

POUR UN QUÉBEC RICHE DE TOUS SES TALENTS

STRATÉGIE NATIONALE POUR L'INTÉGRATION ET LE MAINTIEN

EN EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPÉES 2019-2024

BILAN – MAI 2026



Coordination et rédaction

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

Édition

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

Ce document est également accessible en médias adaptés.

Il peut être consulté sous la rubrique Publications du site Internet
du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, dont l'adresse est
www.quebec.ca/gouvernement/ministere/emploi-solidarite-sociale.

Dépôt légal – Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2026
ISBN 978-2-555-00332-3 (PDF)

© Gouvernement du Québec



MOT DU MINISTRE

C'est avec fierté que nous présentons le bilan de la Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées 2019-2024 : Pour un Québec riche de tous ses talents.

Lancée en 2019, cette stratégie visait à réduire l'écart entre le taux d'emploi des personnes handicapées et celui des personnes sans incapacité. Aujourd'hui, les résultats démontrent des progrès concrets. Le taux d'emploi des personnes handicapées a augmenté de façon notable, ce qui a contribué à un rapprochement avec celui des autres personnes en emploi.

La mise en œuvre de la Stratégie a permis de déployer la grande majorité des mesures prévues et de réaliser des actions structurantes en matière d'intégration et de maintien en emploi. Les résultats observés témoignent également d'avancées significatives, notamment en ce qui concerne la diplomation, la participation aux services publics d'emploi et les investissements consacrés au soutien des personnes handicapées. Partout au Québec, des parcours se transforment, des obstacles tombent et des talents trouvent leur place.

Ces avancées sont le reflet d'un engagement collectif. Je tiens à saluer le travail des ministères et organismes, ainsi que la participation essentielle des partenaires du milieu, qui contribuent chaque jour à bâtir un marché du travail plus inclusif.

Mais nous savons qu'il reste du chemin à parcourir. Trop de personnes handicapées rencontrent encore des obstacles à l'emploi. C'est pourquoi nous poursuivons notre action avec détermination.

Avec la stratégie 2025-2028, intitulée *Valorisation. Inclusion. Vers un marché du travail plus représentatif.*, nous allons encore plus loin : mieux accompagner les personnes, soutenir davantage les employeurs et renforcer la concertation entre les réseaux.

Parce qu'un Québec riche de tous ses talents, c'est un Québec où chacune et chacun peut trouver sa place, s'épanouir et contribuer pleinement à notre société.

Jean-François Simard

Ministre de l'Emploi et ministre responsable de la région de la Capitale-Nationale

LISTE DES ABRÉVIATIONS

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

TABLE DES MATIÈRES

FAITS SAILLANTS	1
État de la mise en œuvre des mesures de la Stratégie	1
Évolution des indicateurs clés mesurant les résultats de la Stratégie	1
Principaux résultats de la réalisation des mesures	1
Le partenariat	1
Conclusion	1
1. CONTEXTE.....	2
Rappel des orientations et des axes d'intervention de la Stratégie 2019-2024	3
2. BILAN DE LA MISE EN ŒUVRE DE LA STRATÉGIE.....	4
2.1 État de situation de la mise en œuvre des mesures de la Stratégie	4
2.2 Évolution des indicateurs clés mesurant les résultats de la Stratégie.....	4
2.2.1 Diplomation	4
2.2.2 Participations aux services publics d'emploi.....	5
2.2.3 Intégration au marché du travail après une participation aux mesures des SPE .	5
2.2.4 Présence des personnes handicapées dans la fonction publique du Québec....	6
2.2.5 L'écart du taux d'emploi des personnes âgées de 15 à 54 ans avec et sans incapacité (ECI et ECR)	6
2.3 Principaux résultats de la réalisation des mesures	7
2.3.1 Quelques exemples de réalisations et témoignages	7
2.3.2 Les principales actions réalisées par orientation.....	8
2.3.3 Une stratégie évolutive par la mise en œuvre d'autres actions	9
2.4 Cadre financier	9
2.5 État du partenariat	9
3. CONCLUSION.....	10
ANNEXE	11

FAITS SAILLANTS

État de la mise en œuvre des mesures de la Stratégie

- Globalement, la grande majorité des 33 mesures de la Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées 2019-2024 : Pour un Québec riche de tous ses talents ont été déployées et sont complétées.
- Quatre mesures n'ont pas été complétées, alors que trois ne le sont que partiellement. Parmi ces mesures, deux se poursuivront avec des ajustements au besoin dans la Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées 2025-2028 : Valorisation. Inclusion. Vers un marché du travail plus représentatif.

Évolution des indicateurs clés mesurant les résultats de la Stratégie

- Une progression est observée quant au taux de diplomation et de qualification des élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage (EHDA) nouvellement inscrits au secondaire en 2016-2017 (63 %) par rapport à 2013 (56,3 %).
- De 2018-2019 à 2024-2025, il y a eu une augmentation de 3,8 points de pourcentage (pp) de la proportion des participants actifs¹ ayant bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi (SPE) qui sont des personnes handicapées par rapport à l'ensemble des participants des SPE.
- Les investissements pour les personnes handicapées dans les SPE sont passés de 190,5 M\$ en 2018-2019 à 253,7 M\$ en 2024-2025, soit une augmentation de 33,2 %.
- Quant à l'écart entre le taux d'emploi des personnes avec incapacité par rapport aux personnes sans incapacité, les résultats de l'Enquête canadienne sur l'incapacité (ECI) réalisée en 2022 concernant la population âgée de 15 à 64 ans indiquent un taux d'emploi de 64,3 % pour les personnes ayant une incapacité comparativement à 76,5 % pour les personnes sans incapacité, soit un écart de 12,2 points de pourcentage (pp). Le taux d'emploi des personnes ayant une incapacité était de 54,7 % selon les résultats de l'ECI réalisée en 2017, ce qui indique une hausse de 9,6 pp.

Principaux résultats de la réalisation des mesures

- Une panoplie d'actions innovantes ont été réalisées en lien avec les quatre orientations et les 33 mesures de la Stratégie. Les personnes handicapées en ont bénéficié à divers égards pour favoriser leur intégration au marché du travail. Les résultats sont détaillés en annexe.

Le partenariat

- L'ensemble des partenaires et collaborateurs de la Stratégie ont été mobilisés pour le déploiement des mesures sous leur responsabilité. Le Ministère a assuré la coordination des travaux avec les autres ministères et organismes et les partenaires concernés pour la mise en œuvre des mesures. Le partenariat développé constitue un atout pour la mise en œuvre de la Stratégie 2025-2028.

Conclusion

- Fort des apprentissages réalisés lors du déploiement de la Stratégie, le Ministère poursuivra ses efforts par la mise en œuvre des 22 mesures inscrites dans la Stratégie 2025-2028, et ce, en partenariat avec les ministères et organismes concernés. Ces mesures viseront une concertation et une complémentarité renforcées de leurs actions en faveur de l'intégration en emploi des personnes handicapées.

1. Participants actifs (adultes distincts) – Comptabilisation des adultes ayant participé à une ou à plusieurs interventions des SPE au cours de l'année financière, par mesure d'emploi. La proportion des participants actifs ayant bénéficié d'une intervention des SPE représente les participants handicapés actifs par rapport à l'ensemble des participants actifs, par mesure d'emploi.

1. CONTEXTE

Ce document présente le bilan des actions gouvernementales pour la mise en œuvre des 33 mesures de la Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées 2019-2024 : Pour un Québec riche de tous ses talents² lancée en juin 2019. Cette Stratégie a été prolongée jusqu'au printemps 2025. Rappelons que son objectif général était de réduire l'écart entre le taux d'emploi des personnes handicapées et celui des personnes sans incapacité. Pour atteindre cet objectif, les ministères et organismes du gouvernement du Québec, partenaires de la Stratégie, ont pris un engagement financier totalisant 238,5 M\$ sur cinq ans pour réaliser leurs actions relatives aux 33 mesures de la Stratégie. La Stratégie répondait à trois enjeux stratégiques, soit la participation au marché du travail des personnes handicapées, l'utilisation optimale de la main-d'œuvre disponible et l'intervention au moment opportun.

La Stratégie s'appuyait sur quatre orientations stratégiques qui se déclinaient en six axes. Elle visait la réalisation de 33 mesures autour desquelles s'est articulée l'intervention gouvernementale en matière d'intégration et de maintien en emploi des personnes handicapées.

Le Ministère a produit un bilan de mi-parcours qui a été diffusé en juin 2022³ et diffuse, par la présente, le bilan final des actions inscrites dans la Stratégie 2019-2024. Enfin, comme prévu à la mesure 33 de la Stratégie 2019-2024, un rapport d'évaluation de la Stratégie a été produit en mars 2023. Ce bilan final, réalisé en collaboration avec les ministères et organismes gouvernementaux responsables de la mise en œuvre des mesures de la Stratégie, fait état des résultats au 31 mars 2025 des 33 mesures de la Stratégie. Il présente également les résultats pour les sept indicateurs clés, de nature populationnelle ou opérationnelle, qui mesurent l'efficacité de la Stratégie en lien avec la situation sur le marché du travail des personnes handicapées, leur diplomation ou leur participation aux mesures des services publics d'emploi (SPE).

La Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées, dont la toute première a été lancée en 2008, répond à une obligation légale qui incombe au ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale en vertu de l'article 63 de la Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale. Cet article prévoit l'élaboration, la coordination, le suivi et l'évaluation périodique d'une telle stratégie, de même que la mise en place d'objectifs de résultats élaborés en collaboration avec les milieux patronaux et syndicaux.

2. https://cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/adm/min/emploi-solidarite-sociale/publications-adm/rapport/STRAT_snph_2019-2024_MTESS.pdf

3. En ligne : https://cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/adm/min/emploi-solidarite-sociale/publications-adm/rapport/STRAT_snph_2019-2024_bilan-2022_MTESS.pdf

Rappel des orientations et des axes d'intervention de la Stratégie 2019-2024

Orientation 1 : Accroître l'autonomie professionnelle des personnes handicapées

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2. BILAN DE LA MISE EN ŒUVRE DE LA STRATÉGIE

2.1 ÉTAT DE SITUATION DE LA MISE EN ŒUVRE DES MESURES DE LA STRATÉGIE

L'évolution de la mise en œuvre des 33 mesures de la Stratégie a fait l'objet d'un suivi périodique depuis le tout début de son déploiement. Globalement, la grande majorité des mesures de la Stratégie ont été déployées et sont complétées. Quatre mesures n'ont pas été complétées, alors que trois ne le sont que partiellement. Parmi ces mesures, plusieurs se poursuivront avec des ajustements au besoin dans la Stratégie 2025-2028.

2.2 ÉVOLUTION DES INDICATEURS CLÉS MESURANT LES RÉSULTATS DE LA STRATÉGIE

Au total, sept indicateurs de nature populationnelle ou opérationnelle mesurent les résultats et retombées de la Stratégie en lien avec la situation sur le marché du travail des personnes handicapées, leur taux de diplomation et leur participation aux mesures d'emploi des services publics d'emploi (SPE) au cours de la période 2019-2024. Le bilan fait état de l'évolution des résultats pour ces indicateurs.

Les résultats pour ces sept indicateurs

2.2.1 Diplomation

A. Comparaison du taux de diplomation et de qualification des élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage (EHDA) et de celui des autres élèves

Une progression est notée quant au taux de diplomation et de qualification des EHDA. Selon les données analysées en 2019-2020, le taux de diplomation et de qualification après sept ans des EHDA entrés au secondaire en 2013 s'établissait à 56,2 % contre 86,6 % pour les autres élèves.

Les données du MEQ analysées en 2022-2023 par l'ISQ affichaient le taux de diplomation et de qualification après sept ans de la cohorte des EHDA nouvellement inscrits au secondaire en 2016-2017⁴. Ce taux était de 63 % pour les EHDA contre 89 % pour les élèves non handicapés ou non EHDA.

Les filles EHDA nouvellement inscrites au secondaire en 2016-2017 affichaient un taux de diplomation et de qualification après sept ans supérieur à celui des garçons EHDA (67 % comparativement à 60,8 %). Toutefois, elles avaient un taux de diplomation et de qualification moins élevé que celui des filles faisant partie des élèves ordinaires ou non EHDA (67 % contre 92 %). Le constat était le même pour les garçons (61 % comparativement à 86 %).

Les filles handicapées de la cohorte de 2016-2017 (sauf celles en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage) avaient un taux de diplomation et de qualification inférieur à celui des garçons ayant le même statut (47,2 % contre 56,4 %). En revanche, pour les filles en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage, le taux était supérieur à celui des garçons (69,9 % contre 62 %).

4. Institut de la statistique du Québec, <https://statistique.quebec.ca/vitrine/egalite/dimensions-egalite/education/diplomation-qualification-secondaire?onglet=groupes-population>.

2.2.2 Participations aux services publics d'emploi

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

La proportion de personnes handicapées parmi les participants actifs ayant bénéficié d'une intervention des SPE a connu une augmentation de 3,8 points de pourcentage de 2018-2019 à 2024-2025⁵, passant de 11,6 % à 15,4 % par rapport à l'ensemble des participants actifs aux SPE.

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

Les investissements pour les personnes handicapées dans les SPE sont passés de 190,5 M\$ en 2018-2019 à 253,7 M\$ en 2024-2025⁶, soit une augmentation de 33,2 %.

Durant cette période, la part des investissements auprès des personnes handicapées a crû de 41,8 %, passant de 20,8 % de l'ensemble des dépenses du volet « intervention » du Fonds de développement du marché du travail (FDMT) en 2018-2019 à 29,5 % en 2024-2025.

2.2.3 Intégration au marché du travail après une participation aux mesures des SPE

D. Proportion de personnes handicapées qui occupaient un emploi 12 semaines après la fin de leur participation à une mesure d'emploi, par rapport à l'ensemble des participants

Depuis le début de la Stratégie, la proportion des personnes handicapées ayant participé à une mesure d'emploi qui étaient en emploi après la fin de leur participation a connu une diminution, passant de 52,2 % en 2018-2019 à 45,7 % en 2024-2025⁶, soit une diminution de 6,5 pp. Pour l'ensemble des clientèles, la baisse est de 4,8 pp (de 56,6 % à 51,8 %).

E. Proportion de personnes handicapées ayant occupé au moins un emploi 12 mois après la fin de leur participation à une intervention des SPE par rapport à l'ensemble des participants

Selon les dernières données de 2023 de l'étude post-intervention auprès des participants aidés par les services publics d'emploi réalisée en 2023-2024, 61,0 % des personnes handicapées ont occupé un emploi dans les 12 mois après la fin de leur participation à une intervention des SPE par rapport à 77,0 % pour l'ensemble des participants.

Cette enquête a aussi été réalisée en 2016 et en 2010. Pour l'enquête de 2016 (situation en emploi de 2015), 50,2 % des personnes handicapées avaient occupé un emploi dans les 12 mois (67,3 % pour l'ensemble de la clientèle). Pour l'enquête de 2010 (situation en emploi de 2009), les résultats étaient de 62 % pour les personnes handicapées et de 67 % pour l'ensemble de la clientèle.

5. Données en date du 31 mars 2025 (données finales).

6. données en date du 31 mars 2025 (données finales)

2.2.4 Présence des personnes handicapées dans la fonction publique du Québec

F. Taux de présence des personnes handicapées au sein de la fonction publique du Québec

Selon les données du Secrétariat du Conseil du trésor (SCT), au 31 mars 2024, le taux de présence des personnes handicapées dans la fonction publique québécoise était de 1,3 % pour le personnel régulier et occasionnel et de 0,4 % pour le personnel d'encadrement. Les taux de présence étaient demeurés stables au 31 mars 2025.

En vertu du Programme d'accès à l'égalité en emploi 2023-2028 (PAEE) : pour une fonction publique à l'image de notre société, adopté en novembre 2023, les cibles de représentativité à atteindre au 31 mars 2028 sont de 2,4 % pour l'effectif régulier et occasionnel et de 0,5 % pour le personnel d'encadrement⁷.

Le SCT poursuivra la mise en œuvre du PAEE afin d'accroître la présence des personnes handicapées au sein de la fonction publique. Une mesure à cet égard est incluse dans la Stratégie 2025-2028.

2.2.5 L'écart du taux d'emploi des personnes âgées de 15 à 54 ans avec et sans incapacité (ECI et ECR)

G. Réduction de l'écart du taux d'emploi des personnes âgées de 15 à 64 ans avec et sans incapacité. (La comparaison sera effectuée entre les données de l'Enquête canadienne sur l'incapacité (ECI) de 2017 et de 2022.)⁸

Les résultats de l'ECI de 2022 concernant la population âgée de 15 à 64 ans indiquaient un taux d'emploi de 64,3 % pour les personnes ayant une incapacité comparativement à 76,5 % pour les personnes sans incapacité, soit un écart de 12,2 pp⁹. Le taux d'emploi des personnes ayant une incapacité a grandement augmenté dans les dernières années, puisqu'il était de 54,7 % en 2017, ce qui indique une hausse de 9,6 pp. De plus, l'écart du taux d'emploi a diminué de 8,4 pp par rapport au niveau de 20,6 pp observé en 2017.

Pour les hommes de 15 à 64 ans avec incapacité, le taux d'emploi est passé de 54,7 % à 66,1 %, soit une hausse de 11,4 pp. Quant aux femmes du même groupe d'âge, la hausse a été encore plus élevée. Le taux d'emploi est passé de 56,4 % à 72,1 %, soit 15,7 pp d'augmentation.

7. https://cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/gouvernement/SCT/carriere/acces_egalite_emploi/paee_23-28.pdf.

8. Statistique Canada, Enquête canadienne sur l'incapacité de 2022.
https://www23.statcan.gc.ca/imdb/p2SV_f.pl?Function=getSurvey&SDDS=3251

9. Compilation spéciale du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale à partir des données de l'ECI.

2.3 PRINCIPAUX RÉSULTATS DE LA RÉALISATION DES MESURES

Au-delà de la reddition de comptes nécessaire et utile, en fonction des indicateurs, pour apprécier les résultats des actions des ministères et des organismes partenaires de la Stratégie, ces réalisations illustrent l'importance de placer la personne au cœur des actions gouvernementales.

2.3.1 Quelques exemples de réalisations et témoignages

- Le MEQ a produit des capsules vidéo sur la Formation à un métier semi-spécialisé, lesquelles ont été diffusées sur Québec.ca, sur le compte YouTube Éducation Québec et sur la page Facebook. Ces capsules illustrent les retombées du PFAE pour les personnes participantes ayant développé des compétences recherchées par les employeurs lors de stages (mesure 6).

Lien vers les capsules vidéo : <https://www.quebec.ca/education/formations-metier-semi-specialise/accueillir-stagiaire>

- Le MSSS offre des services intégrés pour les jeunes de 12 à 25 ans dans le cadre du projet Aire ouverte. Des témoignages de jeunes ayant eu recours aux services des équipes d'Aire ouverte dans plusieurs régions du Québec illustrent les bienfaits de l'accompagnement apporté, notamment pour la persévérance scolaire ou le retour aux études. Ces témoignages sont disponibles sur YouTube et Facebook (mesure 7).

Le lien vers Aire ouverte sur Québec.ca : [Aire ouverte : services pour les jeunes de 12 à 25 ans | Gouvernement du Québec](#)

- L'OPHQ a réalisé, entre 2019 et 2025, une campagne de sensibilisation et d'information auprès des entreprises : Entreprise inclusive, entreprise d'avenir (mesure 15).
- Le MESS a poursuivi l'implantation du service d'accompagnement individualisé et soutenu sur les lieux de travail à l'intention des personnes handicapées qui rencontrent des obstacles importants pour intégrer ou réintégrer un emploi. Des employeurs ayant bénéficié de ce service témoignent de l'importance du rôle de ces agents dans les milieux de travail (mesure 26).

[ROSEPH – YouTube](#)

2.3.2 Les principales actions réalisées par orientation

ORIENTATION 1 – ACCROÎTRE L'AUTONOMIE PROFESSIONNELLE DES PERSONNES HANDICAPÉES

- ➔ Élaboration d'une trousse d'outils pour la population étudiante en stage dans le cadre de leur formation.
- ➔ Développement de formations adaptées pour les personnes handicapées. Près de 40 formations ont été offertes.
- ➔ Formation offerte au personnel du Ministère afin de développer ses compétences sur les pratiques d'excellence en matière d'intégration et de maintien en emploi des personnes handicapées.

ORIENTATION 2 – FAVORISER L'EMBAUCHE DES PERSONNES HANDICAPÉES PAR LES EMPLOYEURS

- ➔ Diffusion d'outils en ligne et présentation de webinaires pour l'intégration des personnes handicapées dans les secteurs public, parapublic et dans les municipalités.
- ➔ Expérimentation d'un service conseil en gestion de la diversité, avec le Conseil du patronat du Québec (CPQ) et le ROSEPH.
- ➔ Mise en œuvre d'un programme d'accès à l'égalité en emploi pour les personnes handicapées (PAÉE).

ORIENTATION 3 – ASSURER UN MEILLEUR CONTINUUM DE SERVICES AUX PERSONNES HANDICAPÉES EN FONCTION DE LEUR PROJET SOCIOPROFESSIONNEL

- ➔ De 2020 à mars 2024, présence d'agents d'intégration dans le réseau de la santé pour l'accompagnement vers l'emploi de personnes handicapées participant à des stages ou à des plateaux de travail offerts par le MSSS.
- ➔ Mise en œuvre d'un projet expérimental d'accompagnement de 60 élèves handicapés annuellement pour leur démarche vers la vie active, en collaboration avec le ROSEPH.

ORIENTATION 4 – DOCUMENTER LES PROBLÉMATIQUES LIÉES À L'INTÉGRATION ET AU MAINTIEN EN EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPÉES

- ➔ Publication de l'étude « Les personnes ayant une incapacité : participation au marché du travail au Québec en 2017 » (données de l'ECI 2017), septembre 2021¹⁰.
- ➔ Diffusion du rapport *Analyse de la contribution du régime fiscal québécois et des autres transferts fiscaux relativement aux travailleurs handicapés à faible revenu*, au printemps 2024¹¹.

10. ISQ, Les personnes ayant une incapacité : participation au marché du travail au Québec en 2017, septembre 2021. <https://statistique.quebec.ca/fr/fichier/aptitude-travail-quebec-personnes-inactives-ayant-incapacites-2017.pdf>.

11. Université de Sherbrooke, *Analyse de la contribution du régime fiscal québécois et des autres transferts fiscaux relativement aux travailleurs handicapés à faible revenu*, 2024. https://cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/adm/org/ophq/Administration/PEPH/Rapports_recherche/Analyse-contribution-regime-fiscal-quebecois-et-autres-transferts.pdf.

2.3.3 Une stratégie évolutive par la mise en œuvre d'autres actions :

- Le Programme de revenu de base (PRB), entré en vigueur le 1^{er} janvier 2023, s'adressant à des personnes qui ont des contraintes à l'emploi sévères et persistantes, si admissibles.
- Vingt-huit projets et 70 outils développés à la suite de l'appel de projets coordonné par Soutien à la personne handicapée en route vers l'emploi (SPHERE) pour la clientèle ayant un trouble du spectre de l'autisme.
- Tenue de cinq éditions de DuoEmploi ayant permis la réalisation de plus de 700 stages d'une journée.
- Mise en œuvre par SPHERE, à partir de juillet 2024, d'un nouveau levier d'intervention : Apprentissage pratique en milieu de travail (APMT), pour favoriser l'apprentissage pratique de métiers semi-spécialisés directement dans les entreprises.

Les résultats obtenus au 31 mars 2025, pour chacune des 33 mesures de la Stratégie, sont présentés ci-après à l'Annexe, pour les quatre orientations et les six axes de la Stratégie.

2.4 CADRE FINANCIER

Pour atteindre l'objectif de la Stratégie, les ministères et organismes du gouvernement du Québec, partenaires de la Stratégie, ont pris un engagement financier totalisant 238,5 M\$ sur cinq ans pour réaliser leurs actions relatives aux 33 mesures de la Stratégie.

2.5 ÉTAT DU PARTENARIAT

De 2019 à 2024, l'ensemble des partenaires et collaborateurs de la Stratégie ont été mobilisés pour le déploiement des mesures sous leur responsabilité. Le Ministère a assuré la coordination de ces travaux, notamment des travaux interministériels associés à ces mesures.

Les actions de la Stratégie et son caractère évolutif ont favorisé des échanges continus avec l'ensemble des partenaires, dont les membres du Comité consultatif Personnes handicapées (CCPH). Ceux-ci ont d'ailleurs formulé des recommandations qui ont été considérées dans le cadre de la Stratégie 2025-2028.

3. CONCLUSION

Depuis le lancement de la toute première Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées en 2008, le gouvernement du Québec a mis en place de nombreuses actions visant à favoriser l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées. Combinées à la robustesse du marché du travail, ces actions ont permis de faire des progrès importants en matière d'intégration en emploi des personnes handicapées. Il reste cependant du travail à faire afin d'éliminer les barrières à leur participation au marché du travail.

Le bilan détaillé en annexe, réalisé à partir des données fournies par les différents ministères et organismes partenaires, présente les résultats pour chacune des 33 mesures.

Fort des apprentissages réalisés lors du déploiement de la Stratégie 2019-2024, le Ministère poursuivra ses efforts par la mise en œuvre des 22 mesures de la Stratégie 2025-2028. Celles-ci viseront à renforcer la complémentarité et la cohésion des actions des ministères et organismes en faveur d'une meilleure intégration des personnes handicapées sur le marché du travail. Les partenariats développés par le Ministère au fil des ans constituent un atout.

ANNEXE

STATUT DE LA MISE EN ŒUVRE DES MESURES

L'évolution des travaux de la Stratégie a fait l'objet d'un suivi régulier dans le cadre de la coordination réalisée par le MESS. Les ministères et les organismes ont documenté minimalement une fois par année l'état des travaux relatifs aux mesures sous leur responsabilité, ce qui permet notamment de mesurer les résultats obtenus.

SYNTHÈSE DES RÉSULTATS, AU 31 MARS 2025, POUR CHACUNE DES 33 MESURES DE LA STRATÉGIE

ORIENTATION 1 : ACCROÎTRE L'AUTONOMIE PROFESSIONNELLE DES PERSONNES HANDICAPÉES

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

MESURE 1 :

Produire à l'intention du réseau scolaire des balises qui permettent de cibler les actions de mise en œuvre des contenus en orientation scolaire et professionnelle auprès des élèves handicapés

Responsable(s) : MEQ (antérieurement MEES)

Collaborateur(s) : sans objet

Objectif de la mesure : L'objectif de cette mesure était d'outiller le réseau scolaire afin qu'il utilise de façon optimale les contenus en orientation scolaire et professionnelle qui s'adressent à tous les élèves du troisième cycle du primaire et à tous les élèves du secondaire, afin de mieux préparer les élèves handicapés au marché du travail, en tenant compte des besoins qui leur sont propres.

Réalisations/résultats : **Mesure complétée**

Les documents diffusés par le MEQ ont répondu aux besoins du personnel scolaire quant à l'offre de contenus destinés aux élèves handicapés pour favoriser leur autonomie et leur intégration professionnelle. La promotion des documents s'est faite en continu, lors de rencontres dans le réseau scolaire.

- Publication d'un document de référence illustrant les liens entre les contenus en orientation scolaire et professionnelle (COSP) et les Parcours de formation axée sur l'emploi (PFAE) accessible à tout le réseau scolaire et diffusion lors d'un webinaire (octobre 2020). La version en anglais a aussi été diffusée au réseau anglophone en 2020.
- Publication d'un document de référence relatif aux programmes éducatifs Compétences axées sur la participation sociale (CAPS-I) et la Démarche éducative favorisant l'intégration sociale (DÉFIS) accessible à tout le réseau et diffusion lors d'un webinaire (automne 2021). La version en anglais a aussi été diffusée au réseau anglophone en janvier 2022.
- Tous (72) les centres de services scolaires et commissions scolaires ont été touchés par des activités de diffusion des documents.

MESURE 2 :

Accroître la participation aux mesures et services d'emploi des prestataires du Programme de solidarité sociale de moins de 25 ans ayant des contraintes sévères à l'emploi

Responsable(s) : MESS (antérieurement MTESS)

Collaborateur(s) : sans objet

Objectif de la mesure : Cette mesure visait à offrir aux primo-demandeurs et aux réitérants de moins de 25 ans ayant des contraintes sévères à l'emploi et admissibles au Programme de solidarité sociale l'aide dont ils ont besoin pour intégrer ou réintégrer le marché du travail. Ces personnes devaient se voir offrir systématiquement la possibilité de rencontrer, sur une base volontaire, un agent ou une agente d'aide à l'emploi, qui effectuerait une entrevue d'évaluation et d'aide à l'emploi afin de déterminer la mesure la plus appropriée à leur situation.

Réalisations/résultats :

Mesure complétée

La mesure a été mise en œuvre en 2023-2024. Le suivi des participantes et des participants à la suite de la mise en place de cette mesure se poursuit pour les années suivantes.

Promotion des services publics d'emploi

De façon générale, la mesure 2 a porté fruit sur le plan de la mobilisation de la clientèle visée, l'ensemble des indicateurs étant en croissance depuis 2023-2024. Cependant, les efforts dans le référencement doivent être maintenus. En effet, en 2024-2025, 24 % des personnes de moins de 25 ans admises au Programme de solidarité sociale ont été sollicitées pour rencontrer un agent d'aide à l'emploi **(cible de 50 %)**.

Or les données montrent que la vaste majorité des personnes à qui on a offert de rencontrer un agent d'aide à l'emploi acceptent la démarche proposée. En effet, c'est 92 % de ces dernières qui ont accepté de participer à une entrevue d'évaluation et d'aide à l'emploi **(+7 points de pourcentage par rapport à la cible de 85 %)**.

Participation aux interventions des services publics d'emploi

Pour la période 2024-2025, 48 % des personnes de moins de 25 ans admises au Programme de solidarité sociale ont amorcé une activité des services publics d'emploi **(cible de 54 %)**.

Ces résultats montrent une réceptivité des personnes admises à la Solidarité sociale pour une démarche d'employabilité. Les actions vont se poursuivre afin de promouvoir auprès d'un plus grand nombre de personnes de moins de 25 ans admises à la Solidarité sociale la mise en contact avec un agent d'aide à l'emploi dans le cadre d'un cheminement vers l'emploi.

MESURE 3 :

Soutenir l'emploi des élèves et étudiants handicapés en rendant disponibles 360 emplois dans la mesure Contrat d'intégration au travail (CIT) et 200 emplois dans les entreprises adaptées par le biais du Programme de subventions aux entreprises adaptées (PSEA)

Responsable(s) : MESS

Collaborateur(s) : sans objet

Objectif de la mesure : La mesure consistait à rendre accessibles des emplois à 360 élèves et étudiants par le recours à la mesure CIT et à 200 élèves et étudiants dans les entreprises adaptées par le biais du PSEA du MESS.

Réalisations/résultats :

Mesure complétée

La cible du nombre de CIT dédiés aux étudiants a été dépassée (396 étudiants) pour la période de la Stratégie.

Aussi, le nombre d'étudiants participant au PSEA a été de 185, soit 92,5 % de la cible de 200.

MESURE 4 :

Créer 250 postes dans des entreprises adaptées par le biais du PSEA pour permettre à de jeunes personnes handicapées de vivre une première expérience de travail significative

Responsable(s) : MESS

Collaborateur(s) : sans objet

Objectif de la mesure : La création de 250 postes dans le réseau des entreprises adaptées devait permettre à de jeunes personnes handicapées d'occuper, pour une période déterminée d'une année, un emploi dans l'une de ces entreprises adaptées de manière à acquérir une expérience de travail et à accéder plus facilement au marché du travail régulier.

Réalisations/résultats :

Mesure complétée partiellement

Cette mesure a permis à 201 jeunes personnes handicapées d'intégrer un emploi au sein d'une entreprise adaptée de 2019-2020 à 2024-2025. La cible de 250 postes n'a pas été atteinte, notamment puisque les années 2019-2020 et 2020-2021 ont été marquées par un ralentissement économique en raison de la crise sanitaire.

MESURE 5 :

Soutenir le développement de mécanismes ou de pratiques porteuses pour améliorer l'intégration socioprofessionnelle des étudiants handicapés durant leur parcours de formation

Responsable(s) : MES (antérieurement MEES)

Collaborateur(s) : sans objet

Objectif de la mesure : Cette mesure consistait à définir, avec les établissements d'enseignement supérieur, les différents mécanismes et exemples de pratiques porteuses pouvant soutenir l'intégration socioprofessionnelle des étudiants handicapés durant leur parcours de formation.

Réalisations/résultats :

Mesure complétée

Cette mesure avait été élaborée dans le cadre du précédent Plan d'action jeunesse 2021-2024 et figure au Plan d'action à l'égard des personnes handicapées 2023-2026 du MES. Les cibles fixées quant au nombre de projets, au nombre de jeunes étudiantes et étudiants en situation de handicap et au nombre de régions visées ont été atteintes. Une version bonifiée fait partie du Plan d'action jeunesse 2025-2030. <https://www.quebec.ca/gouvernement/ministeres-organismes/secretariat-jeunesse/publications/plan-jeunesse-2025-2030>

- Deux projets ont été mis en place et réalisés dans le cadre de cette mesure, soit la trousse d'outils développée par les Centres collégiaux de soutien à l'intégration (CCSI) et le projet de l'Université du Québec à Chicoutimi (UQAC) pour favoriser l'emploi pour les personnes étudiantes en situation de handicap.
- Deux cents étudiantes et étudiants en situation de handicap ont fait l'objet d'un suivi, d'un accompagnement ou d'un soutien adapté au parcours de formation.
- Les deux projets ont rejoint sept régions : Montréal, Saguenay, Sept-Îles, Montérégie, Laurentides, Bas-Saint-Laurent et Capitale-Nationale.

MESURE 6 :

Promouvoir, auprès des employeurs, les possibilités offertes par le programme Parcours de formation axée sur l'emploi (PFAE)

Responsable(s) : MEQ (antérieurement MEES)

Collaborateur(s) : sans objet

Objectif de la mesure : Par cette mesure, le MEES visait à mieux faire connaître aux employeurs les possibilités qu'offre cette qualification, ce qui devait contribuer de façon positive à l'intégration à la vie active des jeunes qui la détiennent, réduisant ainsi les risques de précarité socioéconomique.

Réalisations/résultats :

Mesure complétée

Considérant le besoin important de faire connaître les possibilités de stages des formations menant à un métier semi-spécialisé auprès des employeurs, le MEQ a mis en œuvre des moyens additionnels pour mieux faire connaître les possibilités offertes par le PFAE.

- Deux capsules vidéo en version longue et deux capsules vidéo en version courte ont été produites et diffusées de manière intensive en juin 2025, notamment sur la chaîne YouTube Éducation Québec et sur la page Facebook.
- Les liens Web des capsules en version longue reliées à la page YouTube Éducation Québec sont déposés sur la page Web Quebec.ca du PFAE dans la section pour les employeurs désirant accueillir un stagiaire. <https://www.quebec.ca/education/formations-metier-semi-specialise/accueillir-stagiaire>

MESURE 7 :

Offrir des services intégrés aux jeunes de 12 à 25 ans dans le cadre du projet Aire ouverte

Responsable(s) : MSSS

Collaborateur(s) : MESS, MEQ, MES, OPHQ

Objectif de la mesure : La mesure consistait à assurer la pérennité des trois sites Aire ouverte existants et à permettre le financement de quatre nouveaux points de services.

Réalisations/résultats : **Mesure complétée**

Le MSSS et Santé Québec prévoyaient que 24 des 25 établissements auraient des services Aire ouverte opérationnels avant la fin de décembre 2025.

- Vingt-trois établissements des 25 financés disposaient de 29 sites principaux et de 18 sites satellites offrant des services. De ce total, seulement le Nunavik et la Baie James (région 10) ne disposaient pas de site principal, mais la Baie James développait deux sites satellites étant donné sa réalité territoriale.
- Les sites Aire ouverte en opération étaient tous actifs dans la création et le maintien des collaborations avec les organisations du réseau de l'emploi (CJE) et de l'éducation.

<https://www.quebec.ca/sante/trouver-une-ressource/aire-ouverte>

MESURE 8 :

Aider les personnes handicapées dans leur utilisation du transport en commun

Responsable(s) : MTMD (antérieurement MTQ)

Collaborateur(s) : sans objet

Objectif de la mesure : Cette mesure consistait à soutenir les organismes qui interviennent auprès des jeunes personnes handicapées afin qu'ils les aident à utiliser le transport en commun.

Réalisations/résultats : **Mesure non complétée**

- Le MTMD finançait déjà la mise en place d'initiatives visant l'apprentissage du transport régulier par la clientèle handicapée dans le cadre du Programme de soutien au transport adapté (PSTA).
- Actuellement, toute la région métropolitaine bénéficie du Programme d'apprentissage au transport collectif Mobilité Inclusive.

<https://www.quebec.ca/transports/aide-financiere/mobilite-reduite/transport-adapte/a-propos>

<https://www.artm.quebec/organiser/mobilite-inclusive/>

En complément, la mesure 22 de la Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées 2025-2028 prévoyait la mise en place d'un comité de travail réunissant le MTMD et le MESS afin d'exercer une veille sur les problématiques et les enjeux pouvant survenir en matière de transport des personnes handicapées vers leur lieu de travail et ainsi de favoriser l'identification de solutions adaptées en complémentarité des initiatives déjà en cours.

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

MESURE 9 :

Augmenter de 400 le nombre de postes permanents dans le cadre du PSEA

Responsable(s) : MESS

Collaborateur(s) : sans objet

Objectif de la mesure : Cette mesure consistait à ajouter au PSEA 400 postes permanents subventionnés, ce qui devait permettre à un plus grand nombre de personnes handicapées éprouvant d'importantes difficultés d'adaptation en milieu de travail régulier d'accéder à des emplois adaptés de qualité à partir des points de service existants ainsi que dans de nouveaux points de service qui devaient être créés sur des territoires non desservis.

Réalisations/résultats : **Mesure complétée partiellement**

- L'appel à projets lancé en 2021 a permis l'accréditation d'une nouvelle entreprise adaptée dans la région de la Montérégie (Ateliers Transition).
- Entre 2019-2020 et 2024-2025, le Ministère a permis la création et l'attribution de 225 nouveaux postes permanents subventionnés.

L'écart entre les objectifs visés et les résultats obtenus par cette mesure peuvent s'expliquer par différentes raisons : les arrêts temporaires et le ralentissement des activités des entreprises adaptées durant la pandémie, l'ouverture plus grande des employeurs à recruter des personnes handicapées (avec l'adaptation des postes, la supervision et les formations personnalisées, la méconnaissance des entreprises adaptées auprès de la clientèle et des familles des personnes handicapées).

MESURE 10 :

Augmenter de 500 le nombre de nouveaux participants à la mesure CIT

Responsable(s) : MESS

Collaborateur(s) : sans objet

Objectif de la mesure : La Stratégie prévoyait l'ajout de 500 nouveaux participants à la mesure CIT, ce qui devait rendre accessible le marché du travail à un plus grand nombre de personnes handicapées en mesure d'occuper un emploi dans un milieu régulier moyennant les adaptations nécessaires.

Réalisations/résultats : **Mesure complétée partiellement**

Depuis le lancement de la stratégie en 2019, le Ministère a déployé des efforts afin de rehausser le nombre de CIT.

- La cible était de 5 431 participants actifs, alors que pour l'année 2024-2025, on comptait 4 753 participants actifs à cette mesure, soit 87 % de la cible.

MESURE 11 :

Augmenter la participation des personnes handicapées à des formations adaptées

Responsable(s) : MESS

Collaborateur(s) : sans objet

Objectif de la mesure : La mesure visait à augmenter la participation des personnes handicapées à ces formations pour leur permettre de développer leurs compétences en vue de leur insertion professionnelle dans des secteurs où des besoins se faisaient sentir.

Réalisations/résultats : **Mesure complétée**

Les directions générales de Services Québec ont poursuivi le développement, en continu, de formations adaptées pour les personnes handicapées comportant un accompagnement adapté par les conseillers des services spécialisés de main-d'œuvre pour personnes handicapées (SSMO-PH) et les intervenants spécialisés du réseau de l'éducation.

- Entre 2019 et 2024, près de 500 personnes handicapées ont participé à des formations adaptées, principalement dans des métiers semi-spécialisés.
- Les personnes participantes ont bénéficié d'un accompagnement soutenu par des intervenants spécialisés tout au long de leur formation, notamment lors des stages en entreprise, ainsi que pour leur intégration en emploi.

MESURE 12 :

Promouvoir des expériences et des pratiques porteuses de développement des compétences auprès des partenaires des différents réseaux (éducation, travail, emploi et solidarité sociale, santé et services sociaux) et des organismes communautaires œuvrant auprès de personnes handicapées

Responsable(s) : OPHQ

Collaborateur(s) : sans objet

Objectif de la mesure : L'Office des personnes handicapées du Québec (OPHQ) entendait promouvoir les pratiques porteuses de développement des compétences professionnelles pour les personnes handicapées en vue de stimuler la mise en place d'initiatives prometteuses.

Réalisations/résultats : **Mesure complétée**

La mesure consistait à mettre en lumière des expériences, des pratiques et des démarches enrichissantes de développement des compétences permettant à des travailleuses et des travailleurs handicapés de cheminer professionnellement et personnellement. La mesure, soit la production d'un outil de communication, s'adresse désormais aux employeurs et aux personnes handicapées.

- L'outil *Développement des compétences des personnes handicapées en milieu de travail : des exemples pour s'inspirer* a été produit et diffusé à compter de mars 2024. Il présentait le portrait d'organisations québécoises ayant exploré différentes façons de faire.
- La promotion de cet outil a été réalisée simultanément avec l'outil *Aide-mémoire : Stratégie pour le maintien en emploi des personnes handicapées* de la mesure 22.
- Plusieurs actions de communication ont été réalisées auprès des partenaires des différents réseaux concernés, notamment les CISSS/CIUSSS, les centres de services scolaires (CSS) et les cégeps et universités. Les organismes d'employabilité des personnes handicapées et les organismes nationaux de personnes handicapées ont aussi été informés.
- Les deux outils sont disponibles sur le site Web de l'OPHQ jusqu'à migration complète sur Québec.ca.
<https://www.ophq.gouv.qc.ca/services/emploi/embaucher/aide-a-lembauche.html>.

MESURE 13 :

Mieux informer les personnes handicapées, leur famille et les intervenants sur les programmes et mesures ainsi que sur les mécanismes de sortie et de retour à l'aide financière de dernier recours lors de l'obtention d'un emploi

Responsable(s) : MESS (antérieurement MTESS)

Collaborateur(s) : sans objet

Objectif de la mesure : Le MTESS devait mettre en œuvre différents moyens visant à mieux informer les personnes handicapées et leur famille sur les mécanismes de sortie et de retour à l'aide financière de dernier recours en ce qui a trait notamment au maintien du carnet de réclamation, ainsi qu'aux incitatifs financiers comme les primes au travail.

Réalisations/résultats : **Mesure complétée**

Le nouveau contenu Web est en ligne. Le MESS fera un suivi en continu de la page Web pour s'assurer de la mise à jour du contenu et de l'ajout des nouveautés en lien avec l'accompagnement auprès des personnes handicapées.

→ Au 31 mars 2025, la page Web avait atteint 37 430 vues, soit un peu plus de 3 000 vues par mois.

[Commencer une démarche pour intégrer le marché du travail pour la clientèle des programmes d'assistance sociale | Gouvernement du Québec](#)

MESURE 14 :

Développer les compétences des agents et agentes d'aide à l'emploi quant à l'offre de service et à la réalité des personnes handicapées

Responsable(s) : MESS

Collaborateur(s) : sans objet

Objectif de la mesure : Les agents et les agentes d'aide à l'emploi devaient recevoir la formation nécessaire pour que leurs interventions en matière d'employabilité soient adaptées à la situation des personnes handicapées.

Réalisations/résultats : **Mesure complétée**

Le contenu de la formation s'adressant aux agents d'aide à l'emploi a été élaboré puis lancé en décembre 2023.

La promotion auprès du réseau de Services Québec se poursuit au cours de l'exercice 2025-2026, compte tenu de l'importance de son contenu et de ses objectifs.

→ La cible visée de 75 % des agents d'aide à l'emploi ayant suivi la formation a été atteinte.

ORIENTATION 2 : FAVORISER L'EMBAUCHE DES PERSONNES HANDICAPÉES PAR LES EMPLOYEURS

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

MESURE 15 :

Mener une campagne de sensibilisation et d'information auprès des employeurs afin de favoriser l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées

Responsable(s) : OPHQ

Collaborateur(s) : sans objet

Objectif de la mesure : Mener une campagne de sensibilisation et d'information auprès des employeurs afin de leur rappeler qu'il existe une main-d'œuvre disponible et sous-utilisée, celle des personnes handicapées.

Réalisations/résultats :

Mesure complétée

La campagne de sensibilisation et d'information auprès des employeurs a été tenue annuellement de 2019 à 2025. Les activités de diffusion se sont échelonnées entre les mois d'octobre et de mars de ces années. La campagne a été élargie aux personnes handicapées en 2022-2023.

- La campagne de sensibilisation et d'information des employeurs, *Entreprise inclusive, entreprise d'avenir*, lancée le 16 octobre 2019, a été prolongée jusqu'au 31 mars 2025. Cette campagne a généré, dans les cinq années de diffusion, plus de 3,5 millions de vues.
- L'OPHQ prévoit continuer de profiter du Mois national de sensibilisation à l'emploi des personnes handicapées afin d'informer les employeurs du potentiel d'employabilité des personnes handicapées.

MESURE 16 :

Promouvoir, auprès des municipalités, des exemples de bonnes pratiques en matière d'insertion professionnelle des personnes handicapées

Responsable(s) : MAMH

Collaborateur(s) : OPHQ

Objectif de la mesure : Élaborer, en collaboration avec l'OPHQ, un plan de communication qui devait promouvoir les bonnes pratiques qui ont cours dans l'administration municipale en matière d'insertion professionnelle des personnes handicapées.

Réalisations/résultats :

Mesure complétée

Des suivis ont été effectués en collaboration avec l'OPHQ pour la comptabilisation du pourcentage des municipalités assujetties à la production d'un plan d'action à l'égard des personnes handicapées qui y ont inscrit des mesures pour l'embauche ou le maintien en emploi des personnes handicapées.

- En 2022-2023, ce sont 86,5 % des municipalités assujetties qui ont inscrit au moins une mesure pour l'embauche ou le maintien en emploi des personnes handicapées dans leur plan d'action annuel à l'égard des personnes handicapées (PAPH), soit 7,5 % de plus qu'en 2017.
- En 2023-2024, ce sont 79,7 % des municipalités assujetties qui ont inscrit au moins une mesure pour l'embauche ou le maintien en emploi des personnes handicapées dans leur plan d'action annuel à l'égard des personnes handicapées. (Lien, p. 38)
https://cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/adm/org/ophq/Administration/Politique-a-part-entiere/RAP_bilan-annuel-2023-2024_acc.pdf
- Le Recueil de bonnes pratiques – *Volet municipalités*, disponible sur le site Web de l'OPHQ, rend accessible des exemples de mesures réalisées par les municipalités assujetties à l'obligation de produire un plan d'action à l'égard de sa population handicapée (PAPH). Il s'agit d'un outil concret pour les municipalités devant produire un tel plan.
<https://www.ophq.gouv.qc.ca/publications/guides-de-loffice/guides-pour-les-ministeres-les-organismes-publics-et-les-municipalites.html#c19727>

MESURE 17 :

Mettre à la disposition des entreprises un aide-mémoire sur les services offerts en matière de ressources humaines par Services Québec, pour les soutenir dans leurs pratiques d'embauche et de maintien en emploi des personnes handicapées

Responsable(s) : MESS

Collaborateur(s) : sans objet

Objectif de la mesure : La mesure consistait à mettre à la disposition des employeurs un aide-mémoire pour les informer des programmes et services qui leur sont offerts en cette matière.

Réalisations/résultats :

Mesure complétée

Le contenu de l'aide-mémoire s'adressant aux entreprises a été transféré sur le site Québec.ca, en septembre 2023. Ainsi, l'information concernant les programmes pour soutenir les employeurs lors de l'embauche de personnes handicapées se trouve à la page Emploi et travail adapté pour les personnes handicapées.

<https://www.quebec.ca/personnes-handicapees>

- ➔ L'outil a été mis en ligne sur le site d'Entreprises Québec le 22 mars 2021, avec 902 pages vues en décembre de la même année. Le contenu de l'outil a été transféré sur Québec.ca.
- ➔ La page Web Emploi et travail adapté pour les personnes handicapées sur Québec.ca a cumulé 12 630 vues pour la période du 1^{er} avril 2024 au 31 mars 2025.

MESURE 18 :

Tenir des activités nationales de reconnaissance pour souligner la contribution exceptionnelle d'employeurs à l'intégration, au maintien et à la progression professionnelle de personnes handicapées

Responsable(s) : MESS

Collaborateur(s) : sans objet

Objectif de la mesure : L'objectif premier des activités de reconnaissance qui devaient être organisées dans le cadre de la Stratégie était de souligner la contribution exceptionnelle d'employeurs à l'intégration, au maintien et à la progression professionnelle, dans leur entreprise, de personnes handicapées. Ces activités visaient aussi à informer la population au sujet des pratiques gagnantes en matière d'emploi des personnes handicapées.

Réalisations/résultats : **Mesure complétée**

Le portail Entreprises Québec a été fermé et son contenu transféré en septembre 2023 dans Québec.ca. Une nouvelle stratégie de médias sociaux a été développée, invitant les employeurs à contribuer à l'intégration des personnes handicapées sur le marché du travail.

[Emploi et travail adapté pour les personnes handicapées | Gouvernement du Québec](#)

- Des chroniques ont été publiées en 2022, sur le portail d'Entreprises Québec et dans les médias sociaux, pour mettre en lumière les adaptations réalisées par des organisations ayant accueilli des personnes vivant avec un handicap et les effets positifs de leur intégration au marché du travail.
- En raison de la fermeture d'Entreprises Québec, une nouvelle stratégie de communication dans les médias sociaux a été élaborée. Ce sont 11 494 vues sur LinkedIn et Facebook qui ont été enregistrées pour la période du 1^{er} avril 2024 au 31 mars 2025.

MESURE 19 :

Poursuivre l'expérimentation d'un projet pilote de service-conseil en gestion de la diversité à l'intention des entreprises

Responsable(s) : MESS

Collaborateur(s) : sans objet

Objectif de la mesure : Cette mesure visait à soutenir un projet du ROSEPH ayant pour but d'expérimenter un service-conseil auprès des entreprises qui ont besoin d'aide pour l'embauche, le maintien en emploi et la progression professionnelle des travailleuses et travailleurs issus de la diversité, dont les personnes handicapées.

Réalisations/résultats : **Mesure complétée**

Le service a été offert dès septembre 2019 auprès de 250 entreprises.

- Le projet a pris fin le 2 juin 2022. Plus de 250 entreprises ont été soutenues pour de l'aide-conseil en matière d'embauche des personnes handicapées, par exemple pour les processus d'embauche ou pour une politique inclusive en matière d'emploi.
- Les entreprises peuvent continuer à obtenir ce service-conseil en matière d'intégration en emploi des personnes handicapées par le biais des conseillers aux entreprises des directions générales de Services Québec.

Axe 2.2 – Accroître la présence des personnes handicapées au sein de l'effectif des ministères et organismes de la fonction publique du Québec et dans les établissements du secteur parapublic**MESURE 20 :****Mettre en œuvre un programme d'accès à l'égalité en emploi pour les personnes handicapées (PAEE)****Responsable(s) :** SCT**Collaborateur(s) :** OPHQ

Objectif de la mesure : La mesure consistait à revoir le Plan d'embauche du gouvernement du Québec pour les personnes handicapées en actualisant la cible de représentativité et en mettant en œuvre les mesures nécessaires pour atteindre la cible fixée et pour favoriser l'intégration des personnes handicapées. En septembre 2022, la mesure a été modifiée à la suite de nouvelles orientations du SCT visant à mettre en œuvre un PAEE pour l'ensemble des groupes reconnus comme étant victimes de discrimination en emploi, dont les personnes handicapées.

Réalisations/résultats : **Mesure complétée**

Le PAEE, entré en vigueur en novembre 2023, visait les groupes reconnus comme étant victimes de discrimination en emploi, dont les personnes handicapées. La mise en œuvre du PAEE se poursuivra dans le cadre de la Stratégie 2025-2028.

- Le PAEE 2023-2028 a été adopté en novembre 2023.
- Au 31 mars 2024, le taux de présence des personnes handicapées au sein de la fonction publique était de 1,3 % pour le personnel régulier et occasionnel et de 0,4 % pour le personnel d'encadrement.
- Au 31 mars 2025, les taux de présence sont demeurés stables.

https://cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/gouvernement/SCT/carriere/acces_egalite_emploi/paee_23-28.pdf p. 16

MESURE 21 :**Renforcer le Programme de développement de l'employabilité à l'intention des personnes handicapées (PDEIPH)****Responsable(s) :** SCT**Collaborateur(s) :** sans objet

Objectif de la mesure : La mesure visait à augmenter progressivement le nombre annuel de participants à ce programme pour atteindre 45 participants à partir de 2021-2022.

Réalisations/résultats : **Mesure complétée**

La mesure a été complétée. Le PDEIPH a été aboli avec l'entrée en vigueur du PAEE.

- Ce sont 127 projets d'emploi qui ont démarré entre 2018 et 2023.
- Au cours des dernières années, le PDEIPH a accueilli en moyenne 25 participants annuellement.
- La cible n'a pas été atteinte à partir de 2019-2020 en raison du contexte pandémique et du manque de candidatures admissibles.

MESURE 22 :

Outiller les établissements du secteur parapublic pour favoriser l'intégration, le maintien en emploi et la progression professionnelle de personnes handicapées

Responsable(s) : OPHQ

Collaborateur(s) : CDPDJ

Objectif de la mesure : Cette mesure visait les établissements du secteur parapublic employant 100 personnes et plus. Elle avait pour objectif d'outiller les établissements du réseau de l'éducation et de l'enseignement supérieur et ceux de la santé et des services sociaux afin de réduire les obstacles qu'ils rencontraient en matière d'intégration, de maintien en emploi et de progression professionnelle des personnes handicapées, entre autres par la promotion de bonnes pratiques.

Réalisations/résultats : **Mesure complétée**

La CDPDJ a mis en place trois webinaires pour le réseau de l'éducation et de l'enseignement supérieur ainsi que trois webinaires pour le réseau de la santé et des services sociaux. L'OPHQ a développé des outils qui sont accessibles sur le Web.

CDPDJ

- La CDPDJ a mis en place trois webinaires pour le réseau de l'éducation et de l'enseignement supérieur ainsi que trois webinaires pour le réseau de la santé et des services sociaux, soit recrutement et attraction des personnes handicapées (2019-2020 et 2020-2021); intégration et maintien en emploi des personnes handicapées (2021-2022); et progression professionnelle des personnes handicapées (2023-2024).

OPHQ

- L'OPHQ a produit et diffusé l'*Aide-mémoire : Stratégies pour le maintien en emploi des personnes handicapées*, pour développer des stratégies adaptées de maintien en emploi.
- L'OPHQ a également produit et diffusé simultanément l'outil *Développement des compétences des personnes handicapées en milieu de travail : des exemples pour s'inspirer*.
- Plusieurs actions de communication ont été réalisées pour faire la promotion simultanée des deux outils, dont un article dans l'Express-O, en mai 2024, et l'envoi de courriels aux partenaires des différents réseaux.
- Les deux outils sont disponibles sur le site Web de l'OPHQ jusqu'à migration complète sur Québec.ca.
<https://www.ophq.gouv.qc.ca/services/emploi/embaucher/aide-a-lembauche.html>

ORIENTATION 3 : ASSURER UN MEILLEUR CONTINUUM DE SERVICES AUX PERSONNES HANDICAPÉES EN FONCTION DE LEUR PROJET SOCIOPROFESSIONNEL

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

MESURE 23 :

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

Responsable(s) : MSSS

Collaborateur(s) : sans objet

Objectif de la mesure : La mesure prévoyait un soutien individualisé accru pour faciliter l'insertion professionnelle de personnes qui étaient alors en stage ou en plateau de travail supervisés dans le réseau de la santé et des services sociaux, qui présentaient un potentiel d'employabilité et qui manifestaient de l'intérêt pour occuper un emploi rémunéré.

Réalisations/résultats : **Mesure complétée**

À l'automne 2023, 19 établissements sur 23 (CISSS et CIUSSS) avaient procédé à l'embauche d'un agent d'intégration visant l'accompagnement des personnes handicapées vers l'emploi.

MESURE 24 :

Expérimenter un nouveau service d'accompagnement dans le cadre de la démarche planifiée et concertée Transition de l'école vers la vie active (TEVA)

Responsable(s) : MESS

Collaborateur(s) : MSSS, MEQ, MES

La mise en œuvre, dans différentes régions du Québec, sous forme de projet pilote, d'un nouveau service d'accompagnement dans le cadre de la démarche planifiée et concertée TEVA dans une perspective d'évolution de l'offre de services pour mieux répondre aux besoins des personnes handicapées.

Réalisations/résultats : **Mesure complétée**

Ce projet a été déployé par le Regroupement des organismes spécialisés pour l'emploi des personnes handicapées (ROSEPH).

→ Quatre régions, soit la Capitale-Nationale, l'Estrie, la Mauricie et la Montérégie, ont participé au projet du ROSEPH, en collaboration avec le MESS, le MEQ et l'OPHQ, prévoyant de l'accompagnement par des conseillers des SEMO-PH. Pour la durée de ce projet, 168 jeunes ont bénéficié de cet accompagnement.

MESURE 25 :

Améliorer le continuum de services, consolider et diversifier l'offre de services en activités socioprofessionnelles et communautaires afin de favoriser la réalisation du projet de vie des personnes présentant une déficience intellectuelle, une déficience physique ou un trouble du spectre de l'autisme

Responsable(s) : MESS, MSSS

Collaborateur(s) : sans objet

Objectif de la mesure : Cette mesure visait à favoriser la fluidité des parcours et la mobilité des personnes afin d'éviter un bris de service aux personnes handicapées qui terminaient leur scolarité ou leur participation au Programme d'aide et d'accompagnement social (PAAS Action) du MESS.

Réalisations/résultats :

Mesure non complétée

Cette mesure n'a pu être complétée en raison du contexte de pandémie, pendant lequel cette mesure n'a pas été priorisée par le MSSS, et des travaux requis pour la mise en place de Santé Québec.

MESURE 26 :

Poursuivre l'implantation d'un nouveau service d'accompagnement individualisé et soutenu, sur les lieux de travail, à l'intention des personnes qui rencontrent des obstacles importants pour intégrer ou réintégrer un emploi et s'y maintenir

Responsable(s) : MESS

Collaborateur(s) : MSSS

Objectif de la mesure : La mesure consistait à poursuivre, dans toutes les régions du Québec, l'expérimentation débutée en 2018-2019 d'un nouveau service d'accompagnement destiné prioritairement aux personnes qui rencontrent des obstacles importants pour intégrer ou réintégrer un emploi et s'y maintenir en raison d'un problème de santé mentale (SM), d'une déficience intellectuelle (DI) ou d'un trouble du spectre de l'autisme (TSA), ainsi qu'aux employeurs qui les accueillent dans leur entreprise.

Réalisations/résultats :

Mesure complétée

Sur la base des données positives de l'expérimentation, le nouveau service d'accompagnement a été réinvesti dans l'offre de services publics d'emploi.

➔ Depuis novembre 2022, les services des agents d'intégration ont été intégrés à l'offre de services régulière des services spécialisés de main-d'œuvre pour personnes handicapées (SSMO-PH).

MESURE 27 :

Soutenir le cheminement socioprofessionnel des personnes handicapées par la formalisation d'ententes d'arrimage entre les réseaux de services

Responsable(s) : MESS, MSSS, MEQ

Collaborateur(s) : OPHQ

Objectif de la mesure : Cette mesure consistait à déployer, dans toutes les régions du Québec, des ententes formelles de collaboration entre le réseau du travail, de l'emploi et de la solidarité sociale, celui de l'éducation et de l'enseignement supérieur et celui de la santé et des services sociaux, de façon à assurer le suivi de leurs pratiques respectives en matière d'accueil, d'évaluation et d'aiguillage en vue de soutenir le cheminement socioprofessionnel des personnes handicapées.

Réalisations/résultats :

Mesure non complétée

Bien que cette mesure n'ait pas été complétée, les ministères et organismes impliqués dans l'élaboration d'ententes formelles de collaboration ont travaillé avec ardeur afin de concevoir l'entente-cadre. Aussi, considérant l'importance de cette mesure, les travaux se poursuivent dans la Stratégie 2025-2028 (mesure 6). Cette mesure va permettre de finaliser les travaux et de déployer les continuums de services, notamment au sein des régions.

ORIENTATION 4 :**DOCUMENTER LES PROBLÉMATIQUES LIÉES À L'INTÉGRATION ET AU MAINTIEN EN EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPÉES****Axe 4.1 – Réaliser des recherches sur les problématiques liées à l'intégration et au maintien en emploi des personnes handicapées****MESURE 28 :**

Réaliser une étude sur les facteurs qui, en entreprise, freinent ou facilitent l'intégration et le maintien en emploi et la progression professionnelle des personnes handicapées

Responsable(s) : MESS

Collaborateur(s) : sans objet

Objectif de la mesure : La mesure consistait à effectuer une étude sur les facteurs qui, en entreprise, freinent ou facilitent l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées, de façon à orienter de futures actions qui permettraient d'améliorer les pratiques des entreprises, d'atténuer les obstacles rencontrés à la fois par les employeurs et par les personnes handicapées, et de favoriser l'intégration et le maintien en emploi de ces dernières.

Réalisations/résultats :

Mesure complétée

→ Le rapport final de l'étude est en analyse et les constats finaux pourront être réinvestis dans l'offre de services des services publics d'emploi, le cas échéant.

MESURE 29 :

Approfondir la connaissance des enjeux concernant la participation à la formation professionnelle et la diplomation des élèves handicapés

Responsable(s) : OPHQ

Collaborateur(s) : MESS, MEQ

Objectif de la mesure : L'OPHQ devait soutenir une étude sur la participation aux programmes de formation professionnelle et la diplomation des élèves handicapés afin de bonifier les connaissances en la matière et de rendre disponibles des données fiables sur les enjeux qui y sont liés.

Réalisations/résultats :

Mesure non complétée

Après analyse, il ressort que l'appel de projets effectué par l'OPHQ n'a pas permis d'obtenir le résultat visant à connaître la prévalence des élèves handicapés en formation professionnelle. Ce constat a néanmoins été une source d'apprentissage permettant d'orienter un éventuel projet de recherche sur la question.

MESURE 30 :

Réaliser une étude sur la population des personnes ayant une incapacité qui sont inactives et susceptibles d'intégrer ou de réintégrer le marché du travail

Responsable(s) : MESS, OPHQ

Collaborateur(s) : sans objet

Objectif de la mesure : La mesure consistait à effectuer une étude en vue d'améliorer la connaissance sur les personnes handicapées inactives susceptibles d'intégrer ou de réintégrer le marché du travail.

Réalisations/résultats :

Mesure complétée

L'étude, réalisée à partir des données de l'Enquête canadienne sur l'incapacité (ECI) de 2017, a été produite par l'Institut de la statistique du Québec (ISQ) en 2022. Cette étude est disponible en ligne.

<https://statistique.quebec.ca/fr/fichier/aptitude-travail-quebec-personnes-inactives-ayant-incapacites-2017.pdf>

MESURE 31 :

Analyser la contribution du régime fiscal québécois et des autres transferts fiscaux relativement aux travailleurs handicapés à faible revenu

Responsable(s) : OPHQ

Collaborateur(s) : MESS, MFQ

Objectif de la mesure : L'analyse devait porter sur les obstacles financiers pouvant empêcher les personnes handicapées d'accéder à un emploi. Les résultats de cette analyse devaient permettre de répertorier les mesures visant à favoriser le maintien en emploi chez les travailleurs handicapés à faible revenu et à améliorer leur autonomie financière.

Réalisations/résultats : **Mesure complétée**

Le rapport de recherche soumis par la Chaire de recherche en fiscalité et en finances publiques de l'Université de Sherbrooke est accessible en ligne.

Notons par ailleurs que l'OPHQ s'est engagé dans la promotion des mesures fiscales destinées aux personnes handicapées et à leur famille. La campagne d'information et de promotion des mesures fiscales aura lieu à compter de l'année 2026.

https://cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/adm/org/ophq/Administration/PEPH/Rapports_recherche/Analyse-contribution-regime-fiscal-quebecois-et-autres-transferts.pdf

MESURE 32 :

Réaliser une étude sur la participation à la vie active des personnes ayant un trouble du spectre de l'autisme

Responsable(s) : MESS

Collaborateur(s) : sans objet

Objectif de la mesure : L'étude avait pour objectif de documenter les obstacles et les facteurs favorables à la participation sociale et à la vie active des personnes ayant un TSA qui éprouvent de la difficulté à intégrer ou à réintégrer un emploi et à s'y maintenir. L'étude devait également permettre de répertorier les pratiques qui favorisent et facilitent la participation sociale et/ou professionnelle de ces personnes.

Réalisations/résultats : **Mesure complétée**

Le rapport de recherche a permis de documenter les obstacles et les facilitateurs à l'obtention d'un emploi, de décrire les pratiques favorisant l'intégration en emploi et de présenter des pistes de solution globales. Les auteurs du rapport ont suggéré d'autres recherches afin d'approfondir certaines questions telles que la progression professionnelle.

En outre, le MESS a confié à l'organisme Soutien à la personne handicapée en route vers l'emploi au Québec (SPHERE Québec) le mandat de réaliser un appel de projets visant à permettre la réalisation de projets novateurs pour les personnes vivant avec un trouble du spectre de l'autisme (TSA), lequel a été lancé à l'automne 2022. Vingt-huit projets ont été réalisés, dont sept à portée nationale. Les outils développés sont accessibles sur le site de SPHERE.

<https://sphere-qc.ca/ressources/#outil-tsa>

MESURE 33 :

Évaluer la Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées 2019-2024

Responsable(s) : MESS

Collaborateur(s) : sans objet

Objectif de la mesure : Cette évaluation visait à soutenir la prise de décision du gouvernement quant aux retombées de la Stratégie et aux suites à lui donner.

Réalisations/résultats :

Mesure complétée

L'évaluation de la Stratégie a été complétée et le rapport est disponible sur Québec.ca.

[Mise en œuvre et gouvernance de la Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées 2019-2024](#)

