

VALORISATION. INCLUSION. VERS UN MARCHÉ DU TRAVAIL PLUS REPRÉSENTATIF.

Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien

en emploi des personnes handicapées 2025-2028



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

Ce document peut être consulté sur le site [Québec.ca](https://quebec.ca), dans la section Publications du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale.

Dépôt légal, Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2025

ISBN : 978-2-555-01371-1(PDF)

Tous droits réservés pour tous les pays.

© Gouvernement du Québec, 2025

Mot du premier ministre

Au cours des dernières années, les gestes que nous avons posés collectivement ont permis de faire progresser la participation au marché du travail des personnes vivant avec un handicap.

Avec la Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées 2025-2028, notre gouvernement s'engage à poursuivre ses efforts pour lever les obstacles que ces personnes rencontrent, favoriser leur accès à l'emploi et soutenir leurs parcours professionnels.



Pour prospérer, le Québec a besoin de tous ses talents. Le monde du travail change rapidement et il faut saisir l'occasion pour faire mieux. J'invite donc les employeurs à voir dans la différence une richesse et j'encourage les personnes vivant avec un handicap à avoir confiance en leur capacité.

Grâce à cette stratégie, nous pourrions continuer de favoriser l'ouverture de nos milieux de travail et ainsi créer les conditions pour que chaque personne puisse trouver sa place et s'épanouir.

Soyons fiers de vivre dans une société qui valorise la contribution de toutes et de tous à sa vitalité économique. Permettons aux personnes vivant avec un handicap de poursuivre leurs rêves en leur démontrant, dès maintenant, qu'elles peuvent avoir une belle carrière, ici, au Québec.

A handwritten signature in black ink, which reads "François Legault". The signature is fluid and cursive, with the first letter of "François" being a large, stylized "F".

François Legault

Premier ministre

Mot de la ministre de l'Emploi

Les Québécois et les Québécoises vivant avec un handicap enrichissent notre marché du travail. Leurs compétences, leurs idées et leurs expériences sont des atouts pour tous les employeurs. Dans les dernières années, de grandes avancées ont été réalisées, et nous devons continuer dans cette direction.

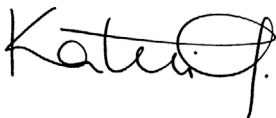
Je suis fière de présenter la nouvelle Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées 2025-2028 et je suis convaincue que celle-ci nous permettra d'atteindre de nouveaux sommets.



Photographie : Émilie Nadeau

Au cours des trois prochaines années, nous ferons mieux connaître les services publics d'emploi aux personnes vivant avec un handicap. Nous renforcerons aussi l'accompagnement qui leur est proposé, afin qu'elles puissent surmonter les défis liés à leur intégration, notamment grâce à la formation et au développement de leurs compétences. De plus, leur cheminement sera facilité par une meilleure continuité des services offerts par les réseaux de la santé et des services sociaux, de l'éducation et de l'emploi. Cette stratégie comprend aussi des mesures pour aider les employeurs à rendre leur environnement de travail plus inclusif.

Je remercie les plus de 400 partenaires qui ont pris part aux consultations qui nous permettent aujourd'hui de présenter cette toute nouvelle stratégie. Continuons de faire une place de choix aux personnes vivant avec un handicap dans le développement économique du Québec.



Kateri Champagne Jourdain

Ministre de l'Emploi et ministre responsable de la région de la Côte-Nord

Table des matières

Introduction	1
Une stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emplois personnes handicapées.....	1
L'état de situation des personnes handicapées sur le marché du travail.....	2
Ce que nous avons appris des consultations.....	2
Portrait de l'intégration en emploi des personnes handicapées au Québec : la situation s'améliore, mais il reste du travail à faire	3
Perspectives d'emploi	6
Des dispositions légales	7
La Charte des droits et libertés de la personne et l'obligation d'accommodement raisonnable qui découle du droit à l'égalité	7
Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics	8
Fonction publique québécoise	8
Les principes	9
La responsabilité de tous	9
L'accompagnement	9
De la personne handicapée	9
De l'entreprise.....	9
L'autonomisation professionnelle	10
L'offre de services publics pour soutenir le développement de l'employabilité et des compétences des personnes handicapées, et favoriser leur intégration en emploi	11
Les initiatives et programmes destinés aux prestataires des programmes d'assistance sociale en vue d'intégrer un emploi.....	11
Les personnes handicapées dans les services publics d'emploi.....	13
Un bref retour sur certaines mesures de la Stratégie 2019-2024	15

Le plan d'action	16
Orientation 1 – Valoriser l’apport des personnes handicapées au marché du travail et encourager des pratiques innovantes qui favorisent leur intégration et leur maintien en emploi.....	16
Axe 1.1. Faire connaître l’apport des personnes handicapées au marché du travail et les initiatives porteuses ainsi que les programmes et mesures qui soutiennent l’intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées	16
Axe 1.2. Documenter l’apport des personnes handicapées au marché du travail ainsi que les enjeux en matière d’intégration et de maintien en emploi auxquels elles font face de même que les entreprises qui les embauchent	17
Orientation 2 – Améliorer l’accès au marché du travail pour les personnes handicapées	19
Axe 2.1. Soutenir les personnes handicapées dans leurs parcours vers l’emploi et en emploi, notamment en poursuivant le déploiement de continuums de services et en favorisant l’accès aux services publics	19
Axe 2.2. Soutenir le développement des compétences des personnes handicapées.....	21
Orientation 3 – Bonifier l’accompagnement des milieux de travail	24
Axe 3.1. Développer et assurer l’accès aux personnes handicapées à des milieux de travail davantage inclusifs.....	24
Axe 3.2. Accompagner les milieux de travail en matière d’intégration et de maintien en emploi des personnes handicapées	26
Objectif de résultats et indicateurs de suivi.....	30
Objectif général de la Stratégie	30
Indicateur de résultat	30
Indicateurs de suivi	31
Indicateurs opérationnels.....	31
Proportion des personnes handicapées ayant bénéficié d’une intervention des services publics d’emploi	31
Persévérance des personnes handicapées aux mesures des services publics d’emploi	32
Intégration au marché du travail après une participation aux mesures des services publics d’emploi..	32
Suivi de l’équité d’accès aux services publics d’emploi entre les régions administratives du Québec..	32
Indicateurs de l’évolution de la perception des entreprises	33
Évaluation de la Stratégie	33
Mécanismes de suivi	33
Cadre financier	34

Introduction

Une stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées

Avec un taux d'emploi de 64,3 % en 2022, les personnes handicapées demeurent sous-représentées sur le marché du travail, accusant un retard de 12,2 points de pourcentage sur la population sans incapacité (76,5 %). Pourtant elles pourraient y participer davantage et mettre à profit leurs compétences. La hausse de la participation des personnes handicapées au marché du travail est socialement et économiquement primordiale.

Dans un contexte où le marché du travail québécois est marqué par des taux de chômage historiquement bas et de nombreux postes vacants, le gouvernement québécois doit, plus que jamais, maintenir ses efforts pour que tous aient la possibilité d'occuper un emploi. Le Québec doit donc pouvoir compter sur la contribution au marché de l'emploi des personnes handicapées au même titre que celle des personnes sans incapacité. Leur pleine participation à la vie économique et sociale limite les risques d'exclusion sociale. L'action gouvernementale doit notamment miser sur des milieux de travail inclusifs pour les personnes handicapées.

C'est dans cette perspective que le gouvernement du Québec lance 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*. (Stratégie).

La Stratégie se fonde sur trois enjeux, trois principes et trois orientations stratégiques qui se déclinent chacune en deux axes d'intervention. Elle vise la réalisation de 22 mesures complémentaires aux actions gouvernementales déjà existantes.

La Stratégie s'appuie sur les résultats de démarches de consultation ayant mobilisé des entreprises, des organismes qui représentent les personnes handicapées, des ministères et organismes gouvernementaux, et le Comité consultatif Personnes handicapées, partenaire de la Commission des partenaires du marché du travail.



L'état de situation des personnes handicapées sur le marché du travail

Ce que nous avons appris des consultations

Pour la préparation de la présente stratégie, le gouvernement a tenu à consulter les intervenants pertinents afin d'identifier, outre les enjeux déjà connus, des enjeux plus spécifiques tels que vécus par les personnes handicapées et les entreprises qui les emploient.

Le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale (Ministère) a consulté plus de 400 parties prenantes, par le biais d'un sondage aux entreprises et d'une consultation publique en ligne sur les perceptions et les besoins d'accompagnement au regard de l'intégration et du maintien en emploi des personnes handicapées. Il en est ressorti que les principaux freins à l'embauche des personnes handicapées sont les perceptions quant au temps nécessaire à l'accompagnement de la personne handicapée dans l'entreprise et les coûts d'adaptation des locaux et des postes de travail.

Les consultations ont aussi révélé que la présence de préjugés combinée au manque de valorisation des personnes handicapées en emploi était l'obstacle le plus important à leur intégration en emploi. L'accessibilité des programmes et des services publics et leur méconnaissance par les employeurs et la société civile en général ont également été signalées, de même que l'accès à des mesures de développement des compétences ainsi que la disponibilité d'un transport adéquat.

De plus, à la suite de la consultation de ses membres, le Comité consultatif Personnes handicapées, dont la mission est de proposer des solutions à la Commission des partenaires du marché du travail et au ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale visant à intégrer et maintenir les personnes handicapées en emploi, a quant à lui identifié les principaux enjeux suivants :

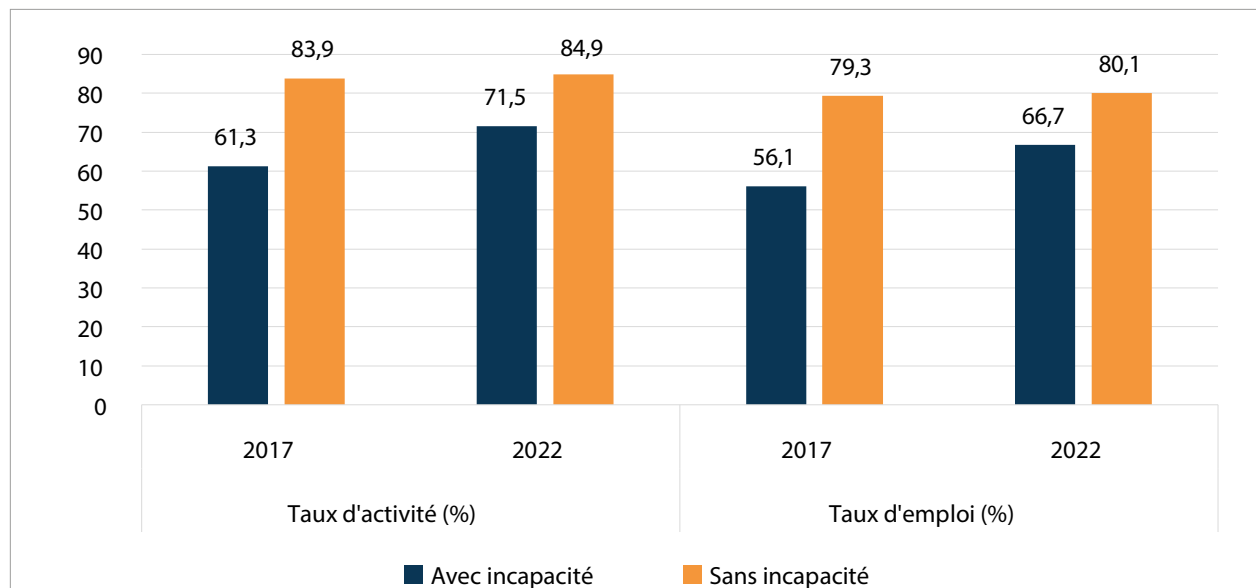
- ▶ L'accès à des données probantes.
- ▶ L'accès à la formation et aux stages.
- ▶ L'accompagnement à toutes les étapes du parcours des jeunes personnes handicapées.
- ▶ L'accès aux programmes et mesures des services publics d'emploi.
- ▶ L'accompagnement des milieux de travail.
- ▶ L'accès des personnes handicapées à la fonction publique.
- ▶ Les répercussions du virage numérique et de l'intelligence artificielle sur l'emploi des personnes handicapées.
- ▶ La disponibilité du transport permettant aux personnes handicapées de se rendre au travail.

Portrait de l'intégration en emploi des personnes handicapées au Québec : la situation s'améliore, mais il reste du travail à faire

Les premiers résultats de l'Enquête canadienne sur l'incapacité^{1,2} réalisée en 2022 par Statistique Canada indiquent que, malgré une réduction marquée des écarts, les personnes ayant une incapacité sont nettement moins actives sur le marché du travail que les personnes sans incapacité. Chez les adultes du Québec âgés de 25 à 64 ans ayant une incapacité, le taux d'activité est de 71,5 % comparativement à 84,9 % chez les adultes sans incapacité du même groupe d'âge. Le taux d'activité des personnes avec incapacité a cependant augmenté de 10,2 points de pourcentage (pp) par rapport à 2017 alors qu'il se situait à 61,3 %. Notons que le taux d'activité de la population sans incapacité a peu varié de sorte que l'écart entre les personnes avec et sans incapacité s'est rétréci, passant de 22,6 pp en 2017 à 13,4 pp en 2022.

La même tendance s'observe quant au taux d'emploi³. En 2022, les Québécois de 25 à 64 ans avec incapacité avaient un taux d'emploi de 66,7 % contre 80,1 % pour leurs concitoyens sans incapacité. Le taux d'emploi des personnes avec incapacité a augmenté de 10,6 pp par rapport au taux d'emploi de 2017 qui s'établissait à 56,1 %. L'écart entre les personnes avec et sans incapacité quant au taux d'emploi est ainsi passé de 23,2 pp en 2017 à 13,4 pp en 2022. Ainsi, des gains additionnels sont visés, mais exigeront des efforts supplémentaires.

-
1. L'Enquête canadienne sur l'incapacité est la source principale de données concernant les conditions socio-économiques des personnes en situation de handicap. Elle est réalisée auprès des Canadiens âgés de 15 ans et plus dont les activités sont limitées par un trouble ou un problème de santé de longue durée. Il s'agit d'une enquête effectuée tous les cinq ans, l'année suivant le recensement. Les dernières données datent de 2022 et la prochaine publication de l'Enquête canadienne sur l'incapacité est prévue en 2027.
 2. Statistique Canada définit l'incapacité comme « un désavantage social imposé par un environnement défavorable qui s'ajoute à la limitation fonctionnelle d'une personne ». L'incapacité est de plus catégorisée en 10 types distincts, soit les limitations d'activité liées à l'ouïe, la vision, la mobilité, la flexibilité, la dextérité, la douleur, l'apprentissage, la santé mentale, la mémoire et le développement. D'autre part, les incapacités sont aussi distinguées en fonction de leur niveau de sévérité. Pour plus d'information, voir le [Guide de l'Enquête canadienne sur l'incapacité 2022](#).
 3. Le taux d'emploi représente la proportion des personnes qui occupent un emploi par rapport à l'ensemble de la population.

Graphique 1 - Situation d'activité, population de 25 à 64 ans avec et sans incapacité, Québec, 2017 et 2022

Source : Statistique Canada, Enquête canadienne sur l'incapacité, 2022.

Chez les personnes handicapées, les hommes ont davantage amélioré leur présence sur le marché du travail que les femmes. Pour les hommes, l'augmentation du taux d'emploi est de 15,5 pp (de 54,9 % en 2017 à 70,4 % en 2022) contre 6,9 pp pour les femmes (de 57 % en 2017 à 63,9 % en 2022).

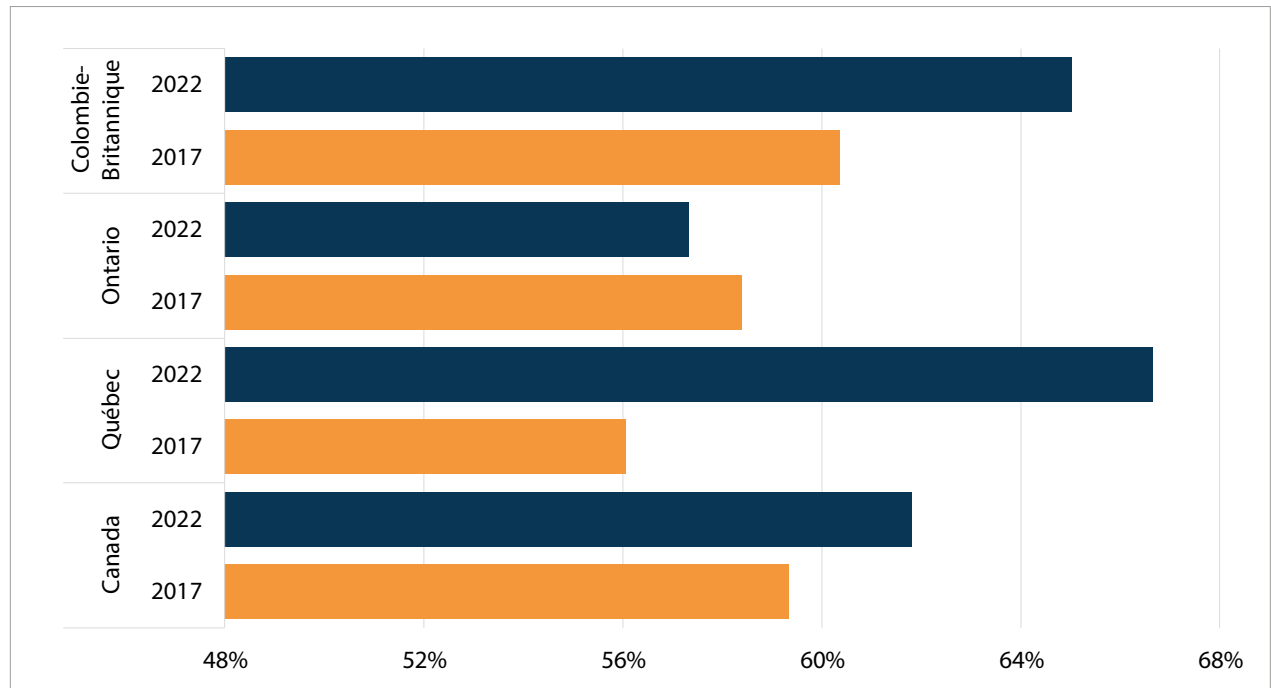
Mentionnons que le taux d'emploi des personnes de 25 à 64 ans avec incapacité au Québec est l'un des plus élevés au Canada et est aussi supérieur à celui de l'ensemble du Canada (61,8 %). Il s'agit d'un renversement de la situation observée en 2017 alors que le taux d'emploi des personnes avec incapacité au Québec était inférieur à celui dans l'ensemble du Canada et des autres provinces comparables.

Faits saillants

De 2017 à 2022, la situation sur le marché du travail des personnes handicapées âgées de 25 et 64 ans au Québec s'est améliorée à plusieurs égards :

- ▶ Le taux d'activité a augmenté de 10,2 pp, passant à 71,5 %.
- ▶ Le taux d'emploi a augmenté de 10,6 pp, passant à 66,7 %.
- ▶ L'écart du taux d'emploi entre les personnes sans et avec handicap est passé de 23,2 pp à 13,4 pp.

Graphique 2 - Taux d'emploi (%) des personnes de 25 à 64 ans avec incapacité, 2022



Source : Statistique Canada, Enquête canadienne sur l'incapacité, 2022.

Bien que la hausse significative du taux d'emploi des personnes avec incapacité au Québec soit généralisée, on l'observe particulièrement chez les personnes ayant des incapacités moins sévères⁴. Pour ce groupe, le taux d'emploi est passé de 68,5 % en 2017 à 78,4 % en 2022⁵.

Au fil des années, le gouvernement québécois a mis en œuvre des actions pour favoriser l'intégration en emploi des personnes handicapées. Combinées à la robustesse du marché du travail et à l'avènement du télétravail, ces actions ont permis de faire des progrès significatifs 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. Par exemple, des études récentes montrent que de la discrimination en matière d'embauche de personnes handicapées est toujours présente⁶. D'ailleurs, la situation de handicap est le motif représentant le plus grand nombre d'enquêtes pour discrimination menées par la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse en 2023-2024. La majorité de ces enquêtes concernent l'emploi⁷.

4. Le niveau de sévérité d'une incapacité est élaboré à partir des questions d'identification des incapacités. Pour chacun des dix types d'incapacité, il existe une grille de pointage qui permet d'évaluer à la fois l'intensité et la fréquence des difficultés causées par l'incapacité. Pour plus d'information, voir le [Guide des concepts et méthodes de l'Enquête canadienne sur l'incapacité 2022](#).

5. Chez les personnes ayant des incapacités plus sévères, l'augmentation du taux d'emploi de 36,6 % à 43,0 % entre 2017 et 2022 n'est pas statistiquement significative.

6. Pour l'international, voir Armenak Antinyan et al., [Productivity Signals and Disability-Related Hiring Discrimination : Evidence a from Field Experiment](#), Institute of Labor Economics, septembre 2024. Pour le Québec, voir Charles Bellemare et al., [Physical Disability and Labor Market Discrimination : Evidence from a Field Experiment](#), Institute of Labor Economics, avril 2018.

7. Voir le [Rapport d'activités de gestion 2023-2024](#) de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse. Notons que le motif du handicap et le secteur du travail sont, année après année, les principaux objets d'enquête de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse.

Perspectives d'emploi

Le contexte à moyen terme devrait demeurer favorable à l'intégration en emploi des personnes handicapées. Selon les prévisions du Ministère, près de 1,4 million d'emplois seront pourvus entre 2024 et 2033 par des personnes qui ne sont pas actuellement sur le marché du travail au Québec.

L'année 2025 a toutefois débuté dans l'incertitude en raison des tensions commerciales avec les États-Unis. Cette situation pourrait entraîner un ralentissement de l'activité économique, une hausse du taux de chômage ainsi qu'un recul du nombre de postes vacants. De telles conditions pourraient s'avérer défavorables à l'intégration et au maintien en emploi des personnes handicapées, puisque les groupes sous-représentés sur le marché du travail sont souvent les premiers touchés lors d'un ralentissement économique.

L'un des défis les plus pressants pour le Québec sera donc de s'assurer que tous ceux qui veulent travailler peuvent trouver un emploi qui répond à leurs besoins et à leurs aspirations. Il faudra donc maintenir les efforts des dernières années afin de s'assurer que l'écart entre le taux d'emploi des personnes handicapées et celui des personnes sans incapacité poursuit sa tendance à la baisse. Il est donc nécessaire que la présente stratégie nous conduise à une inclusion professionnelle accrue des personnes handicapées.



Des dispositions légales

Sur le plan législatif, le gouvernement du Québec dispose de leviers pour appuyer l'accès des personnes handicapées au marché du travail. Le principal est la Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale. Cette loi impose notamment aux ministères et organismes publics qui emploient au moins 50 personnes d'élaborer des plans d'action pour identifier les obstacles à l'intégration des personnes handicapées dans leur secteur d'activité, de prendre des mesures pour réduire ces obstacles et d'en faire le bilan.

Plusieurs autres leviers législatifs et politiques assurent l'exercice des droits des personnes handicapées pour favoriser leur intégration scolaire, professionnelle et sociale. Les principaux leviers sont décrits dans les paragraphes suivants.

La Charte des droits et libertés de la personne et l'obligation d'accommodement raisonnable qui découle du droit à l'égalité

La Charte des droits et libertés de la personne (Charte) prévoit, à son article 10, que « Toute personne a droit à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine égalité, des droits et libertés de la personne, sans distinction, exclusion ni préférence fondée sur [...] le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap ». Les articles 16 à 18.1 et l'article 19 de la Charte précisent dans quels cas est interdit l'exercice de discrimination en matière d'emploi, alors que l'article 20 énonce qu'il n'y a pas de discrimination lorsqu'une distinction, exclusion ou préférence est fondée sur les aptitudes ou les qualités requises par un emploi.

La Charte prévoit également l'obligation d'accommodement raisonnable laquelle a pour objet d'empêcher que des personnes par ailleurs aptes à l'emploi ne soient injustement exclues, alors que les conditions de travail pourraient être adaptées sans créer de contrainte excessive. « L'accommodement raisonnable peut signifier qu'on aménage une pratique ou une règle générale de fonctionnement ou que l'on accorde une exemption à une personne qui se trouve dans une situation de discrimination et qui en fait la demande⁸ ». En pratique, cela signifie que l'employeur, sans pour autant subir de contrainte excessive, doit offrir des mesures d'accommodement raisonnable qui permettront à l'employé concerné de fournir sa prestation de travail.

8. COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE ET DES DROITS DE LA JEUNESSE, *L'obligation d'accommodement raisonnable*, [en ligne], [http://www.cdpcj.qc.ca/fr/droits-de-la-personne/droits-pour-tous/Pages/accommodement_obligation.aspx] (consulté le 26 mai 2025).

Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics

La Charte des droits et libertés de la personne consacre sa partie III à la mise en place de programmes d'accès à l'égalité⁹.

La Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics institue un cadre particulier au regard de l'égalité en emploi pour garantir une meilleure représentation des différents groupes de la population, dont les personnes handicapées, au sein du personnel des organismes visés. Elle a pour objectif de corriger la situation des personnes faisant partie de ces groupes victimes de discrimination en emploi¹⁰.

Les organismes publics visés sont, notamment, des sociétés d'État, des établissements de santé et de services sociaux, des établissements du réseau scolaire et les municipalités de 100 employés et plus.

Ces organismes ont l'obligation de mettre en œuvre des programmes d'accès à l'égalité comprenant, entre autres, pour chaque catégorie d'emploi :

- ▶ Des objectifs quantitatifs pour chacun des groupes visés.
- ▶ Une analyse de leurs politiques et pratiques de gestion des ressources humaines (recrutement, formation, etc.).
- ▶ Des mesures de redressement et d'égalité des chances.
- ▶ Un échéancier pour l'atteinte des objectifs.

Fonction publique québécoise

En ce qui concerne la fonction publique québécoise, c'est le Conseil du trésor qui a la responsabilité d'établir, en vertu de l'article 35 de la Loi sur l'administration publique, des « programmes d'accès à l'égalité en vue de corriger la situation de personnes faisant partie de groupes victimes de discrimination dans l'emploi¹¹ », dont les personnes handicapées.

Proportion de personnes handicapées qui occupent un emploi dans la fonction publique du Québec

Depuis 2019, la proportion de personnes handicapées qui occupent un emploi régulier ou occasionnel dans la fonction publique du Québec sur l'effectif total a peu évolué. Au 31 mars 2023, parmi les personnes qui occupaient un emploi régulier dans la fonction publique du Québec, 971 se déclaraient handicapées, soit 1,4 % de l'effectif régulier total, alors qu'en mars 2018 on comptait 834 personnes se déclarant handicapées, soit également 1,4 % de l'effectif régulier total.

Dans le cadre de son nouveau Programme d'accès à l'égalité en emploi 2023-2028, Pour une fonction publique à l'image de notre société, le Secrétariat du Conseil du trésor a pour objectif, d'ici 2028, d'atteindre la cible de 2,4 % de représentativité des personnes handicapées au sein de l'effectif régulier et occasionnel dans la fonction publique québécoise¹².

9. Charte des droits et libertés de la personne, RLRQ, chapitre C-12, art. 86 à 92.

10. Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics, chapitre A-2.01.

11. Loi sur l'administration publique, RLRQ, chapitre A-6.01, art. 35.

12. Programme d'accès à l'égalité en emploi 2023-2028, Pour une fonction publique à l'image de notre société (Québec.ca), p.13

Les principes

La responsabilité de tous

Le principe de responsabilité renvoie à la contribution nécessaire des différents acteurs (la personne handicapée, les réseaux de services publics et leurs partenaires, les employeurs, etc.) pour assurer le succès de la démarche d'intégration, de maintien en emploi et de progression professionnelle de la personne handicapée. Cette responsabilité partagée signifie, par exemple, que les employeurs acceptent et traitent les demandes d'adaptation¹³, ont recours à l'accompagnement nécessaire pour ce faire, obtiennent, s'il y a lieu, l'avis d'experts et jouent un rôle actif dans l'examen des solutions possibles. En ce qui concerne les syndicats, cela signifie qu'ils jouent aussi un rôle actif en tant que partenaires du processus d'adaptation et qu'ils partagent avec l'employeur la responsabilité de faire connaître les mesures d'adaptation ainsi que de valoriser l'inclusion des personnes handicapées dans les milieux de travail. Les prestataires de services ont, quant à eux, la responsabilité d'offrir une prestation de services de qualité, adaptée aux besoins des personnes handicapées, alors que les personnes handicapées elles-mêmes doivent s'impliquer activement dans le processus d'intégration, s'informer sur les services d'adaptation offerts, collaborer à l'obtention des renseignements nécessaires et participer à la mise en place de solutions.

L'accompagnement

De la personne handicapée

L'approche d'accompagnement des personnes handicapées nécessite une bonne coordination entre les réseaux de services publics et leurs partenaires de manière à organiser le soutien en cohérence avec le projet socioprofessionnel des personnes handicapées, tout en tenant compte de leurs capacités et des besoins du marché du travail. L'accompagnement s'appuie sur une approche partenariale basée sur la concertation ainsi que sur la coordination et la continuité des services, notamment entre les réseaux de l'emploi et de la solidarité sociale, de l'éducation et de l'enseignement supérieur et celui de la santé et des services sociaux.

De l'entreprise

Bien que la discrimination des employeurs à l'endroit des personnes handicapées soit une infraction à la Charte des droits et libertés de la personne, il n'en demeure pas moins que c'est un phénomène encore observé. Cependant, le gouvernement ne peut pas uniquement sévir contre les employeurs fautifs, il a aussi la responsabilité de sensibiliser les entreprises à cet effet et de favoriser le développement de celles-ci en matière de gestion des ressources humaines inclusives. Ainsi, l'accompagnement des entreprises dans l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées vise à les aider à créer des environnements de travail plus inclusifs.

13. La notion de responsabilisation des employeurs renvoie au principe selon lequel l'accommodement raisonnable est un moyen utilisé pour faire cesser une situation de discrimination fondée sur le handicap, la religion, l'âge ou tout autre motif interdit par la Charte des droits et libertés de la personne. L'accommodement raisonnable est une obligation, et ce, à moins de contrainte excessive subie par les employeurs et les fournisseurs de services ou d'exigences professionnelles justifiées fondées sur les aptitudes ou qualités requises par un emploi. En effet, les employeurs et les fournisseurs de services doivent activement rechercher une solution permettant à un employé, à un client ou à un usager d'exercer pleinement ses droits. L'accommodement peut consister à aménager une pratique ou une règle générale de fonctionnement ou à accorder une exemption à une personne se trouvant dans une situation de discrimination. Voir aussi le document explicatif « L'obligation d'accommodement raisonnable » sur le site de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse [en ligne], [\[http://www.cdpcj.gc.ca/fr/droits-de-la-personne/responsabilites-employeurs/Pages/accommodement.aspx\]](http://www.cdpcj.gc.ca/fr/droits-de-la-personne/responsabilites-employeurs/Pages/accommodement.aspx) (consulté le 26 mai 2025).

L'autonomisation professionnelle

L'autonomisation professionnelle est le processus par lequel une personne acquiert la maîtrise de son cheminement professionnel. Elle passe notamment par le développement des compétences en lien avec les possibilités du marché du travail. Ainsi, dans le cas de la Stratégie, elle implique l'accès à des services et à des mesures qui sont adaptés aux besoins des personnes handicapées et qui visent le développement de leurs compétences personnelles et professionnelles. La Stratégie mise ainsi sur le pouvoir d'agir des personnes handicapées sur leur propre développement professionnel.



L'offre de services publics pour soutenir le développement de l'employabilité et des compétences des personnes handicapées, et favoriser leur intégration en emploi

Les besoins des personnes handicapées en matière d'intégration et de maintien en emploi sont variables d'une personne à l'autre.

Plusieurs ministères et organismes contribuent directement ou indirectement au développement de l'employabilité des personnes handicapées et les accompagnent à divers moments de leur vie, notamment dans les différentes étapes qui mènent vers le marché du travail. Pour certaines personnes, les obstacles à l'intégration socioprofessionnelle peuvent se présenter dès l'accès aux études, alors que pour d'autres, ils se présentent au stade de la transition entre l'école et le marché du travail ou tout au long de la vie active.

Les initiatives et programmes destinés aux prestataires des programmes d'assistance sociale en vue d'intégrer un emploi

Le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale contribue activement à l'intégration et au maintien en emploi des personnes handicapées par ses programmes, mesures et services d'emploi (le Service public d'emploi) ainsi que par le déploiement d'initiatives destinées aux prestataires de l'assistance sociale.

Les revenus de travail dans les programmes d'assistance sociale

Il est possible pour les personnes bénéficiant des programmes d'assistance sociale de conserver des revenus de travail en plus de leur prestation mensuelle d'aide financière.

Le plan gouvernemental visant la lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale 2024-2029, *Mobiliser. Accompagner. Participer.*, a mené à l'instauration d'un supplément aux revenus de travail pour les prestataires de l'aide sociale et de la solidarité sociale, et à une bonification du revenu du travail du Programme objectif emploi. Un supplément de 25 % est maintenant accordé pour les revenus de travail comptabilisés mensuellement.

La démarche de transition de l'école vers la vie active (TÉVA)

Le ministère de l'Éducation, en partenariat avec le réseau scolaire, le réseau de la santé et des services sociaux ainsi que le réseau de l'emploi, met en œuvre la démarche de transition de l'école vers la vie active.

La démarche de transition de l'école vers la vie active est une démarche planifiée, coordonnée et concertée d'activités qui vise l'accompagnement du jeune dans l'élaboration et la réalisation de son projet de vie.

L'objectif de la démarche de transition de l'école vers la vie active est d'assurer au jeune, ainsi qu'à sa famille, des services de qualité, accessibles, complémentaires et en continuité, qui répondent à ses besoins et à ses aspirations en fonction de son projet de vie. Elle vise les jeunes qui ont une déficience entraînant une incapacité significative et persistante et qui sont susceptibles de rencontrer des obstacles dans l'accomplissement d'activités courantes ainsi que des jeunes rencontrant des difficultés d'adaptation ou d'apprentissage. La démarche de transition de l'école vers la vie active peut aussi s'adresser aux élèves qui risquent de rencontrer des obstacles dans la vie de tous les jours et à ceux qui ont besoin de soutien dans le développement de leur autonomie.

Dans le cadre du Programme de revenu de base, un programme mis en place en 2023 et destiné aux personnes ayant des contraintes sévères et persistantes, l'exclusion de revenu de travail est annuelle. Elle est indexée chaque année et s'élève à 15 708 \$ en 2025. Au-delà de ce montant, les revenus de travail réduisent la prestation à un taux de 55 %. Il est donc possible pour une personne de travailler selon ses capacités, de façon temporaire ou à temps partiel, par exemple.

Maintien de l'accès aux médicaments et à certains soins de santé durant la période de transition entre les programmes d'assistance sociale et le marché du travail

Une personne prestataire des programmes d'assistance sociale bénéficie d'un carnet de réclamation qui lui permet, entre autres, de se procurer des médicaments sur ordonnance sans frais ou à moindre coût.

Même si elle se trouve un travail, cette personne continue de bénéficier du carnet de réclamation pour une période de six mois, si elle n'a pas de contraintes à l'emploi. Pour les personnes ayant une contrainte sévère à l'emploi, cette période est de 48 mois. L'accès à plusieurs prestations spéciales est aussi maintenu durant ces périodes, par exemple, des services dentaires ou des lunettes.

Une personne qui participe à une mesure d'aide à l'emploi conserve également tous les accès que lui confère le carnet de réclamation, et ce, pour la durée de la participation à la mesure.

L'aide et l'accompagnement à l'assistance sociale

Des programmes d'aide et d'accompagnement social (PAAS) ont pour objectif d'accompagner les personnes bénéficiant des programmes d'assistance sociale qui requièrent un soutien dans leurs démarches vers l'atteinte et le maintien de leur autonomie.

- ▶ **Le PAAS Action** favorise la progression de personnes éloignées du marché du travail vers une plus grande autonomie socioprofessionnelle, en vue de la participation éventuelle à une mesure active d'emploi et, ultimement, de l'insertion dans le marché du travail.
- ▶ **Le PAAS Réussir**, destiné aux prestataires ayant des contraintes sévères à l'emploi, permet la poursuite des études secondaires en formation professionnelle ou des études postsecondaires.

De plus, au cours des prochaines années, un nouveau PAAS, qui aura pour objectif de favoriser la participation sociale des prestataires des programmes de l'assistance sociale, sera mis en place. Les modalités de ce programme, qui sont en cours d'élaboration, découleront de la Loi visant à améliorer l'accompagnement des personnes et à simplifier le régime d'assistance sociale. De même, de l'accompagnement personnalisé pour tout prestataire qui le souhaite sera offert. Cet accompagnement pourra aider une personne à résoudre des difficultés personnelles en vue d'une participation sociale plus active pouvant mener, le cas échéant, vers l'insertion en emploi.

Les personnes handicapées dans les services publics d'emploi

Les personnes handicapées ont accès à l'ensemble des mesures et services des services publics d'emploi. L'une des mesures les plus utilisées par les personnes handicapées est la mesure Services d'aide à l'emploi. En 2023-2024, 19 513 personnes handicapées ont participé à cette mesure.

Deux mesures spécifiques leur sont également consacrées, soit le Contrat d'intégration au travail et le Programme de subventions aux entreprises adaptées.

Le Contrat d'intégration au travail a pour objectif de faciliter l'intégration et le maintien en emploi d'une personne handicapée dans un milieu de travail standard par l'octroi d'un soutien financier accordé à l'employeur pour couvrir une partie du salaire de la personne handicapée et pour l'adaptation du milieu de travail ainsi que du poste de travail, l'accompagnement de la personne handicapée ainsi que le soutien à la personne handicapée dans ses tâches, notamment par des aides technologiques.

En 2024-2025, selon les données préliminaires¹⁴, 4 740 personnes participaient à un Contrat d'intégration au travail pour des déboursés de 50,0 millions de dollars.

Le Programme de subventions aux entreprises adaptées a pour objectif de créer des emplois de qualité adaptés aux personnes handicapées ayant des obstacles importants en matière d'adaptation à un milieu de travail standard. Le Ministère verse une subvention à 35 entreprises sans but lucratif, dont une majorité de personnes employées sont handicapées, afin qu'elles apportent un encadrement et un environnement de travail entièrement adaptés aux personnes handicapées y travaillant.

En 2024-2025, selon les données préliminaires¹⁵, 5 414 personnes ont participé au Programme de subventions aux entreprises adaptées et un montant de 126,7 millions de dollars a été versé aux entreprises adaptées.

Des investissements et un nombre de participants en augmentation depuis 2019-2020

En juin 2019, la Stratégie nationale pour l'intégration en emploi des personnes handicapées 2019-2024, *Pour un Québec riche de tous ses talents* (Stratégie 2019-2024), a été lancée. Depuis, la proportion de nouveaux participants aux mesures d'emploi qui sont des personnes handicapées a augmenté 4,0 pp entre 2018-2019 et 2023-2024.

Les investissements pour les personnes handicapées dans les services publics d'emploi sont passés de 190,5 millions de dollars en 2018-2019 à 253,5 millions de dollars en 2024-2025. Par rapport à l'ensemble des investissements des services publics d'emploi, la part des investissements pour cette clientèle a augmenté de 11 pp.

14. Les résultats des participations correspondent à la situation au 21 mars 2025; les déboursés correspondent à la situation au 31 mars 2025, selon les données disponibles en date du 11 avril 2025.

15. Les résultats des participations correspondent à la situation au 21 mars 2025; les déboursés correspondent à la situation au 31 mars 2025, selon les données disponibles en date du 11 avril 2025.

Soutien au développement des compétences des personnes handicapées et moyens pour faciliter leur intégration socioprofessionnelle et communautaire

Le ministère de la Santé et des Services sociaux offre différents services de soutien et d'accompagnement pour l'intégration et le maintien en emploi à l'intention des personnes ayant une déficience physique, une déficience intellectuelle ou un trouble du spectre de l'autisme. Les services offerts sont les suivants :

- ▶ **Atelier de travail** : ce service regroupe les activités d'apprentissage non rémunérées visant à initier une personne à un travail. Ces activités sont réalisées dans un établissement ou dans un milieu communautaire, sous la supervision permanente du personnel de ces milieux.
- ▶ **Plateaux de travail** : ce service regroupe les activités visant à encadrer, dans un milieu de travail standard, adapté ou communautaire, un groupe de personnes dans l'apprentissage d'habitudes de travail. Ces personnes sont supervisées sur place et en permanence par un intervenant de l'établissement.
- ▶ **Stages individuels** : ce service regroupe les activités visant à superviser des personnes dans l'exécution de leurs tâches dans un milieu de travail standard, adapté ou communautaire. La supervision est assurée par un intervenant de l'établissement selon une fréquence qui varie en fonction des besoins de chaque personne. La présence de l'intervenant n'est pas continue.
- ▶ **Intégration à l'emploi** : ce service regroupe les activités visant à encadrer les personnes qui exécutent un travail conduisant à la production de biens ou de services. Les activités sont réalisées dans un milieu de travail standard ou adapté, sous la supervision du personnel de l'établissement. Il s'agit de travail rémunéré.

Un soutien pour l'intégration, le maintien en emploi et la progression professionnelle est aussi offert aux personnes ayant des troubles de santé mentale par le biais d'équipes du programme de suivi intensif dans le milieu. Il en est de même pour les équipes faisant partie du Programme d'intervention pour premiers épisodes psychotiques qui travaillent, entre autres, avec des jeunes.

Un bref retour sur certaines mesures de la Stratégie 2019-2024

De 2019 à 2024, les différents ministères et leurs partenaires ont mis en œuvre 33 mesures inscrites dans la Stratégie 2019-2024. Celles-ci ont été déployées autour de quatre orientations :

- ▶ Accroître l'autonomie professionnelle des personnes handicapées.
- ▶ Favoriser l'embauche des personnes handicapées.
- ▶ Assurer un meilleur continuum de services aux personnes handicapées en fonction de leur projet socioprofessionnel.
- ▶ Réaliser des recherches sur les problématiques liées à l'intégration et au maintien en emploi des personnes handicapées.

La Stratégie 2019-2024 a permis notamment de :

- ▶ favoriser le développement des compétences des jeunes personnes handicapées par la création de contrats d'intégration au travail et de places dans les entreprises adaptées pour les élèves et les étudiantes et étudiants;
- ▶ mettre sur pied des formations spécifiques destinées aux personnes handicapées;
- ▶ encourager l'embauche de personnes handicapées par les employeurs en faisant connaître les bonnes pratiques en matière de gestion des ressources humaines inclusives;
- ▶ expérimenter un service d'accompagnement afin de faciliter le parcours des jeunes personnes handicapées vers le marché du travail;
- ▶ documenter certaines problématiques liées à l'intégration et au maintien en emploi des personnes handicapées telles que les facteurs qui freinent ou facilitent l'intégration et le maintien en emploi, ainsi que la progression professionnelle des personnes handicapées et la participation à la vie active des personnes ayant un trouble du spectre de l'autisme;
- ▶ assurer un meilleur continuum de services aux personnes handicapées en fonction de leur projet professionnel avec une offre de services d'accompagnement individualisé en milieu de travail par les agents d'intégration des services externes de main-d'œuvre pour les personnes handicapées dans toutes les régions du Québec.

De plus, le Ministère a mis sur pied de nouvelles actions non prévues à la Stratégie, dont l'événement Duo Emploi ([DuoEmploi – Offres de stages pour les personnes handicapées | Gouvernement du Québec quebec.ca](https://duoemploi.gouv.qc.ca/)).

Notons également la réalisation d'un appel à projets visant le développement de projets novateurs et structurants en matière d'intégration en emploi pour les personnes ayant un trouble du spectre de l'autisme. Dans le cadre de cet appel à projets, 70 outils ont été développés (guides, capsules, dépliants, aide-mémoires, trousse, vidéos, balados).

Le plan d'action

Orientation 1 – Valoriser l'apport des personnes handicapées au marché du travail et encourager des pratiques innovantes qui favorisent leur intégration et leur maintien en emploi

Les préjugés persistent, ils freinent l'embauche des personnes handicapées ainsi que leur intégration dans les milieux de travail.

Malgré certaines avancées pour les personnes handicapées au regard de leur participation au marché du travail, des stéréotypes peuvent encore faire obstacle à leur accès à des emplois qui sont en adéquation avec leur qualification et leurs compétences, ou encore à leur avancement professionnel.

Un marché du travail inclusif, respectueux et valorisant les différences est souhaitable pour tous afin que les personnes handicapées puissent exercer leur plein potentiel dans le cadre de leur emploi.

L'action gouvernementale doit mener à une valorisation de l'apport des personnes handicapées au marché du travail. Par ses actions, le gouvernement peut et doit favoriser la mise en place de pratiques innovantes pour développer une culture d'entreprise positive.

Axe 1.1. Faire connaître l'apport des personnes handicapées au marché du travail et les initiatives porteuses ainsi que les programmes et mesures qui soutiennent l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées

Pour s'assurer que les personnes handicapées puissent pleinement mettre à profit leurs compétences sur le marché de l'emploi, il est important qu'elles connaissent les programmes, mesures et services d'emploi dont elles peuvent bénéficier. Il est tout aussi essentiel que le gouvernement du Québec

favorise des milieux de travail positifs et innovants en ce qui concerne l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées. Pour ce faire, la valorisation des initiatives porteuses et de l'apport des personnes handicapées au marché du travail permettront de créer des environnements de travail inclusifs pour les personnes handicapées et d'encourager un plus grand nombre d'entreprises à les embaucher.

Diffusion d'information, sensibilisation des personnes handicapées et des employeurs

Depuis 2019, l'**Office des personnes handicapées du Québec (Office)** mène une campagne de communication annuelle afin d'informer et de sensibiliser les employeurs sur le potentiel d'employabilité des personnes handicapées ainsi que sur les programmes, mesures et ressources disponibles pour les appuyer dans leurs démarches d'embauche de ces personnes.

L'Office diffuse également de brèves communications sur les conditions sécuritaires et favorables à l'intégration et au maintien en emploi des personnes handicapées à raison de deux fois par année. Ces communications s'adressent aux personnes handicapées et aux employeurs en abordant un même thème, sous des angles adaptés pour chacun d'eux.

De plus, l'Office, en collaboration avec le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, le ministère de l'Éducation et le ministère de la Santé et des Services sociaux, a produit la page Web **Vision commune sur les parcours de vie des personnes handicapées**, qui regroupe l'ensemble de l'information permettant d'en savoir plus sur les services gouvernementaux et sur les parcours que peut entreprendre une personne handicapée qui souhaite occuper un emploi. Sur cette page, on trouve les différents services gouvernementaux offerts par les réseaux de l'emploi et de la solidarité sociale, de l'éducation et de la santé et des services sociaux ainsi que des exemples de parcours que peuvent emprunter les personnes handicapées selon leurs objectifs de vie.

Mesure 1 – Valoriser l’apport des personnes handicapées au marché du travail

Cette mesure vise à mettre en valeur les personnes handicapées à titre de travailleuse et travailleur ainsi que les entreprises qui les embauchent en vue d’enrayer ou d’atténuer les préjugés faisant obstacle à leur pleine participation au marché du travail. Des moyens de communication efficaces et ciblés seront déployés pour que l’apport des personnes handicapées au marché du travail soit reconnu.

Par ailleurs, le Ministère interviendra au regard de la discrimination dont pourraient faire l’objet les personnes handicapées dans les milieux de travail. Un partenariat avec la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse sera proposé.

Responsable : ministère de l’Emploi et de la Solidarité sociale

Mesure 2 – Faire connaître les programmes, mesures et services d’emploi existants pour favoriser l’intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées

Cette mesure vise à faire connaître les programmes, les mesures et les services d’emploi destinés aux personnes handicapées. Le Ministère portera une attention particulière aux prestataires du revenu de base afin de s’assurer qu’ils connaissent bien ces programmes, mesures et services de même que les balises du Programme de revenu de base qui permettent de cumuler davantage de revenus de travail avant que les prestations ne soient réduites.

Responsable : ministère de l’Emploi et de la Solidarité sociale

Axe 1.2. Documenter l’apport des personnes handicapées au marché du travail ainsi que les enjeux en matière d’intégration et de maintien en emploi auxquels elles font face de même que les entreprises qui les embauchent

La méconnaissance de la contribution des personnes handicapées sur le marché du travail les prive d’opportunités d’emploi. De plus, l’absence de données concernant les défis auxquels elles font face peut compliquer la planification et la mise en œuvre de programmes qui leur sont offerts.

Documentation, production de statistiques et recherches

L’Office a notamment pour mission d’évaluer la participation sociale des personnes handicapées ainsi que de préparer et de publier des statistiques sur cette population. Les différentes publications de l’Office identifient les progrès réalisés et les obstacles à la participation sociale.

L’Office administre le Programme d’expérimentation et de recherche sur la participation sociale des personnes handicapées. Ce programme de subvention a pour objectif de soutenir des projets d’expérimentation et de recherche susceptibles d’accroître la participation sociale des personnes handicapées. Les équipes de recherche qui bénéficient d’un financement œuvrent à l’avancement des connaissances et à la mise en lumière des solutions innovantes pour réduire les obstacles à la participation sociale des personnes handicapées, notamment dans leur intégration et leur maintien en emploi.

Mesure 3 – Documenter le parcours des personnes handicapées vers l'emploi et leur participation au marché du travail

Le manque de données probantes sur le cheminement des personnes handicapées vers l'emploi et leur présence sur le marché du travail impose d'aller un peu plus loin en matière de collecte de données sur ces questions. L'Enquête canadienne sur l'incapacité, bien qu'elle soit la plus complète des enquêtes disponibles sur le sujet, comporte des limites. La mise en commun de données administratives des différents ministères permettra de mieux comprendre le parcours des personnes handicapées vers l'emploi et leur utilisation des services publics. Ces informations permettront aux ministères et organismes gouvernementaux de mieux adapter leurs interventions aux besoins de cette clientèle.

Responsable : ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale

Collaborateurs : ministère de la Santé et des Services sociaux, ministère de l'Éducation, ministère de l'Enseignement supérieur, Secrétariat du Conseil du trésor, Office des personnes handicapées du Québec

Mesure 4 – Réaliser une recherche sur l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées au sein des moyennes et grandes entreprises du Québec de plus de 100 employés

Cette recherche visera à brosser un portrait des grandes et moyennes entreprises québécoises qui embauchent des personnes handicapées ainsi que des personnes handicapées qui y travaillent. Les enjeux, les besoins ainsi que les pratiques gagnantes des entreprises en matière d'intégration et de maintien en emploi des personnes handicapées seront documentés, ainsi que les caractéristiques des personnes handicapées y travaillant. Il est également prévu d'identifier les bonnes pratiques en matière de recrutement inclusif des personnes handicapées, afin de permettre leur application par d'autres moyennes et grandes entreprises.

Responsable : ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale

Collaborateur : Office des personnes handicapées du Québec

Mesure 5 – Soutenir la réalisation d'une recherche sur l'impact du télétravail sur la participation des personnes handicapées au marché du travail

La recherche aura pour objectif de combler le manque de connaissances concernant les bénéfices et les limites du télétravail pour les personnes handicapées ainsi que pour les entreprises qui les emploient. Une analyse de la situation des travailleurs handicapés en télétravail sera réalisée pour déterminer les avantages et les inconvénients de cette pratique. Des recommandations seront formulées en lien avec le télétravail pour les personnes handicapées.

Responsable : Office des personnes handicapées du Québec

Orientation 2 – Améliorer l'accès au marché du travail pour les personnes handicapées

Il peut s'avérer difficile pour les personnes handicapées d'intégrer un emploi et de s'y maintenir puisqu'elles font face à divers obstacles. La difficulté d'accès aux lieux de travail, la difficulté d'acquisition des compétences requises et une capacité plus limitée à accomplir certaines tâches représentent encore à ce jour des défis pour les personnes handicapées. Cette orientation vise à favoriser la pleine participation des personnes handicapées au marché du travail en améliorant son accessibilité, en soutenant le développement des compétences professionnelles et en renforçant les continuums de services entre les réseaux de la santé et des services sociaux, de l'éducation et de l'emploi.

Axe 2.1. Soutenir les personnes handicapées dans leurs parcours vers l'emploi et en emploi, notamment en poursuivant le déploiement de continuums de services et en favorisant l'accès aux services publics

Cet axe d'intervention s'appuie sur l'un des principes de la Stratégie, à savoir l'autodétermination par laquelle les personnes handicapées sont parties prenantes dans leur parcours vers l'emploi. Ainsi, cet axe implique l'accès à des services et à des mesures adaptés aux besoins des personnes handicapées afin qu'elles disposent des outils qui leur permettront de progresser vers l'emploi. Pour y arriver, il est nécessaire de renforcer la coopération entre les divers ministères et organismes afin de faciliter l'intégration des personnes handicapées dans la vie sociétale, notamment en renforçant le soutien offert aux personnes handicapées dans leur parcours vers l'emploi.

Offre d'information et de soutien aux personnes handicapées pour favoriser leur accès aux services

L'Office offre des services d'accueil, d'information et de référence ainsi que des services de soutien, de conseil et d'accompagnement aux personnes handicapées et à leur famille en lien avec la participation sociale, et au besoin, en lien avec l'accès aux services.

Mesure 6 – Déployer des continuums de services vers l'emploi et des activités socioprofessionnelles et communautaires pour les personnes handicapées dans l'ensemble des régions du Québec

Cette mesure est la suite de l'Entente-cadre nationale prévue à la mesure 27 de la Stratégie 2019-2024 : « Soutenir visait à soutenir le cheminement socioprofessionnel des personnes handicapées par la formalisation d'ententes d'arrimage entre les réseaux de services », qui visait à convenir d'une entente-cadre entre le Ministère, le ministère de l'Éducation et le ministère, de l'Emploi ainsi que de la Santé et des Services sociaux.

Les ministères et organismes concernés mettront en place, déploieront et mettront en œuvre les continuums régionaux de services prévus dans l'Entente-cadre. Ces continuums de services auront notamment pour objectif d'assurer une fluidité entre les réseaux de l'éducation, de l'emploi ainsi que de la santé et des services sociaux. Ils veilleront à optimiser l'utilisation des ressources et des services disponibles pour les personnes handicapées en vue d'enrayer les ruptures de services par une transition plus harmonieuse entre les services des différents réseaux.

Responsable : ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale

Collaborateurs : ministère de la Santé et des Services sociaux, ministère de l'Éducation

Mesure 7 – Assurer aux élèves handicapés du parcours de formation axée sur l'emploi (PFAE) dans le réseau scolaire d'être accompagnés dans le cadre de la démarche de transition de l'école vers la vie active (TÉVA)

Le parcours de formation axée sur l'emploi s'adresse aux élèves de 15 ans et plus qui rencontrent des difficultés scolaires et qui n'ont pas atteint les objectifs des programmes d'études de l'enseignement primaire ou du premier cycle du secondaire en français et mathématique.

Quant à la démarche de transition de l'école vers la vie active, celle-ci est une démarche planifiée, coordonnée et concertée d'activités qui vise l'accompagnement du jeune dans l'élaboration et la réalisation de son projet de vie.

Dans le cadre de cette mesure, le ministère de l'Éducation entend s'assurer que l'ensemble des élèves du parcours de formation axée sur l'emploi pourra bénéficier d'une démarche de transition de l'école vers la vie active. Le ministère de l'Éducation s'assurera d'un suivi de l'accès de ces élèves à une démarche de transition de l'école vers la vie active, notamment par la mise en place de mécanismes de suivi.

Responsable : ministère de l'Éducation

Mesure 8 – Améliorer la planification de services inter-réseaux pour les personnes handicapées en situation complexe

Une personne handicapée peut avoir recours à des services offerts par différents réseaux (santé et services sociaux, milieu scolaire, assistance sociale, emploi, etc.). En l'absence d'une planification individualisée et d'une coordination adéquates de services, il devient plus difficile de déployer un parcours d'intégration en emploi ou une activité socioprofessionnelle de manière optimale. C'est pourquoi cette mesure offrira un soutien plus spécifique aux personnes handicapées pouvant se trouver dans des situations plus complexes (exemples : cumul et intensité des besoins dans plusieurs sphères de vie, plusieurs réseaux de services publics impliqués, etc.) et qui nécessitent une plus grande coordination des réseaux dans le cadre de leur parcours d'intégration ou de maintien en emploi ou dans des activités socioprofessionnelles.

Responsable : Office des personnes handicapées du Québec

Collaborateurs : ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, ministère de la Santé et des Services sociaux, ministère de l'Éducation, ministère de l'Enseignement supérieur

Mesure 9 – Mettre en œuvre de nouvelles lignes directrices ministérielles en matière d'organisation des services socioprofessionnels et communautaires pour les personnes ayant une déficience physique, une déficience intellectuelle ou un trouble du spectre de l'autisme

Santé Québec mettra en œuvre les orientations ministérielles portant sur de nouvelles lignes directrices afin d'améliorer la fluidité de la trajectoire des personnes handicapées dans les services socioprofessionnels et augmenter l'inclusion des personnes handicapées sur le marché de l'emploi par la mise en œuvre d'orientations et de lignes directrices claires au regard des services socioprofessionnels et communautaires offerts aux personnes handicapées.

Responsables : ministère de la Santé et des Services sociaux et Santé Québec

Axe 2.2. Soutenir le développement des compétences des personnes handicapées

Le marché du travail évolue et les personnes sont invitées à développer leurs compétences ou à rehausser celles acquises afin d'intégrer, se maintenir et progresser en emploi. Dans ce contexte, des actions doivent être actualisées afin de permettre aux personnes handicapées un meilleur accès aux formations (formation initiale et formation continue). Il s'agit de gestes que les réseaux de l'éducation, de l'enseignement supérieur et de l'emploi doivent poser en tenant compte des approches les plus innovantes pour permettre le développement des compétences des personnes handicapées tout en considérant les opportunités et les défis que présentent les avancées technologiques.

Des services qui favorisent la réussite éducative dans l'acquisition de compétences des jeunes personnes handicapées

Le réseau scolaire déploie différents moyens pour favoriser la réussite éducative des élèves handicapés et leur transition vers le marché du travail. La Loi sur l'instruction publique prévoit que toute personne a droit à l'éducation préscolaire et aux services d'enseignement primaire et secondaire jusqu'à l'âge de 21 ans dans le cas d'un élève handicapé.

Quant à la Politique de l'adaptation scolaire du **ministère de l'Éducation**, elle définit l'orientation fondamentale qui guide toute intervention dans le domaine de l'adaptation scolaire et qui doit mobiliser tous les partenaires ainsi : « Aider l'élève handicapé ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage à réussir sur les plans de l'instruction, de la socialisation et de la qualification ». À cette fin, accepter que cette réussite éducative puisse se traduire différemment selon les capacités et les besoins des élèves, se donner les moyens qui favorisent cette réussite et en assurer la reconnaissance.

Les centres d'éducation des adultes soutiennent le développement des compétences des personnes handicapées

Les centres d'éducation des adultes contribuent aussi à permettre à des personnes handicapées d'acquérir les habiletés et les compétences nécessaires pour intégrer, éventuellement, un milieu de travail standard ou adapté. Ces personnes peuvent fréquenter un centre d'éducation des adultes dès leur sortie de l'école secondaire ou plus tard dans leur vie.

Le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale

L'apprentissage pratique en milieu de travail

L'apprentissage pratique en milieu de travail permet d'offrir un soutien personnalisé à des personnes en situation de handicap qui ont les capacités requises pour intégrer le marché du travail et pour qui un plan d'apprentissage pratique en milieu de travail est nécessaire pour favoriser leur intégration et, surtout, leur maintien en emploi. Ce levier d'intervention offert depuis juillet 2024 permet au participant d'acquérir des compétences et de consolider des acquis en lien avec un poste ciblé dans une entreprise en vue d'occuper un emploi durable dans cette entreprise lorsque son apprentissage est complété.

Des formations, de groupe, adaptées aux besoins des personnes handicapées

Le Ministère finance la réalisation de projets de formations adaptées aux personnes handicapées. Ces projets sont réalisés en collaboration avec différents partenaires, dont les centres de services scolaires, et répondent aux besoins du marché du travail. Au cours des dernières années, des personnes handicapées ont pu développer des compétences, dans le cadre de formations adaptées.

Un accès facilité aux études postsecondaires pour les personnes handicapées

Le **ministère de l'Enseignement supérieur** finance les établissements d'enseignement supérieur pour la mise en place de mesures d'accessibilité, d'intégration et de soutien à la réussite scolaire des personnes étudiantes en situation de handicap ou ayant des besoins particuliers.

Il soutient également financièrement les Centres collégiaux de soutien à l'intégration, chargés d'appuyer les établissements collégiaux dans l'offre de services adaptés aux étudiants en situation de handicap.

Il contribue à la réalisation du projet d'apprenant à technicien, déployé dans le cadre du Plan d'action jeunesse 2021-2024 (prolongé en 2024-2025).

Enfin, il coordonne le Comité d'action sur les transitions interordres, qui vise à assurer des transitions harmonieuses et de qualité entre les études secondaires et collégiales pour les personnes étudiantes en situation de handicap.

Des programmes de prêts et bourses qui tiennent compte des besoins des personnes handicapées

Plusieurs mesures du Programme de prêts et bourses (Programme) favorisent la poursuite des études pour la personne atteinte d'une déficience permanente entraînant une incapacité significative et persistante, soit, une déficience fonctionnelle majeure.

Le Programme permet aux personnes ayant une déficience fonctionnelle majeure et étudiant à temps partiel d'être réputées étudier à temps plein et donc d'être admissibles à l'aide financière aux études. De plus, la totalité de l'aide financière autorisée leur est versée sous forme de bourse et l'aide financière aux études couvre la période estivale, alors qu'ils ne sont pas aux études, puisque le marché du travail leur est plus difficile d'accès. D'autres mesures s'adressant aux personnes ayant un trouble épisodique résultant d'une déficience autre qu'une déficience fonctionnelle majeure qui les empêche de poursuivre les études à temps plein pendant plus d'un mois sont également en place afin de maintenir l'accessibilité financière aux études pour ces personnes et d'adapter le soutien offert à leurs besoins particuliers.

Le Programme inclut aussi l'allocation pour des besoins particuliers, qui fournit un montant d'aide financière sous forme de bourse permettant de se procurer les formes de soutien nécessaires à la poursuite de leurs études. Les formes de soutien admissibles sont celles relatives aux services spécialisés, au transport et à l'allocation au logement ainsi qu'aux ressources matérielles.

Mesure 10 – Favoriser le développement des compétences des personnes handicapées par le développement d'approches individualisées

Le développement des compétences peut permettre aux personnes handicapées d'intégrer ou de se maintenir en emploi. Néanmoins, des défis persistent puisque les formations offertes peuvent ne pas être adaptées aux besoins des personnes handicapées et ce qui entrave leur réussite. Le Ministère travaillera à faciliter l'accès à ces formations pour répondre aux besoins du marché du travail ainsi qu'aux intérêts des personnes handicapées dans toutes les régions du Québec. Pour ce faire, le Ministère souhaite innover et développer de nouveaux modèles de formation, notamment par le recours à la réalité virtuelle, à la formation à distance avec un accompagnement individualisé ou autres.

Responsable : ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale

Mesure 11 – Mettre en œuvre un nouveau programme d’expérience de travail pour étudiants handicapés

Cette mesure vise à permettre aux jeunes personnes handicapées intéressées qui poursuivent des études secondaires ou postsecondaires d’acquérir une expérience de travail. Cette immersion en emploi leur permettra de se familiariser avec le marché du travail tout en leur permettant d’acquérir des compétences et des connaissances pour faciliter une intégration réussie au marché du travail dès leur parcours scolaire terminé.

Responsable : ministère de l’Emploi et de la Solidarité sociale

Mesure 12 – Favoriser un meilleur accès au Programme d’aide et d’accompagnement social (PAAS) – volet Réussir

Le programme d’aide et d’accompagnement social Réussir offre aux personnes prestataires des programmes d’assistance sociale ayant des contraintes sévères à l’emploi, des possibilités concrètes pour accéder à la formation professionnelle ou postsecondaire à un rythme adapté. Ultimement, les participants du programme d’aide et d’accompagnement social Réussir peuvent accéder à des emplois diversifiés en concordance avec leurs champs d’intérêt et leurs compétences, tout en renforçant celles-ci. Le Ministère offrira un meilleur accès au programme d’aide et d’accompagnement social Réussir et en augmentera le nombre de participants.

Responsable : ministère de l’Emploi et de la Solidarité sociale

Mesure 13 – Actualiser le Répertoire des métiers semi-spécialisés comme outil d’accompagnement des élèves handicapés inscrits au parcours de formation axée sur l’emploi (PFAE)

Le Répertoire **des métiers semi-spécialisés** permet d’avoir accès à l’inventaire des métiers semi-spécialisés pour lesquels il est possible de réaliser un stage ainsi qu’aux compétences à développer pour exercer ces métiers. Pour favoriser l’insertion en emploi des élèves handicapés du parcours de formation axé sur l’emploi, cet outil est essentiel, car il permet la prise en compte des besoins de l’élève handicapé dans le choix du stage. Le ministère de l’Éducation actualisera la base de données ce qui permettra une utilisation facilitée notamment de la recherche dans le Répertoire afin que les enseignants puissent mieux soutenir les élèves handicapés pour qu’ils aient accès à des stages en entreprise correspondant à leurs besoins, à leurs capacités et à leurs champs d’intérêt.

Responsable : ministère de l’Éducation

Orientation 3 – Bonifier l'accompagnement des milieux de travail

Les consultations effectuées pour l'élaboration de la Stratégie ont mis en lumière plusieurs obstacles rencontrés par les entreprises pour embaucher des personnes handicapées, notamment l'accompagnement de la personne handicapée dans la réalisation de ses tâches ainsi que l'adaptation des locaux et des postes de travail. Le soutien en gestion des ressources humaines est notamment ressorti comme un incitatif à l'embauche des personnes handicapées.

Plusieurs leviers existent déjà pour accompagner les entreprises en matière d'intégration et de maintien en emploi des personnes handicapées. Néanmoins, le gouvernement souhaite bonifier l'accompagnement des milieux de travail en mettant en place diverses mesures pour réduire certains obstacles toujours présents. Aussi, le Ministère avec son réseau de partenaires et avec la collaboration de plusieurs ministères, compte accompagner davantage d'entreprises dans le but de les encourager à embaucher un plus grand nombre de personnes handicapées.

Plusieurs mesures pour soutenir les entreprises en matière d'intégration et de maintien en emploi des personnes handicapées

Le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale offre un éventail de mesures et de services en soutien aux entreprises pour favoriser l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées :

- ▶ Les bureaux de Services Québec disposent d'un réseau de conseillers aux entreprises partout au Québec qui réalisent des interventions auprès des entreprises et apportent de l'aide-conseil en matière de gestion des ressources humaines notamment pour l'intégration d'une main-d'œuvre diversifiée.
- ▶ Des mesures d'aide financière existent pour accompagner les entreprises qui souhaitent intégrer en emploi des personnes handicapées. Un volet d'accompagnement en entreprise est aussi prévu, au besoin, dans les mesures Subventions salariales et Contrat d'intégration au travail.
- ▶ Les organismes spécialisés en employabilité (OSE) pour les personnes handicapées offrent aux employeurs des services professionnels adaptés à leurs besoins, dont l'adaptation de postes de travail, la sensibilisation du personnel et la possibilité de bénéficier des mesures de compensation financière.
- ▶ Le Ministère dispose d'un Centre d'assistance au placement qui est l'instance de première ligne pour les employeurs intéressés à recruter une personne avec des besoins spéciaux. La mission du CAP est de diriger les employeurs vers l'organisme de leur région afin qu'ils soient informés au sujet des différentes formes d'accompagnement et de subventions auxquelles les entreprises pourraient être admissibles.

Axe 3.1. Développer et assurer l'accès aux personnes handicapées à des milieux de travail davantage inclusifs

Les mesures portées par cet axe visent à réduire les obstacles à l'intégration et au maintien en emploi des personnes handicapées ainsi qu'à modifier la perception dans les milieux de travail à l'égard de ces personnes en encourageant des pratiques novatrices en matière de gestion des ressources humaines.

Plan d'action annuel à l'égard des personnes handicapées : favoriser l'accessibilité au travail des personnes handicapées dans les ministères, les organismes gouvernementaux ainsi que dans les villes d'au moins 10 000 habitants

En vertu de l'article 61.1 de la Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale, les ministères et les organismes publics qui emploient au moins 50 personnes ainsi que les municipalités qui comptent au moins 10 000 habitants doivent produire annuellement un plan d'action à l'égard des personnes handicapées.

Chaque plan d'action doit obligatoirement inclure, notamment, une mesure d'accessibilité au travail en lien avec l'embauche, les conditions de travail et le maintien en emploi des personnes handicapées.

Mesure 14 – Sensibiliser les futurs gestionnaires et responsables des ressources humaines aux meilleures pratiques visant une intégration des personnes handicapées au sein des milieux de travail

Afin de faciliter l'embauche de personnes handicapées, le Ministère travaillera à faire évoluer les programmes de formation en gestion des ressources humaines afin que les gestionnaires et professionnels en ressources humaines puissent, dès leur arrivée en poste, connaître les bonnes pratiques en matière d'intégration et de maintien en emploi des personnes handicapées.

À cet effet, le Ministère sollicitera les différents ordres d'enseignement et les ordres professionnels en vue de mettre en place des actions concrètes visant à bonifier la formation des futurs gestionnaires et responsables des ressources humaines en matière d'embauche, d'intégration et de maintien en emploi afin de leur offrir des outils concrets pour la création de milieux de travail inclusifs.

Responsable : ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale

Mesure 15 – Expérimenter des approches novatrices en matière d'intégration et de maintien en emploi des personnes en situation de handicap¹⁶ ainsi qu'en matière de gestion des ressources humaines

Dans un premier temps, le Ministère documentera de nouvelles approches en matière de gestion des ressources humaines, d'accompagnement et de maintien en emploi des personnes en situation de handicap et des personnes neurodivergentes. Dans un second temps, ces approches seront expérimentées dans le cadre de projets spécifiques. Les résultats de ces projets permettront par la suite de faire évoluer l'offre de services publics d'emploi, notamment grâce à l'approche neuro-inclusive.

Responsable : ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale

16. Cette mesure ne s'adresse pas exclusivement aux personnes handicapées telles que définies à l'article 1g) de la Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire professionnelle et sociale.

Mesure 16 – Favoriser l'emploi des personnes handicapées dans les entreprises touristiques

Dans l'objectif d'augmenter l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées dans le secteur touristique, le ministère du Tourisme s'allie avec le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale pour accompagner les gestionnaires d'entreprises touristiques et leurs employés, notamment en leur fournissant des outils en vue d'améliorer l'accès à des emplois aux personnes handicapées dans ce secteur. Des formations et le transfert de pratiques exemplaires permettront de contribuer à bâtir un secteur touristique plus inclusif, où l'accessibilité et la diversité deviendront des leviers d'attractivité et d'innovation.

Responsables : ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, ministère du Tourisme

Mesure 17 – 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 par la poursuite de la mise en œuvre du Programme d'accès à l'égalité en emploi 2023-2028

Cette mesure vise à poursuivre la mise en œuvre du Programme d'accès à l'égalité en emploi 2023-2028 qui a pour objectif de réduire les inégalités, d'améliorer les processus en gestion des ressources humaines et ultimement, de contrer la discrimination en emploi. Il est attendu que la mesure permette de favoriser une représentation équitable des personnes handicapées au sein de la fonction publique, notamment en apportant des changements aux pratiques et aux règles de gestion des ressources humaines qui pourraient potentiellement les désavantager, et en éliminant les obstacles financiers pouvant être associés à l'embauche, à l'intégration ou au maintien en emploi.

Responsable : Secrétariat du Conseil du trésor

Axe 3.2. Accompagner les milieux de travail en matière d'intégration et de maintien en emploi des personnes handicapées

Une consultation a été réalisée par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale auprès d'entreprises et il en est ressorti que les entreprises souhaitent bénéficier d'un accompagnement pour favoriser l'embauche ainsi qu'une intégration et un maintien en emploi réussis. Les leviers identifiés par les entreprises pour les soutenir étaient notamment d'obtenir un soutien financier pour l'adaptation du milieu et du poste de travail ainsi qu'un accompagnement en matière de gestion des ressources humaines pour favoriser la mise en place de milieux inclusifs. Ceci peut se traduire notamment par la sensibilisation de leur personnel, l'acquisition et la mise en œuvre de bonnes pratiques ainsi que par un accompagnement ponctuel à la tâche pour les personnes handicapées qu'ils emploient.

Par le biais de cet axe, le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale et les ministères partenaires s'engagent à promouvoir les ressources existantes et à déployer de nouvelles actions pour garantir que les milieux de travail reçoivent un accompagnement approprié pour favoriser la mise en place de milieux de travail inclusifs permettant aux personnes handicapées d'accéder à des emplois diversifiés et de progresser sur le plan professionnel.

Les personnes handicapées au cœur de l'innovation technologique et sociale

Le ministère de l'Économie, de l'Innovation et de l'Énergie dispose de programmes et de mesures permettant de soutenir les investissements et la commercialisation des innovations en entreprise. Ces programmes et ces mesures visent à développer les talents et la culture scientifique et de l'innovation, tant sur le plan du développement des compétences des personnes handicapées que des outils technologiques pour les soutenir et les maintenir en emploi.

Le ministère de l'Économie, de l'Innovation et de l'Énergie procède à des appels de projets dans les domaines suivants :

- ▶ La culture scientifique et l'innovation, avec le programme NovaScience, qui encourage la relève des différents groupes de la société à découvrir les programmes d'études en sciences, technologie, ingénierie et mathématiques et à s'orienter vers les carrières qui y sont liées. Ce programme permet aussi le développement des pratiques professionnelles en enseignement des sciences et des technologies pour les enseignants et le personnel d'encadrement des écoles.
- ▶ Le soutien à l'emploi en *recherche et innovation*, (SERI) avec le programme *NovaScience*, qui répond aux besoins des organismes qui désirent accroître leur usage des technologies numériques et faire de la recherche, du développement et de l'innovation par l'embauche de personnes handicapées récemment diplômées.
- ▶ L'innovation sociale, qui permet de financer des projets qui apportent des solutions inclusives et adaptatives pour surmonter les obstacles à l'emploi des personnes handicapées, notamment en encourageant des pratiques de recrutement équitables, des aménagements en milieu de travail et un soutien continu pour favoriser l'inclusion.
- ▶ La recherche collaborative avec le milieu, qui permet de créer, grâce à la recherche, des outils et des solutions innovants qui répondent aux besoins spécifiques des personnes handicapées par des dispositifs d'assistance, des logiciels accessibles et des environnements de travail inclusifs. Du même coup, cela permet de sensibiliser les employeurs aux compétences diversifiées des personnes handicapées et de favoriser ainsi leur inclusion et leur épanouissement professionnel.

Un budget augmenté pour l'adaptation des postes de travail et un accès accru aux technologies pour soutenir les personnes handicapées en emploi

Le 1^{er} août 2024, le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale a bonifié de 50 % la somme accordée aux entreprises pour une adaptation de poste de travail faisant passer celle-ci de 10 000 \$ à 15 000 \$.

De plus, le Ministère a rendu admissibles les aides technologiques de soutien à la tâche en vue de favoriser une plus grande autonomie en emploi des personnes handicapées.

L'adaptation d'un poste de travail à domicile est aussi possible pour les personnes handicapées en télétravail en plus de celui dans leur milieu de travail.

Des modifications au Programme de subvention au transport adapté qui facilitent l'accès des travailleurs handicapés à un transport vers leur milieu de travail

Le ministère des Transports et de la Mobilité durable offre différents programmes pour favoriser les déplacements des personnes handicapées, entre autres, pour se rendre sur leur lieu de travail. Afin d'améliorer l'accès au transport adapté, le ministère des Transports et de la Mobilité durable a mis à jour les exigences minimales de l'offre de services en transport adapté du Programme de subvention au transport adapté pour assurer une desserte minimale de 5 jours par semaine, à raison de 40 heures par semaine, 52 semaines par année, pour l'ensemble des organismes de transport adapté du Québec.

Désormais, les organismes de transport adapté doivent assurer une liaison minimale avec les territoires limitrophes lorsque le point d'origine ou la destination du déplacement est situé sur le territoire de l'organisme de transport adapté qui reçoit la demande et que la distance totale à parcourir entre le lieu de départ et la destination est de moins de 20 km. De plus, les organismes de transport adapté offrant moins de 60 heures de services par semaine doivent dorénavant sonder les personnes admises au transport adapté de leur territoire à propos de leurs besoins en matière de destination et de plages horaires de service. Ces modifications améliorent l'accès des personnes handicapées à un transport vers leur lieu de travail et facilitent leur accès à un travail dans une MRC limitrophe. L'enveloppe budgétaire destinée au Programme de subvention au transport adapté a été bonifiée pour tenir compte des coûts associés aux modifications de ses modalités.

De plus, le ministère des Transports et de la Mobilité durable s'est engagé, dans le cadre du plan d'action gouvernemental pour lutter contre la pauvreté et l'exclusion sociale pour 2024-2029, à « assurer la continuité des services de transport pour les personnes à mobilité réduite » par l'entremise du Programme de subvention au transport adapté en soutenant davantage de projets municipaux de transport visant à améliorer la mobilité des personnes handicapées.

Le ministère des Transports et de la Mobilité durable s'est aussi engagé à offrir un soutien à la mobilité communautaire pour répondre aux besoins particuliers de certains citoyens, dont les personnes handicapées. Un soutien financier pourrait notamment être offert à certains acteurs municipaux et communautaires afin qu'ils puissent acquérir des véhicules adaptés aux passagers en fauteuil roulant. Ces véhicules seront mis à la disposition de la communauté, dans le cadre de projets-pilotes portant sur la location à court terme des véhicules, afin d'offrir une option supplémentaire à celles du transport collectif, du transport adapté, du transport interurbain ou du transport rémunéré de personnes par automobile (ex. : course privée en taxi adapté).

Mesure 18 – Bonifier l'accompagnement des milieux de travail lors de l'intégration en emploi de personnes handicapées

Les agentes et agents d'intégration offrent des services individualisés et soutenus aux personnes handicapées afin de permettre leur intégration réussie au marché du travail. Ce service a débuté dans le cadre de la précédente stratégie. L'apport de ce personnel visant l'intégration est d'ailleurs largement reconnu auprès des personnes handicapées.

Avec cette nouvelle mesure, le Ministère souhaite faire un pas de plus en bonifiant ce service d'accompagnement qui sera offert également aux entreprises par les agentes et agents

d'intégration lors de l'intégration en emploi d'une personne handicapée. Cet accompagnement des entreprises prendra plusieurs formes dont les conseils concernant les tâches à réaliser, les modèles d'apprentissage et la formation des équipes de travail.

L'élargissement du mandat des agentes et des agents d'intégration par l'accompagnement des entreprises représente une réelle innovation pour permettre la création de milieux de travail adaptés.

Responsable : ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale

Mesure 19 – Expérimenter des modalités de collaboration entre les employeurs et les acteurs d'un territoire pour offrir une solution de transport efficace et adaptée aux besoins des personnes handicapées vers leur emploi

La mesure vise à mobiliser les employeurs dans la mise en place de solutions de transport efficaces et adaptées aux besoins des personnes handicapées étant à leur emploi. Cette mesure repose sur la collaboration entre les employeurs et les acteurs des secteurs public et privé pour l'identification de solutions durables.

Responsables : Office des personnes handicapées du Québec, ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale

Mesure 20 – Créer une boîte à outils destinée aux conseillers aux entreprises du réseau de Services Québec

Le Ministère développera des outils afin d'appuyer le personnel des services publics d'emploi dans l'accompagnement des entreprises qui envisagent d'embaucher une personne handicapée. La boîte à outils contiendra notamment, certains outils développés lors d'un appel à projets pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes présentant un trouble du spectre de l'autisme (TSA) réalisé par le Ministère en 2024. D'autres outils seront aussi mis à la disposition du personnel de Services Québec afin de le renseigner au regard de différents types d'incapacités.

Responsable : ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale

Mesure 21 – Réaliser des initiatives permettant de diversifier les secteurs d'activité qui embauchent des personnes handicapées

Un appel à projets sera lancé dans des secteurs où les personnes handicapées sont sous-représentées, dans le but d'y accroître la présence de cette main-d'œuvre. Les projets proposés offriront aux personnes handicapées la possibilité d'accéder à une variété d'emplois en accord avec leurs aptitudes et leurs intérêts, tout en favorisant le développement de leurs compétences.

Responsable : ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale

Mesure 22 – Mettre en place un comité de travail réunissant le ministère des Transports et de la Mobilité durable et le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale

Pouvoir se déplacer vers son lieu de travail est une condition incontournable pour permettre aux personnes handicapées d'occuper un emploi durablement. Un comité de travail sera mis en place entre le ministère des Transports et de la Mobilité durable et le Ministère en vue 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 favoriser l'identification de solutions adaptées aux réalités régionales et locales, et ce, en complémentarité avec les différentes initiatives déjà en cours.

Responsables : ministère des Transports et de la Mobilité durable, ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale

Objectif de résultats et indicateurs de suivi

Objectif général de la Stratégie

Depuis la mise en place de la première stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées, l'objectif a toujours été de réduire l'écart entre le taux d'emploi des personnes handicapées et celui des personnes sans incapacité. Le taux d'emploi est la proportion des personnes handicapées qui occupent un emploi par rapport à l'ensemble des personnes handicapées.

Le marché du travail québécois des dernières années a été marqué par une pénurie de main-d'œuvre, ce qui offre un contexte favorable à l'intégration en emploi des clientèles sous-représentées sur le marché, particulièrement les personnes handicapées. La situation économique des prochaines années, notamment dans un contexte d'incertitude des relations commerciales, pourrait toutefois limiter les opportunités d'emplois.

Malgré cela, la Stratégie 2025-2028 vise à s'appuyer sur les gains de la précédente stratégie et ainsi continuer à diminuer les écarts du taux d'emploi entre les personnes handicapées et les personnes sans incapacité.

Indicateur de résultat

L'indicateur qui sera utilisé pour suivre l'évolution de cet écart est le taux d'emploi des personnes âgées de 15 à 64 ans

Les résultats de l'Enquête canadienne sur l'incapacité 2022 concernant la population 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 pp¹⁷.

Le taux d'emploi des personnes ayant une incapacité a grandement augmenté dans les dernières années puisqu'en 2017, il était de 54,7 %, ce qui indique une hausse de 9,6 pp. D'autre part l'écart de taux d'emploi par rapport aux personnes sans incapacité était quant à lui de 20,6 pp en 2017.

Considérant les écarts observés quant au taux d'emploi des femmes par rapport à celui des hommes, le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale portera une attention particulière au suivi de l'évolution du taux d'emploi ainsi que des indicateurs de résultats pour les deux groupes.

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

Indicateurs de suivi

Deux catégories d'indicateurs de suivi seront mises en place, soit des indicateurs de nature opérationnelle ainsi que des indicateurs d'amélioration de l'accompagnement offert aux personnes handicapées et aux entreprises. Des suivis de ces indicateurs sont prévus régulièrement, et ce afin de mesurer les effets des mesures et, plus largement, la progression de l'insertion professionnelle des personnes handicapées.

Indicateurs opérationnels

Les indicateurs opérationnels retenus sont :

- ▶ la proportion des personnes handicapées ayant bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi dans l'ensemble des participants aux mesures et services d'emploi;
- ▶ la persévérance des personnes handicapées aux mesures d'emploi;
- ▶ l'intégration en emploi des personnes handicapées ayant complété une participation aux services publics d'emploi;
- ▶ l'équité d'accès aux mesures des services publics d'emploi.

Proportion des personnes handicapées ayant bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi

La proportion des participants actifs ayant bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi représente les participants handicapés actifs par rapport à l'ensemble des participants actifs, par mesure d'emploi.

Entre le 1^{er} avril 2023 et le 31 mars 2024, on dénombrait pour les différentes mesures 36 073 participants actifs qui étaient des personnes handicapées, soit 14,5 % de l'ensemble des participants actifs. En 2017-2018, les personnes handicapées représentaient 10,5 % de l'ensemble des participants actifs aux services publics d'emploi.

Le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale vise à poursuivre la tendance à la hausse observée au cours des dernières années en visant une augmentation de la proportion des personnes handicapées ayant bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi de 1,5 pp par rapport au résultat de 2023-2024, pour atteindre 16 % à la fin de la Stratégie.

Persévérance des personnes handicapées aux mesures des services publics d'emploi

Le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale souhaite s'assurer que les personnes handicapées disposent des conditions favorables pour compléter leur participation à une mesure active des services publics d'emploi, notamment par l'accompagnement, l'un des principes phares de la Stratégie. Les données du Ministère démontrent que les personnes qui ont complété leur participation à une mesure intègrent plus fréquemment un emploi que celles qui ne l'ont pas terminée. Le Ministère suivra donc l'écart entre les participants handicapés et ceux sans incapacité.

En 2023-2024, 65,7 % des personnes handicapées ayant terminé une participation aux mesures et services d'emploi l'ont complétée avec succès comparativement à 67,6 % chez les personnes sans incapacité. L'écart est davantage marqué chez les participants à la Mesure de formation de la main-d'œuvre – volet individus, les taux de persévérance étant de 61,7 % pour les personnes handicapées et de 73,8 % chez les personnes sans incapacité, un écart de 12,1 pp.

Il est donc visé d'avoir diminué cet écart de 5 pp à la fin de la Stratégie.

Intégration au marché du travail après une participation aux mesures des services publics d'emploi

Pour documenter l'intégration en emploi des personnes handicapées, il est prévu de suivre la proportion de personnes handicapées qui occupaient un emploi 12 semaines après la fin de leur participation à une mesure d'emploi.

En 2023-2024, la proportion de personnes handicapées qui occupaient un emploi 12 semaines après la fin de leur participation à une mesure d'emploi était de 49,3%, comparativement à 54,2 % chez les personnes sans incapacité. De plus, le retour en emploi 12 mois après la fin de la participation était de 61 % selon les résultats d'une enquête réalisée en 2023 auprès des personnes qui ont terminé une participation à la fin de 2021 et ayant occupé au moins un emploi entre janvier et décembre 2022¹⁸.

Le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale vise à réduire l'écart de la proportion de personnes qui occupaient un emploi 12 semaines après la fin de leur participation à une mesure d'emploi entre les personnes handicapées et celles sans incapacité de 2 pp d'ici la fin de la Stratégie.

Suivi de l'équité d'accès aux services publics d'emploi entre les régions administratives du Québec

L'accès aux services publics d'emploi peut varier entre les régions administratives en fonction des caractéristiques sociodémographiques ainsi que des ressources disponibles.

Dans le cadre de la Stratégie, le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale documentera l'équité d'accès aux services publics d'emploi sur l'ensemble du territoire.

18. SOM, *Enquête sur la situation post-intervention des individus*, 2023.

Indicateurs de l'évolution de la perception des entreprises

L'un des objectifs de la Stratégie est également d'améliorer la perception des personnes handicapées et des entreprises sur les services publics d'emploi ou encore celles des employeurs par rapport aux perspectives d'embauche des personnes handicapées.

Plus précisément, le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale entend réaliser des sondages auprès de personnes handicapées et d'entreprises au Québec afin d'évaluer l'amélioration des aspects suivants au regard de l'intégration et du maintien en emploi des personnes handicapées :

- ▶ La connaissance des programmes et des mesures des services publics d'emploi.
- ▶ La perception des entreprises au regard de l'embauche de travailleurs et travailleuses handicapés.
- ▶ La perception des entreprises quant à l'efficacité d'un accompagnement adapté à leurs besoins spécifiques.
- ▶ La perception des personnes handicapées de leur accès au milieu du travail ainsi que des obstacles qu'ils rencontrent.

Évaluation de la Stratégie

Le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale est responsable de l'évaluation de la Stratégie. En plus d'assurer le suivi de la mise en place des mesures qui relèvent d'eux, les ministères et les organismes partenaires ont la responsabilité d'évaluer la ou les mesures placées sous leur responsabilité, s'ils le jugent pertinent. Un comité interministériel d'évaluation regroupant des ministères et organismes partenaires sera constitué afin de participer à la conception de l'évaluation et au suivi de sa réalisation.

Mécanismes de suivi

Plusieurs ministères et organismes ont contribué à l'élaboration de la Stratégie. Dans une perspective de continuité, et pour assurer la mise en œuvre des mesures et des actions prévues, le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale coordonnera un comité de suivi auprès des sous-ministres adjoints de ces ministères et organismes.

Cadre financier

Mesure	Ministère ou organisme responsable	En milliers k\$			
		2025-2026	2026-2027	2027-2028	Total
Orientation 1 – Valoriser l’apport des personnes handicapées au marché du travail et encourager des pratiques innovantes qui favorisent leur intégration et leur maintien en emploi					
Axe 1.1					
Faire connaître l’apport des personnes handicapées au marché du travail et les initiatives porteuses ainsi que les programmes et mesures qui soutiennent l’intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées					
Mesure 1					
Valoriser l’apport des personnes handicapées au marché du travail	MESS	–	300,0	300,0	600,0
Mesure 2					
Faire connaître les programmes, mesures et services d’emploi existants pour favoriser l’intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées	MESS	50,0	–	–	50,0
Axe 1.2					
Documenter l’apport des personnes handicapées au marché du travail ainsi que les enjeux en matière d’intégration et de maintien en emploi auxquels elles font face de même que les entreprises qui les embauchent					
Mesure 3					
Documenter le parcours des personnes handicapées vers l’emploi et leur participation au marché du travail	MESS	500,0	2 500,0	700,0	3 700,0
Mesure 4					
Réaliser une recherche sur l’intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées au sein des moyennes et grandes entreprises du Québec de plus de 100 employés	MESS	125,0	125,0	–	250,0
Mesure 5					
Soutenir la réalisation d’une recherche sur l’impact du télétravail sur la participation des personnes handicapées au marché du travail	OPHQ	65,0	39,0	26,0	130,0 ¹⁹
Orientation 2 – Améliorer l’accès au marché du travail pour les personnes handicapées					
Axe 2.1					
Soutenir les personnes handicapées dans leurs parcours vers l’emploi et en emploi, notamment en poursuivant le déploiement de continuums de services et en favorisant l’accès aux services publics					
Mesure 6					
Déployer des continuums de services vers l’emploi et des activités socioprofessionnelles et communautaires pour les personnes handicapées dans l’ensemble des régions du Québec	MESS	2 500,0	3 000,0	2 500,0	8 000,0

19. Cette mesure sera financée par le Programme de subventions à l'expérimentation de l'Office des personnes handicapées du Québec.

Mesure	Ministère ou organisme responsable	En milliers k\$			
		2025-2026	2026-2027	2027-2028	Total
Mesure 7 Assurer aux élèves handicapés du parcours de formation axée sur l'emploi (PFAE) dans le réseau scolaire d'être accompagnés dans le cadre de la démarche de transition de l'école vers la vie active (TÉVA)	MEQ	S. O. ^a	S. O. ^a	S. O. ^a	S. O. ^a
Mesure 8 Améliorer la planification de services inter-réseaux pour les personnes handicapées en situation complexe	OPHQ	S. O. ^a	S. O. ^a	S. O. ^a	S. O. ^a
Mesure 9 Mettre en œuvre de nouvelles lignes directrices ministérielles en matière d'organisation des services socioprofessionnels et communautaires pour les personnes ayant une déficience physique, déficience intellectuelle ou un trouble du spectre de l'autisme	MSSS	S. O. ^a	S. O. ^a	S. O. ^a	S. O. ^a
	SQ	S. O. ^a	S. O. ^a	S. O. ^a	S. O. ^a
Axe 2.2 Soutenir le développement des compétences des personnes handicapées					
Mesure 10 Favoriser le développement des compétences des personnes handicapées par le développement d'approches individualisées	MESS	1 500,0	1 500,0	1 500,0	4 500,0
Mesure 11 Mettre en œuvre un nouveau programme d'expérience de travail pour étudiants handicapés	MESS	750,0	750,0	750,0	2 250,0
Mesure 12 Favoriser un meilleur accès au Programme d'aide et d'accompagnement social (PAAS) – volet Réussir	MESS	S. O. ^a	S. O. ^a	S. O. ^a	S. O. ^a
Mesure 13 Actualiser le Répertoire des métiers semi-spécialisés comme outil d'accompagnement des élèves handicapés inscrits au parcours de formation axée sur l'emploi (PFAE)	MEQ	S. O. ^a	S. O. ^a	S. O. ^a	S. O. ^a

a. Les fonds pour la réalisation des mesures sont prévus au budget de fonctionnement du ministère ou de l'organisme responsable et de ses collaborateurs et s'ajoutent à ceux alloués pour la Stratégie.

Mesure	Ministère ou organisme responsable	En milliers k\$			
		2025-2026	2026-2027	2027-2028	Total
Orientation 3 – Bonifier l’accompagnement des milieux de travail					
Axe 3.1					
Développer et assurer l’accès aux personnes handicapées à des milieux de travail davantage inclusifs					
Mesure 14 Sensibiliser les futurs gestionnaires et responsables des ressources humaines aux meilleures pratiques visant une intégration des personnes handicapées au sein des milieux de travail	MESS	200,0	250,0	250,0	700,0
Mesure 15 Expérimenter des approches novatrices en matière d’intégration et de maintien en emploi des personnes en situation de handicap ainsi qu’en matière de gestion de ressources humaines	MESS	2 375,0	2 625,0	2 950,0	7 950,0
Mesure 16 Favoriser l’emploi des personnes handicapées dans les entreprises touristiques	MESS	250,0	250,0	250,0	750,0
	MTO	S. O. ^a	S. O. ^a	S. O. ^a	S. O. ^a
Mesure 17 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 par la poursuite de la mise en œuvre du Programme d’accès à l’égalité en emploi 2023-2028	SCT	S. O. ^a	S. O. ^a	S. O. ^a	S. O. ^a
Axe 3.2					
Accompagner les milieux de travail en matière d’intégration et de maintien en emploi des personnes handicapées					
Mesure 18 Bonifier l’accompagnement des milieux de travail lors de l’intégration en emploi de personnes handicapées	MESS	2 500,0	2 500,0	2 500,0	7 500,0
Mesure 19 Expérimenter des modalités de collaboration entre les employeurs et les acteurs d’un territoire pour offrir une solution de transport efficace et adaptée aux besoins des personnes handicapées vers leur emploi	OPHQ	S. O. ^a	S. O. ^a	S. O. ^a	S. O. ^a
	MESS	S. O. ^a	S. O. ^a	S. O. ^a	S. O. ^a
Mesure 20 Créer une boîte à outils destinée aux conseillers aux entreprises du réseau de Services Québec	MESS	S. O. ^a	S. O. ^a	S. O. ^a	S. O. ^a
Mesure 21 Réaliser des initiatives permettant de diversifier les secteurs d’activité qui embauchent des personnes handicapées	MESS	3 000,0	3 000,0	3 000,0	9 000,0
Mesure 22 Mettre en place un comité de travail réunissant le ministère des Transports et de la Mobilité durable et le ministère de l’Emploi et de la Solidarité sociale	MTMD	–	–	–	–
	MESS	–	–	–	–

a. Les fonds pour la réalisation des mesures sont prévus au budget de fonctionnement du ministère ou de l’organisme responsable et de ses collaborateurs et s’ajoutent à ceux alloués pour la Stratégie.

Investissements totaux dans la Stratégie	Total	En milliers k\$		
		2025-2026	2026-2027	2027-2028
	45 380,0	13 815,0	16 839,0	14 726,0

* Au plan budgétaire (page C.55) 45,4 millions de dollars sur trois ans provenant du Fonds de développement du marché du travail sont prévus pour le financement de la Stratégie. Or, 45,3 millions de dollars proviendront du Fonds de développement du marché du travail et 0,1 million \$ proviendra du Programme de subvention à l'expérimentation de l'OPHQ, lequel permettra de financer la recherche prévue à la mesure 5.

