca/fileadmin/fichiers_cpmt/Publications/RA_emploi_personnes_handicapees_CCPH_CPMT.pdf)
- Gouvernement du Québec. Loi sur les normes du travail. , n° n-1.1 (1980).  
<https://www.legisquebec.gouv.qc.ca/fr/document/lc/n-1.1>
- Gouvernement du Québec. Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale. , RLRQ c E-20.1 (2004). <http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/ShowDoc/cs/E-20.1>
- Gouvernement du Québec. (2023). *Apprentissage en milieu de travail*. Gouvernement du Québec. <https://www.quebec.ca/emploi/perfectionner/gagner-experience/obtenir-certificat-metier-non-reglemente/apprentissage-milieu-travail>
- Institut de recherche et de développement sur l'inclusion et la société et Ragot, S. (2021). *On embauche! – Mettons un terme à l'exploitation des personnes ayant une déficience intellectuelle ou un autre trouble du développement participant à des programmes socioprofessionnels non inclusifs au Canada – Pour une transition vers l'embauche inclusive des personnes ayant une déficience intellectuelle ou un autre trouble du développement*. Institute for Research and Development on Inclusion

- and Society. <https://irisinstitute.ca/wp-content/uploads/sites/2/2021/09/Help-wanted-Full-Report-FR.pdf>
- Office des personnes handicapées du Québec. (2024). Passerelle - Bulletin de transfert de connaissances sur la participation sociale des personnes handicapées au Québec. Office des personnes handicapées du Québec. [https://www.ophq.gouv.qc.ca/fileadmin/documents/Passerelle/Passerelle\\_Vol16\\_No1-Hiver2024\\_Acc.pdf](https://www.ophq.gouv.qc.ca/fileadmin/documents/Passerelle/Passerelle_Vol16_No1-Hiver2024_Acc.pdf)
- Organisation des Nations Unies. Convention relative aux droits des personnes handicapées. , n° A/RES/61/106 (2006). <https://www.ohchr.org/fr/professionalinterest/pages/conventionrightspersonswithdisabilities.aspx>
- Secrétariat du Conseil du trésor. (2020). Programme de développement de l'employabilité à l'intention des personnes handicapées (PDEIPH). Gouvernement du Québec. [https://www.tresor.gouv.qc.ca/fileadmin/PDF/programmes\\_mesures/PDEIPH\\_programme\\_integral.pdf](https://www.tresor.gouv.qc.ca/fileadmin/PDF/programmes_mesures/PDEIPH_programme_integral.pdf)
- Shahidi, F. V., Jetha, A., Kristman, V., Smith, P. M. et Gignac, M. A. (2023). The Employment Quality of Persons with Disabilities: Findings from a National Survey. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 33(4), 785-795. <https://doi.org/10.1007/s10926-023-10113-7>
- Vérificateur général du Québec. (2020). *Rapport du Vérificateur général du Québec à l'Assemblée nationale pour l'année 2020-2021 - Intégration et maintien en emploi des jeunes personnes handicapées*. [https://www.vgq.qc.ca/Fichiers/Publications/rapport-cdd/167/cdd\\_tome-novembre2020\\_ch03\\_web.pdf](https://www.vgq.qc.ca/Fichiers/Publications/rapport-cdd/167/cdd_tome-novembre2020_ch03_web.pdf)
- World Health Organization (dir.). (2001). *International classification of functioning, disability and health: ICF*. World Health Organization.

## Annexe : tableau synthèse

Numéro	Mesure	Ministère(s)/Organisme(s) concerné(s)
<b>Mesures de préemployabilité</b>		
A1	Légiférer pour rendre obligatoire dans la Loi sur l'instruction publique la démarche de transition entre l'école et la vie active (TEVA) dès 14 ans dans toutes les régions du Québec, afin de faciliter l'inclusion sociale et la participation économique des jeunes adultes en situation de handicap ou ayant des « troubles » de santé mentale, en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage.	Ministère de l'Éducation, ministère de la Santé et des Services sociaux, OPHQ
A2	Prévoir plus de stages d'apprentissage en entreprise pour les élèves en situation de handicap ou ayant des « troubles » de santé mentale.	
A3	Faciliter l'accès à des stages en entreprise ou aux stages étudiants en lien avec les programmes d'études.	
A4	Mettre en place des passerelles entre les programmes du ministère de l'Éducation (MEQ), du ministère de la Santé et des Services sociaux (MSSS) et du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MESS) afin de faciliter la transition entre les services et étapes du parcours en emploi visant la stratégie de « l'emploi, premier choix ».	Ministère de l'Éducation, ministère de la Santé et des Services sociaux, ministère de l'emploi et de la Solidarité sociale
A5	Reconnaitre l'implication et l'expertise du milieu communautaire dans le développement des habiletés socioprofessionnelles et des activités communautaires des personnes en situation de handicap ou ayant des « troubles » de santé mentale et financer adéquatement leurs programmes et services.	Ministère de la Santé et des Services sociaux, ministère de l'emploi et de la Solidarité sociale
A6	Soutenir les organisations communautaires dans la transition harmonieuse vers l'emploi inclusif des participants et participantes prêts à occuper un emploi : <ul style="list-style-type: none"> <li>• En leur permettant d'avoir accès à des ressources accompagnatrices en employabilité,</li> </ul>	Ministère de la Santé et des Services sociaux, ministère de l'emploi et de la Solidarité sociale

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• En opérant un meilleur maillage avec les organismes spécialisés en emploi des personnes handicapées ou ayant des « troubles » de santé mentale,</li> <li>• En soutenant et finançant la formation continue du personnel,</li> <li>• En soutenant et finançant l'implantation d'outils de gestion et de suivi des services.</li> </ul>	
A7	Doter les programmes de préemployabilité (stages et plateaux de travail, notamment) financés par les pouvoirs publics d'objectifs clairs de formation, imposer une limite à la durée de participation à ces programmes et s'assurer que ces programmes mènent vers l'emploi ou d'autres formes de participation sociale.	
A8	Mettre en place des mécanismes de surveillance et d'intervention pour lutter contre l'exploitation des personnes en situation de handicap ou ayant des « troubles » de santé mentale participant à des programmes dans lesquelles elles ne reçoivent pas un réel salaire.	
A9	Édicter un nouveau règlement lié à Loi sur les normes du travail afin de mieux encadrer les exemptions liées aux programmes de formation pour les personnes en situation de handicap ou ayant des « troubles » de santé mentale (Gouvernement du Québec, 1980, art. 88). Ces personnes devraient avoir un statut égal au reste de la population lorsqu'elles occupent un emploi. Les programmes de formation pour ces personnes devraient également avoir 1) des objectifs clairs de formation et un programme pédagogique bien établi, 2) une durée de participation limitée dans le temps, et 3) mener à un emploi inclusif à terme, ou à une autre forme de participation sociale si l'inclusion en emploi n'est pas possible.	Ministère du Travail, ministère de la Justice
A10	Réviser les critères d'admissibilité, les règles d'application, les accommodements et le soutien financier offerts afin de favoriser l'accès à la formation postsecondaire et professionnelle des personnes handicapées ou ayant des « troubles » de santé mentale.	Ministère de l'Éducation et ministère de l'Enseignement supérieur
A11	Encourager l'accès au Programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT) aux personnes en	Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale

	situation de handicap ou ayant des « troubles » de santé mentale.	
A12	Améliorer l'accès aux programmes de formation continue et aux adultes, notamment en fournissant de l'accompagnement adapté aux attentes et aux besoins des personnes.	Ministère de l'Éducation, ministère de l'Enseignement supérieur
A13	Donner accès aux mêmes mesures d'accompagnement qu'au primaire et secondaire pour les personnes suivant une formation postsecondaire ou professionnelle.	
A14	Établir des mécanismes de reconnaissance formelle des compétences (diplôme partiel).	
A15	Donner une forme de reconnaissance officielle aux programmes de préemployabilité dans les organismes communautaires en établissant des normes de base à respecter pour les organismes recevant du financement.	Ministère de l'Éducation, ministère de l'Enseignement supérieur, ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale
A16	Mieux reconnaître les compétences et savoirs expérientiels acquis hors du Québec, particulièrement pour les personnes handicapées immigrantes.	Ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration, OPHQ
<b>Accompagnement vers l'emploi et intégration</b>		
B1	Revoir l'organisation des services d'employabilité financés par le gouvernement du Québec afin d'inclure dans l'offre de services les services dispensés par des organisations communautaires offrant des programmes de préemployabilité, de soutien d'aide à l'emploi, d'intégration en emploi et de maintien en emploi.	Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, ministère de la Santé et des services sociaux
B2	Créer un maillage entre les organismes spécialisés mandatés par le ministère de l'Emploi afin que les personnes à la recherche d'emploi puissent bénéficier de tous les services et de toutes les mesures disponibles à un seul endroit et par différents moyens (en personne, à distance, par téléphone, par vidéoconférence, etc.).	Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale
B3	Investir dans des services d'accompagnement qui répondent adéquatement aux besoins individuels après l'obtention de l'emploi. Ce modèle d'accompagnement pourrait par exemple être basé sur le modèle de job coaching qui a fait ses preuves dans les autres provinces et territoires du Canada.	
B4	Faciliter l'accès aux services génériques des services publics d'emploi (SPE) notamment en préparant	

	mieux le personnel à recevoir et desservir des personnes en situation de handicap ou ayant des « troubles » de santé mentale, en offrant des mesures d’accommodement et en allégeant la bureaucratie pour les employeurs et les personnes handicapées ou ayant des « troubles » de santé mentale.	
B5	Faciliter l’accès aux programmes et mesures d’employabilité tels que les services d’aide à l’emploi (SAE), les projets préparatoires à l’emploi (PPE - Direction des ressources externes, du placement et des mandats spéciaux, 2023), la mesure de la formation de la main-d’œuvre (Direction des mesures et des services d’emploi, 2004), le programme d’apprentissage en milieu de travail (Gouvernement du Québec, 2023), etc.	
B6	Réviser le Programme d’obligation contractuelle - Égalité en emploi pour l’étendre aux entreprises privées ayant un lien contractuel avec le gouvernement du Québec en établissant une cible spécifique d’intégration de personnes en situation de handicap ou ayant des « troubles » de santé mentale.	Secrétariat du Conseil du trésor
B7	Bonifier le Programme de développement de l’employabilité à l’intention des personnes handicapées (PDEIPH - Secrétariat du Conseil du trésor, 2020) en offrant plus de stages afin de favoriser leur intégration en emploi dans la fonction publique.	
B8	Établir et réaliser un plan de communication pour améliorer la représentation sociale des travailleurs en situation de handicap ou ayant des « troubles » de santé mentale de concert avec les employeurs.	Ministère de l’Emploi et de la Solidarité sociale
B9	Sensibiliser les employeurs à la pertinence et aux avantages d’embaucher une personne en situation de handicap ou ayant des « troubles » de santé mentale.	
B10	Sensibiliser et former les milieux de travail à l’embauche inclusive des personnes en situation de handicap ou ayant des « troubles » de santé mentale.	
B11	Inviter les employeurs à réviser les critères d’embauches afin de s’en tenir à ce qui est vraiment nécessaire (par exemple, un secondaire 5 n’est pas toujours indispensable pour un grand nombre d’emplois) et éviter des biais systémiques discriminatoires	

B12	Sensibiliser l'entourage des personnes en situation de handicap ou ayant des « troubles » de santé mentale (familles, intervenants, travailleurs de première ligne, etc.) à leurs capacités à travailler et occuper un emploi avec le soutien nécessaire.	Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, ministère de la Santé et des services sociaux	
B13	Augmenter le nombre d'entreprises adaptées (EA) afin de pallier la saturation de l'embauche dans les EA actuelles et le manque d'EA dans certaines régions (particulièrement dans les régions éloignées).	Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale	
B14	Diversifier les modèles d'EA et les profils des personnes pouvant participer aux programmes des EA, notamment en offrant plus de mesures d'accommodements aux personnes.		
B15	Permettre le soutien individuel par une personne accompagnatrice en intégration et en maintien en emploi dans la mesure CIT ainsi que par l'entremise de toute organisation œuvrant en employabilité. La personne accompagnatrice pourrait venir d'une ressource interne (financée) ou externe à l'entreprise.		
B16	Répondre à tous les besoins au Québec en augmentant le nombre de CIT et en rendant la mesure disponible partout dans la province		
B17	Raccourcir le délai d'admission au Programme de revenu de base à 30 mois de participation au Programme de solidarité sociale afin de lever les désincitatifs à l'emploi des prestataires du programme.		
B18	Mettre en place des mesures incitatives relatives à la création individuelle d'emploi par les personnes handicapées ou ayant des « troubles » de santé mentale (entrepreneuriat, emploi autonome, coopératives, activités génératrices de revenus, etc.).		Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, ministère des Finances, OPHQ
B19	Convertir les sommes allouées à des mesures passives du MESS (telles que les prestations des programmes d'aide financière de dernier recours) en mesures actives pour permettre aux personnes prestataires de programmes d'aide financière de dernier recours d'intégrer le marché du travail, notamment en soutenant l'accès à la mesure Contrat d'intégration au travail (CIT).		Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale
<b>Maintien en emploi</b>			
C1	Faciliter l'accès à la formation continue des personnes en situation de handicap ou ayant des « troubles » de santé mentale en offrant des programmes socioprofessionnels, des subventions,	Ministère de l'Éducation, ministère de l'Enseignement supérieur, ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale	

	des formes d'accommodements et la possibilité de recourir à des ressources accompagnatrices à cet effet.	
C2	Prévoir une enveloppe suffisante pour financer les accommodements et formes d'accompagnement pour les personnes en situation de handicap ou ayant des « troubles » de santé mentale qui souhaitent suivre un programme de formation professionnelle ou continue.	Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale
C3	Offrir des mesures d'accompagnement en milieu de travail pendant toute la trajectoire d'emploi, de la recherche d'emploi à la promotion de carrière.	
C4	Offrir plus d'accompagnement aux employeurs sur des périodes prolongées afin de garantir le maintien en emploi et offrir un soutien intensif variable dans le temps, selon les besoins des personnes et des employeurs.	
C5	Financer adéquatement les organisations communautaires offrant des services de suivi et d'aide au maintien en emploi complémentaires aux services des organismes spécialisés pour l'emploi des personnes handicapées ou ayant des « troubles » de santé mentale.	
C6	Augmenter les budgets pour la mesure Contrat d'intégration au travail (CIT).	
C7	Améliorer les conditions de travail dans les EA, notamment en adaptant les postes de travail et en diversifiant l'offre d'EA.	
C8	Permettre des mécanismes de transition harmonieuse vers l'entreprise régulière, lorsque souhaitée par la personne salariée.	
C9	Permettre aux personnes devant quitter leur emploi pour des raisons liées à des conditions épisodiques, cycliques ou chroniques de réintégrer leur emploi après une période d'absence et mettre en place des mesures de soutien pour les employeurs pendant la période d'absence.	
C10	Mettre en place une mesure de protection et de maintien en emploi à temps plein ou à temps partiel pour les personnes proches aidantes qui doivent s'absenter temporairement pour s'occuper d'une personne nécessitant des soins importants ou n'ayant pas de services en quantité suffisante, pour la période allant au-delà de la période de couverture de l'assurance-emploi.	

<b>Promotion en emploi et avancement de carrière</b>		
D1	Mettre en place des mesures concrètes pour soutenir la progression dans l'entreprise ou dans une autre entreprise que ce soit, par exemple, en informant les employés des possibilités de promotion ou en facilitant l'accès à la formation continue des employés en situation de handicap ou ayant des « troubles » de santé mentale, ou encore en favorisant la mise en place de mesures d'accompagnement et d'accommodements.	Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale
D2	Faciliter la reconnaissance des obstacles du milieu de travail et la mise en place de mesures d'accommodement favorisant le développement professionnel.	Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale
D3	Favoriser la mise en place de programme de mentorat pour les employés en situation de handicap ou ayant des « troubles » de santé mentale en leur offrant l'opportunité d'occuper soit un rôle de mentoré ou soit un rôle de mentor.	Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale
D4	Encourager l'adaptation des méthodes d'évaluation des performances pour s'assurer qu'elles soient inclusives pour les employés en situation de handicap ou ayant des « troubles » de santé mentale.	Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale
<b>Mesures transversales</b>		
E1	Mobiliser l'ensemble des ministères et organismes dans l'accompagnement des personnes afin de faciliter leur parcours vers l'emploi.	Gouvernement du Québec
E2	S'assurer de la complémentarité des programmes de pré-emploi, de service d'aide à l'emploi, d'intégration et de maintien en emploi offerts par les ministères, notamment pour les prestataires des régimes d'aide financière de dernier recours étant plus éloignés du marché du travail.	Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, ministère de la Santé et des services sociaux, ministère de l'Éducation
E3	Augmenter et annualiser le plafond des gains d'emploi admissibles dans les programmes d'aide sociale et de solidarité sociale (actuellement 200 \$ par mois) au moins au niveau du montant de la prestation de base des différents programmes d'aide financière de dernier recours.	Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale
E4	Enlever toute limite de gains et revenus de travail pour les prestataires du Programme de revenu de base et ne pas en tenir compte dans le calcul de la prestation.	
E5	Améliorer le transport adapté et le transport collectif afin de permettre aux personnes d'aller au travail à	Ministère des Transports

	l'heure et d'être assidues au travail, selon les horaires de travail fixés par l'employeur.	
E6	Créer une action concertée de recherche – par un financement venant notamment du MESS, de l'OPHQ, du MSSS et du MÉQ au Fonds de recherche du Québec (FRQ) – pour documenter la situation des personnes handicapées ou ayant des « troubles » de santé mentale au travail, ainsi que les meilleures pratiques d'intégration et de maintien en emploi et générer plus de données sur l'emploi de ces personnes.	Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, ministère de la Santé et des Services sociaux, ministère de l'Éducation, OPHQ, Fonds de recherche du Québec
E7	Identifier des indicateurs de suivi et d'impact (résultats) pour chacune des mesures de la Stratégie et établir un mécanisme de suivi avec le milieu associatif des personnes handicapées ou ayant des « troubles » de santé mentale et le Comité consultatif personnes handicapées (CCPH) de la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT).	Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale
E8	Viser des programmes réellement inclusifs et réévaluer la pertinence des programmes comme Duo Emploi qui ne permettent pas d'interactions soutenues dans le temps.	Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, OPHQ
E9	Sensibiliser les employeurs et les réseaux d'employeurs aux compétences des personnes, par le biais des organismes locaux et des regroupements d'organismes.	Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, OPHQ