

**AVIS SUR LE CAHIER DE CONSULTATION
STRATÉGIE NATIONALE POUR L'INTÉGRATION
ET LE MAINTIEN EN EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPÉES 2018-2022**

Présenté par le Comité consultatif Personnes handicapées

À monsieur François Blais, ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale
et ministre responsable de la région de la Capitale-Nationale
Gouvernement du Québec

1 Août 2017

COMITÉ CONSULTATIF PERSONNES HANDICAPÉES

- Danielle Ferland, présidente, représentante du Regroupement des organismes spécialisés pour l'emploi des personnes handicapées (ROSEPH) - (Membre du Comité de travail - Avis)
- Isabelle Tremblay, vice-présidente, représentante de l'Alliance québécoise des regroupements régionaux pour l'intégration des personnes handicapées (AQRIPH)
- Raymond Gouin, mandataire, représentant du Conseil québécois des entreprises adaptées (CQEA) - (Membre du Comité de travail - Avis)
- Laurence Perreault-Rousseau, membre de l'exécutif, représentante de la Confédération des organismes de personnes handicapées du Québec (COPHAN) - (Membre du Comité de travail - Avis)
- Catherine Loïselle, représentante du Centre de recherche pour l'inclusion scolaire et professionnelle des étudiants en situation de handicap (CRISPESH) - (Membre du Comité de travail - Avis)
- Amélie Duranleau, représentante du programme Prêts, Disponibles et Capables (PDC) - (Membre du Comité de travail - Avis)
- Chantal Dugas, représentante employeur, Chef de service générale - Affaires linguistiques et Diversité, Air Canada - (Membre du Comité de travail - Avis)
- Marika Desjardins, représentante employeur, Conseillère en développement, ressources humaines et communications - Desjardins - (Membre du Comité de travail - Avis)
- Annie Mercure, représentante de l'Office des Personnes Handicapées du Québec (OPHQ)
- Jean Dupont, représentant du Ministère de la Santé et des Services sociaux
- Nathalie Chabot, représentante de la Centrale des syndicats du Québec (CSQ)
- Mélanie Poulin, représentante du Ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur
- Odette Trépanier, représentante du Comité sectoriel de main-d'œuvre - Économie sociale et action communautaire

RÉDACTION

Lucie Villeneuve, coordonnatrice
Comité de travail sur l'avis

Comité consultatif Personnes handicapées
101 rue de la Grand-Voile
Saint-Augustin-de-Desmaures (Québec)
G3A 2M7
418-999-2723

TABLE DES MATIÈRES

I.	INTRODUCTION	4
II.	ANALYSE, RÉACTIONS AUX QUESTIONS SUR LES ENJEUX ET PRINCIPES DE LA STRATÉGIE NATIONALE 2018-2022 ET RECOMMANDATIONS	5
	ENJEUX	5
	PRINCIPES	7
III.	ORIENTATIONS DE LA STRATÉGIE NATIONALE 2018-2022 - ANALYSE, RECOMMANDATIONS ET PISTES D' ACTIONS	8
	ORIENTATION 1	8
	AXE 1.1	8
	AXE 1.2	9
	ORIENTATION 2	10
	AXE 2.1	11
	AXE 2.2	12
	AXE 2.3	14
	ORIENTATION 3	16
	AXE 3.1	16
	AXE 3.2	18
IV.	CHOIX DES INDICATEURS ET OBJECTIFS DE RÉSULTATS – ANALYSE, RECOMMANDATIONS ET PISTES D' ACTION	20
	CHOIX DES INDICATEURS ET DES OBJECTIFS DE RÉSULTATS	20
V.	CONCLUSION	22

I. INTRODUCTION

Le Comité consultatif Personnes handicapées (CCPH) remercie monsieur François Blais, ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale et ministre responsable de la région de la Capitale-Nationale, de lui permettre d'exposer ses commentaires et recommandations concernant le contenu du « *Cahier de consultation sur la Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées 2018-2022* ».

Considérant la situation préoccupante des personnes en situation de handicap sur le marché du travail, la Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées 2018-2022 (Stratégie) revêt une très grande importance pour le CCPH. En effet, les pistes d'action et les engagements gouvernementaux qui en découleront devront avoir un impact significatif sur l'amélioration du taux d'emploi de cette clientèle éloignée du marché du travail. C'est d'ailleurs dans cet esprit que le CCPH fait, dans le présent avis, certaines suggestions afin de bonifier les enjeux, orientations et axes proposés dans le cahier de consultation. Par ailleurs, il recommande plusieurs pistes d'action qui nous l'espérons seront prises en considération et éventuellement intégrées dans la Stratégie.

Le CCPH vous réitère sa pleine collaboration à poursuivre les échanges dans le cadre de la présente consultation ainsi que dans les prochaines étapes d'identification des actions, mesures et engagements qui seront proposés par les ministères et organismes gouvernementaux sur la base du cahier de consultation.

Note aux lecteurs

Précision sur l'utilisation de « personne en situation de handicap » plutôt que « personne handicapée »

Comme vous pourrez le constater à la lecture du présent avis, le CCPH utilise la terminologie « personne en situation de handicap »¹ plutôt que « personne handicapée ». Afin de reconnaître que la question du handicap est une responsabilité partagée et que tous ont un rôle à jouer dans l'inclusion des personnes en situation de handicap, le CCPH souhaite adopter le terme de « *personne en situation de handicap* » pour le présent avis.

¹ Dans un contexte où la pertinence de l'accessibilité universelle est largement reconnue et soutenue, adopter le terme de personne en situation de handicap, emboîte le pas à cette reconnaissance élargie qu'une personne n'est pas intrinsèquement handicapée, mais qu'elle expérimente différentes situations qui créent des barrières à sa participation sociale. Le fait que les situations et les environnements peuvent causer des obstacles à la participation sociale des individus, implique que la société a un rôle important à jouer en matière d'inclusion et par conséquent doit mettre en place des stratégies favorisant l'ouverture à la différence et la reconnaissance des différents potentiels humains.

II. ANALYSE, RÉACTIONS AUX QUESTIONS SUR LES ENJEUX ET PRINCIPES DE LA STRATÉGIE NATIONALE 2018-2022 ET RECOMMANDATIONS

Le cahier de consultation présente deux enjeux et trois principes qui constituent les fondements de la réflexion sur la portée et le contenu de la Stratégie. Le CCPH considère donc qu'il est important de donner son avis sur ces éléments.

ENJEU

L'AMÉLIORATION DE LA PARTICIPATION AU MARCHÉ DU TRAVAIL DES PERSONNES HANDICAPÉES

L'emploi étant le meilleur moyen d'assurer l'autonomie économique et sociale des personnes contribuant ainsi à l'accroissement de leur niveau et de leur qualité de vie et, par conséquent, à lutter contre la pauvreté et l'exclusion sociale.

LE CCPH EST EN ACCORD AVEC CET ENJEU.

Il souhaite toutefois s'assurer que « l'amélioration de la participation au marché du travail des personnes en situation de handicap » soit tant quantitative que qualitative.

Les orientations, axes et engagements gouvernementaux qui seront inclus dans la Stratégie devront entraîner une amélioration tant quantitative que qualitative de la participation au marché du travail des personnes en situation de handicap. Il est évidemment essentiel d'accroître le nombre de personnes en situation de handicap actives sur le marché du travail. Il est aussi nécessaire de se doter de cibles et d'indicateurs permettant d'évaluer concrètement cette augmentation. D'un point de vue qualitatif, il est également important de favoriser des conditions de travail adéquates et une bonne productivité des personnes en situation de handicap, notamment en soutenant l'innovation visant l'adaptation des milieux et des postes de travail.

ENJEU

LA PLEINE UTILISATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE DISPONIBLE DANS UN CONTEXTE DE RARETÉ DE MAIN-D'ŒUVRE

L'évolution démographique et le phénomène de rareté de main-d'œuvre qui en découle constituent un frein à l'accroissement de la richesse collective. Pour en compenser les effets, il est primordial d'utiliser le plein potentiel d'emploi de l'ensemble de la main-d'œuvre dont notamment celui des personnes handicapées.

LE CCPH EST EN ACCORD AVEC CET ENJEU.

Il recommande toutefois que le développement et l'utilisation du plein potentiel d'emploi des personnes en situation de handicap soient et demeurent toujours une priorité, indépendamment du contexte de rareté de main d'œuvre.

Bien sûr, le contexte de rareté de main-d'oeuvre qui prévaut actuellement au Québec nécessite la mobilisation et l'utilisation de toutes les forces de travail disponibles. C'est une situation favorable à l'intégration de personnes en situation de handicap en emploi, même pour celles dont les capacités de travail sont restreintes. Toutefois, considérant l'important écart entre le taux d'activité des personnes en situation de handicap et celles sans incapacité, le soutien à l'intégration et au maintien en emploi des personnes en situation de handicap devrait demeurer une priorité, indépendamment du contexte de rareté de main-d'oeuvre.

QUESTIONS RELATIVES AUX ENJEUX : Veuillez déterminer, s'il y a lieu, d'autres enjeux globaux qui devraient guider l'élaboration de la Stratégie nationale 2018-2022.

LE CCPH RECOMMANDE D'AJOUTER L'ENJEU SUIVANT :

LA TRANSITION DES JEUNES EN SITUATION DE HANDICAP VERS LE MARCHÉ DU TRAVAIL

Le CCPH considère que la situation des jeunes personnes en situation de handicap constitue toujours un enjeu majeur et nécessite qu'on l'inscrive comme tel dans le cahier de consultation. Il considère aussi essentiel de débiter le processus d'accompagnement pendant la scolarisation des jeunes pour éviter leur entrée à l'aide financière de dernier recours immédiatement après celui-ci et optimiser leur chance de transiter vers le marché du travail.

Le bilan 2008 – 2013 de la Stratégie (Phase I) fait déjà état de la situation particulière des jeunes personnes en situation de handicap dans leur transition vers le marché du travail. On peut y lire : « ...il est connu qu'à la fin de leur parcours scolaire, de nombreux jeunes handicapés font le choix d'adresser directement une demande d'aide financière de dernier recours plutôt que de s'orienter vers le marché du travail. » et « Les données de Emploi et Solidarité sociale font état de plus de 1 000 jeunes présentant une contrainte sévère à l'emploi (1 242 en 2012) qui adressent annuellement une première demande d'aide financière de dernier recours et qui sont âgés de 21 ans ou moins. »²

On constate par ailleurs que malgré une diminution de 13,8% du nombre de prestataires de l'assistance sociale au cours de la période 2006-2016, que le nombre de prestataires ayant des contraintes sévères à l'emploi de moins de 30 ans augmente, pour sa part, de 21,3%.³

² BILAN 2008-2013, Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées, page 13

³ Rapports statistiques sur la clientèle des programmes d'assistance sociale, Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, Octobre 2006 et octobre 2016

PRINCIPES

L'ACCOMPAGNEMENT

L'accompagnement exige que l'offre de service gouvernementale soit organisée en fonction du projet socioprofessionnel de la personne handicapée tout en tenant compte de ses capacités et de la situation du marché du travail. L'accompagnement va au-delà d'une prise en charge administrative et commande une approche partenariale entre les différents réseaux axés sur la concertation, la coordination et la continuité des services.

L'AUTONOMISATION PROFESSIONNELLE

L'autonomisation professionnelle des personnes handicapées repose sur l'accès à des services et à des mesures visant le développement des compétences personnelles et professionnelles qui soient adaptés à leurs besoins. Elle passe aussi par un meilleur accès au marché du travail et à une intégration en emploi renforcée. Le développement de l'autonomie professionnelle est une condition essentielle pour les personnes handicapées à participer ou contribuer, selon leurs capacités et à leur manière, à la vie sociale et au progrès collectif.

LA RESPONSABILISATION

La responsabilité de l'intégration et du maintien en emploi des personnes handicapées incombe à tous : aux employeurs, aux syndicats, aux prestataires de services et aux personnes handicapées elles-mêmes. Pour les employeurs confrontés à des difficultés de recrutement, les personnes handicapées se présentent comme une bonne solution pour répondre à leurs besoins de main-d'œuvre.

LE CCPH EST EN ACCORD AVEC LES PRINCIPES.

IL RECOMMANDE TOUTEFOIS QUE LES PARTENAIRES NON GOUVERNEMENTAUX SOIENT UNE PARTIE PRENANTE DE L'APPROCHE PARTENARIALE.

L'approche partenariale entre les différents réseaux à laquelle on réfère dans le principe « L'accompagnement » est importante, voire névralgique. Le CCPH souhaite donc s'assurer qu'on y inclut les partenaires non-gouvernementaux impliqués dans l'intégration et le maintien en emploi des personnes en situation de handicap. Plusieurs organisations et réseaux d'entreprises d'économie sociale interviennent auprès des personnes en situation de handicap afin de les soutenir dans leur processus d'intégration au marché du travail, il est essentiel qu'ils soient une partie prenante d'une telle approche partenariale.

III. ORIENTATIONS DE LA STRATÉGIE NATIONALE 2018-2022- ANALYSE, RECOMMANDATIONS ET PISTES D'ACTION

Dans cette section, le CCPH donne son avis sur la pertinence des orientations et axes proposés dans le cahier de consultation. Il recommande également l'ajout d'un axe associé à l'orientation 3 et plusieurs pistes d'action.

ORIENTATION 1 : ARRIMER L'OFFRE DE SERVICE GOUVERNEMENTAL EN FONCTION DU PROJET SOCIOPROFESSIONNEL DE LA PERSONNE HANDICAPÉE EN TENANT COMPTE DE SES CAPACITÉS ET DU MARCHÉ DU TRAVAIL

LE CCPH EST FAVORABLE À CETTE ORIENTATION, MAIS RECOMMANDE D'EN MODIFIER LE LIBELLÉ COMME SUIT :

« Améliorer l'offre de service gouvernemental et non gouvernemental en fonction du projet socioprofessionnel de la personne en situation de handicap en tenant compte de ses capacités et du marché du travail »

Le CCPH comprend bien la volonté de mieux arrimer l'offre de service gouvernemental, mais considère que la Stratégie et particulièrement cette orientation, doivent avoir une portée beaucoup plus large et viser l'amélioration de l'offre de service global, tant gouvernemental que non gouvernemental. Plusieurs organisations et réseaux d'entreprises d'économie sociale déjà existants sont activement impliqués dans l'offre de service aux personnes en situation de handicap au niveau du processus d'intégration et de maintien en emploi.

Il s'avère donc essentiel, selon le CCPH, que la réflexion sur l'amélioration de l'offre de service inclut tous les partenaires concernés. Les actions et engagements qui découleront de cette orientation devront faire en sorte que les services offerts, tant par l'appareil gouvernemental que par les organisations non gouvernementales, soient complémentaires, efficacement arrimés afin de favoriser la réalisation des projets socioprofessionnels des personnes en situation de handicap.

AXE 1.1 : AMÉLIORER ET ÉTABLIR DES MÉCANISMES DE COLLABORATION ENTRE LES PRINCIPAUX PRESTATAIRES DE SERVICES (ÉDUCATION, EMPLOI ET SANTÉ ET SERVICES SOCIAUX)

Le cheminement socioprofessionnel des personnes handicapées doit pouvoir s'appuyer sur des pratiques en matière d'accueil, d'évaluation et de référence entre les trois réseaux définies en fonction de leur projet socioprofessionnel.

LE CCPH EST EN ACCORD AVEC CET AXE, DANS LA MESURE OÙ LES PRESTATAIRES DE SERVICES NON GOUVERNEMENTAUX SONT ÉGALEMENT CONSIDÉRÉS DANS LES ACTIONS QUI EN DÉCOULERONT.

Le CCPH tient à préciser qu'il comprend et est d'accord avec la volonté d'établir ou d'améliorer les mécanismes de collaboration entre les principaux prestataires de services gouvernementaux. Il considère même que c'est une nécessité afin de réduire la lourdeur administrative et ainsi favoriser la réalisation professionnelle de chaque personne en situation de handicap qui souhaite s'intégrer au marché du travail. On voit trop fréquemment des personnes en situation de handicap pleines de bonne volonté qui sont freinées dans leur cheminement par des exigences bureaucratiques.

Toutefois, tel que spécifié précédemment, le CCPH considère qu'il est essentiel dans l'amélioration et l'établissement de mécanismes de collaboration visant l'optimisation de l'offre de service d'inclure les partenaires non gouvernementaux qui ont développé une expertise unique en cette matière. Il nous semble essentiel que cette opération prenne en considération l'offre de service des organismes externes de l'État et des partenaires concernés.

LE CCPH RECOMMANDE NOTAMMENT LA PISTE D'ACTION SUIVANTE :

- **Le développement de plans individuels de services :**

Un plan individuel de services expose d'abord l'ensemble des besoins de la personne, basé sur une évaluation large et commune aux partenaires impliqués. Il fixe ensuite des objectifs globaux et précise les moments auxquels sont prévues chacune des prestations de service. Il est bien sûr essentiel d'impliquer la personne en situation de handicap dans l'élaboration de son plan individuel de services, mais on doit aussi s'assurer de la participation des partenaires des trois réseaux (Éducation; Santé et services sociaux; Emploi), selon l'expertise requise et les responsabilités respectives de chacun.

AXE 1.2 : CONSOLIDER LES PRATIQUES EN MATIÈRE DE TRANSITION DE L'ÉCOLE VERS LA VIE ACTIVE (TEVA)

Il est essentiel de favoriser un meilleur arrimage entre les services offerts par les réseaux de l'éducation, de la santé et des services sociaux et de l'emploi lors des transitions entre l'école et le marché du travail afin d'éviter les interruptions dans l'offre de service. À ce titre, les efforts entrepris au cours de la première phase se poursuivront en vue de consolider les pratiques de planification de la TEVA et faire en sorte d'accroître le nombre d'élèves handicapés qui bénéficient d'un tel plan d'intervention. Il s'agit en fait, pour l'école, de planifier les actions à entreprendre pour faciliter le passage de l'école à la vie active et d'assurer le lien avec les partenaires selon la situation du jeune.

LE CCPH EST EN ACCORD AVEC CET AXE ET CONSIDÈRE QU'IL EST IMPORTANT D'ASSURER UN MEILLEUR ARRIMAGE ENTRE LES MINISTÈRES CONCERNÉS PAR LA TEVA.

Considérant la recommandation faite précédemment d'ajouter un enjeu relatif à la transition des jeunes personnes en situation de handicap vers le marché du travail, cet axe est très important pour le CCPH. Nous sommes d'avis que la TEVA constitue une base solide de travail qu'il faut consolider et déployer. Pour ce faire, le CCPH considère qu'il faut s'assurer d'un meilleur arrimage entre l'éducation, la santé et les services sociaux et l'emploi pour améliorer les résultats et desservir l'ensemble des élèves et des étudiants, de tous les ordres d'enseignement, et non seulement ceux de niveau secondaire.

LE CCPH RECOMMANDE NOTAMMENT LES PISTES D'ACTION SUIVANTES :

- **S'assurer de la collaboration des 3 réseaux (Éducation; Santé et services sociaux; Emploi) dans l'élaboration et la mise en oeuvre des plans d'intervention TEVA**

Il est évident que le jeune élève en situation de handicap et au moins un de ses parents (ou une personne en charge du jeune) doivent être au centre de l'élaboration et de la mise en oeuvre du plan d'intervention TEVA. Il est toutefois essentiel d'y impliquer des intervenants des milieux de l'éducation, de la santé et des services sociaux et de l'emploi pour s'assurer de soutenir l'élève tout au long de sa démarche et ainsi en maximiser les chances de succès. L'accès simultané aux services offerts par les différents réseaux faciliterait donc le processus de transition vers le marché du travail.

- **Réaliser une évaluation de l'impact de la TEVA sur la transition des élèves en situation de handicap de niveau secondaire vers le marché du travail**

Les pratiques relatives à la TEVA et leur application ne sont pas homogènes à travers les régions et les commissions scolaires. Elles semblent aussi donner de meilleurs résultats avec certains élèves que d'autres, sans qu'on soit en mesure d'identifier et de comprendre les raisons. Une évaluation de son impact nous permettrait de connaître et comprendre les facteurs de succès d'un tel programme et ses limites, ainsi que d'une participation ou non de certaines régions, de certaines commissions scolaires ainsi que de certaines écoles.

- **Réaliser une recherche sur les programmes et mesures comme la TEVA pouvant être utilisés pour les étudiants en situation de handicap de niveau postsecondaire**

Conçue pour les élèves de niveau secondaire, la TEVA est difficilement applicable aux étudiants de niveau postsecondaire. Il est important d'identifier, d'adapter et de mettre en oeuvre un programme ou des mesures permettant de mieux soutenir les étudiants de niveau postsecondaire dans leur démarche de transition vers le marché du travail.

- **S'assurer que les services d'employabilité soient accessibles dès l'âge de 16 ans**

Afin de faciliter le passage de l'école vers le marché du travail, les différents services et mesures d'employabilité prévus dans l'offre d'accompagnement d'Emploi-Québec doivent être accessibles aux élèves en situation de handicap dès l'âge de 16 ans, ce qui n'est pas toujours le cas actuellement dans certaines régions.

ORIENTATION 2 : ACCROÎTRE L'AUTONOMIE PROFESSIONNELLE DES PERSONNES HANDICAPÉES

LE CCPH EST EN ACCORD AVEC L'ORIENTATION, MAIS RECOMMANDE D'EN AJUSTER LE LIBELLÉ COMME SUIT :

« Accroître l'autonomie professionnelle des personnes en situation de handicap dans le respect de leurs capacités et volonté »

Pour le CCPH, il est souhaitable de viser et de favoriser l'atteinte de la meilleure autonomie professionnelle possible des personnes en situation de handicap. Il est important que l'offre de service en place puisse permettre à tous les individus qui le souhaitent, indépendamment de leur capacité de travail, de développer leur autonomie professionnelle et jouer leur rôle de citoyen à part entière.

AXE 2.1 : PRÉPARER LES JEUNES PERSONNES HANDICAPÉES AU MARCHÉ DU TRAVAIL

L'intervention précoce auprès des jeunes est souhaitable pour mieux les préparer à la vie active et limiter, pour certains, l'accès à l'aide financière de dernier recours. Intervenir auprès des jeunes signifie mettre en place différents moyens visant à mieux les préparer à intégrer le marché du travail en favorisant le développement de leur employabilité (acquisition de compétences recherchées sur le marché du travail, expérience de travail acquise durant l'année scolaire et durant la période estivale ou à la fin de la scolarisation, permettre à des jeunes handicapés qui termineront leur fréquentation scolaire sans qualification d'effectuer des stages en milieu de travail, etc.) par le biais d'un continuum de services entre les réseaux de l'éducation, de la santé et des services sociaux et de l'emploi.

LE CCPH EST EN ACCORD AVEC CET AXE MAIS RECOMMANDE D'EN AJUSTER LE LIBELLÉ COMME SUIT :

« Préparer les jeunes personnes en situation de handicap au marché du travail dans le respect de leurs capacités et de leurs objectifs socioprofessionnels »

LE CCPH RECOMMANDE NOTAMMENT LES PISTES D'ACTION SUIVANTES:

- **Développer un accompagnement qui soit accessible tout au long du cheminement scolaire et vers le marché de l'emploi des jeunes en situation de handicap**

Le CCPH considère qu'il serait pertinent pour favoriser la concrétisation de cet axe, qu'on envisage de donner accès aux programmes et mesures de développement de l'employabilité aux jeunes en situation de handicap pendant et immédiatement après leur processus de scolarisation.

Il est important que l'accompagnement soit accessible aux jeunes de tous les ordres d'enseignement. Il pourrait donc être souhaitable que les institutions d'enseignement supérieur (CEGEP et université) soient incluses dans cette partie de la réflexion pour alimenter le contenu de la Stratégie.

- **Mieux informer et former les jeunes en situation de handicap sur l'autodétermination**

Les jeunes en situation de handicap doivent rapidement prendre conscience au cours de leur parcours, du pouvoir qu'ils ont et qu'ils peuvent avoir, sur leur avenir tant personnel que professionnel.

- **Favoriser une meilleure transition des étudiants en situation de handicap du secondaire vers le postsecondaire**

Comme les élèves en situation de handicap de niveau secondaire, ceux qui poursuivent des études collégiales et universitaires rencontrent des défis importants dans leur transition vers le marché du travail. Ces derniers consultent et utilisent peu les ressources spécialisées ainsi que les services de placement qui sont variables d'une institution à l'autre. Par ailleurs, la plus grande difficulté à obtenir des accommodements au niveau postsecondaire (nécessité de diagnostic) et à avoir accès à des services spécialisés entraînent souvent des abandons. Il est donc important de sensibiliser tous les intervenants du secondaire à cette réalité afin de mieux préparer la transition des jeunes en situation de handicap vers les niveaux postsecondaires.

- **Inclure des stages en entreprise, adaptée ou standard, dans les programmes de formation s'adressant aux jeunes personnes en situation de handicap à tous les ordres d'enseignement**

Cette mesure permettrait de démystifier le marché du travail et de mieux faire connaître la réalité des entreprises aux jeunes personnes en situation de handicap. De plus, ces stages leur permettraient d'expérimenter ce qu'elles souhaitent faire dans la vie et ainsi faire des choix en accord avec leurs forces et leurs intérêts.

- **Développer les services pour que les élèves et les étudiants en situation de handicap puissent obtenir des emplois d'été comme tous les autres étudiants, en fonction de leurs capacités et intérêts.**

Identifier des mesures ou des programmes pour améliorer l'accès aux emplois d'été pour les jeunes élèves et étudiants en situation de handicap à partir de l'âge de 16 ans. L'accès simultanée aux services offerts par les réseaux de l'Éducation et de l'Emploi permettrait de faciliter l'accès des élèves et des étudiants aux emplois d'été.

- **Mieux préparer et outiller les conseillères et conseillers en orientation afin de répondre aux besoins particuliers des étudiants en situation de handicap**

Pour se faire, il serait nécessaire d'inclure, dans le programme de formation universitaire, des cours spécifiques sur la réalité des personnes en situation de handicap et le marché du travail, l'accompagnement des personnes en situation de handicap dans leur intégration en emploi, etc.

- **Utiliser les entreprises adaptées comme passerelles entre les écoles spécialisées et les entreprises standards** afin de permettre aux jeunes personnes en situation de handicap de vivre une expérience positive et enrichissante de travail dans un environnement de travail concret, développant ainsi leur employabilité et favorisant leur transition vers le marché de l'emploi standard.

Ces passerelles pourraient être à l'image du projet pilote de stages en développement de l'employabilité actuellement en cours dans le réseau du Conseil québécois des entreprises adaptées. Il nous semble toutefois pertinent de ne pas limiter l'accessibilité selon les critères d'admissibilité du Programme de subventions aux entreprises adaptées (PSEA) et d'augmenter la durée du stage à 2 ans.

AXE 2.2 : SOUTENIR LE DÉVELOPPEMENT DE L'EMPLOYABILITÉ DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

La formation et le développement de compétences permettent d'améliorer les perspectives d'emploi des personnes en situation de handicap, lesquelles présentent souvent un faible niveau de scolarité. Le développement des compétences des personnes en situation de handicap passe par une offre de programmes de formation professionnelle ou technique adaptés pour les personnes en situation de handicap. Aussi, l'accès à une première expérience de travail peut contribuer au développement de l'employabilité et à la reconnaissance des capacités de travail de la personne.

LE CCPH EST EN ACCORD AVEC L'AXE.

Dans cet axe, on précise que le développement des compétences des personnes en situation de handicap passe par une offre de formation professionnelle et technique adaptée. Cette offre de formation adaptée est

importante. Par contre, l'offre de formation professionnelle et technique ne convient pas nécessairement à toutes les personnes en situation de handicap, tout dépendant de la formation, du handicap de la personne et des aspirations de celle-ci. Qu'il y ait une formation donnant une certaine polyvalence aux jeunes, c'est-à-dire des compétences évolutives, permettrait de faciliter leur maintien en emploi. Ce qui implique un équilibre à trouver avec la réponse ciblée aux besoins du marché du travail.

LE CCPH RECOMMANDE NOTAMMENT LES PISTES D'ACTION SUIVANTES:

- **Encourager la transformation en emploi des stages non rémunérés dans plusieurs entreprises pour les personnes qui ont démontré un potentiel d'employabilité.**

L'expérience démontre que certains stages en entreprise, mis en place par exemple par un Centre de réadaptation, n'ont pas de suivi systématique. Ceci peut entraîner des situations où des personnes se retrouvent non rémunérées pendant plusieurs années sans que l'on ait assuré un suivi sur l'évolution de leur potentiel d'employabilité afin qu'elles puissent intégrer un emploi rémunéré.

Le recours aux services des Services spécialisés de main-d'œuvre pour personnes en situation de handicap (SSMO-PH) permettrait dès le début du processus d'intégration dans un stage d'assurer ce suivi et d'accompagner le stagiaire, à l'aide de différentes mesures adaptées à sa situation, dans son cheminement vers l'emploi. Une entente tripartite entre les différents intervenants impliqués, soit l'employeur, le SSMO-PH et l'organisme impliqué (dans cet exemple-ci le Centre de réadaptation) devrait être effectuée afin d'encadrer cette démarche.

- **Utiliser le réseau des entreprises adaptées comme plateforme de formation pour développer l'employabilité des personnes en situation de handicap**

Pour ce faire, il est recommandé de financer la création de 500 nouveaux postes à durée déterminée de 2 ans à même le PSEA. Ce nouveau type de poste PSEA permettrait d'intégrer des personnes en situation de handicap dans des processus de formation et d'acquisition d'expérience afin de favoriser leur transition vers le marché de l'emploi standard. Des processus de formation menant à l'obtention d'un certificat de formation de métier semi-spécialisé (CFMS) ou d'une attestation d'étude professionnelle (AEP) pourraient être mis en place au sein même de certaines entreprises adaptées. Cette mesure favoriserait l'amélioration de l'employabilité des participants tout en contribuant à combler des besoins de main-d'œuvre non spécialisée et semi spécialisée dans des entreprises standards.

- **Établir une passerelle vers une mesure active d'emploi pour les personnes en situation de handicap participant au Programme d'aide et d'accompagnement social (PAAS).**

Le programme PAAS vise la progression de personnes éloignées du marché du travail vers une plus grande autonomie socioprofessionnelle, c'est-à-dire, la participation éventuelle à une mesure active d'emploi et ultimement l'intégration au marché du travail. Une orientation claire doit être prise afin que les SSMO-PH puissent accompagner cette clientèle, au terme de la participation à ce programme, vers une mesure active d'emploi

AXE 2.3 : SOUTENIR L'INTÉGRATION ET LE MAINTIEN EN EMPLOI DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP QUI SONT À L'AIDE FINANCIÈRE DE DERNIER RECOURS

Il importe de mettre en œuvre des moyens pour intervenir auprès des personnes en situation de handicap, notamment celles présentant des contraintes sévères à l'emploi qui ont les capacités d'intégrer le marché du travail afin de leur procurer une autonomie financière.

LE CCPH N'EST PAS EN ACCORD AVEC LE LIBELLÉ ET RECOMMANDE que soit retiré le texte : « qui sont à l'aide financière de dernier recours ».

En effet, il souhaite que l'ensemble des personnes en situation de handicap, et ce, peu importe leur source de revenu, puisse bénéficier des mesures visant l'intégration et le maintien en emploi.

LE CCPH RECOMMANDE NOTAMMENT LES PISTES D'ACTION SUIVANTES:

- **Bonifier et optimiser les programmes et mesures visant l'intégration et le maintien en emploi des personnes en situation de handicap, et plus spécifiquement :**

- **Augmenter le budget du PSEA** afin d'améliorer l'offre d'emplois adaptés pour les personnes en situation de handicap ayant des contraintes sévères à l'emploi et en favoriser le déploiement géographique à travers tout le Québec selon les besoins des régions.

Les entreprises adaptées permettent d'intégrer et de maintenir en emploi des personnes en situation de handicap depuis plus de 40 ans et ont déjà abondamment démontré leur efficacité et la rentabilité économique et sociale de leur existence. Il y a toujours depuis plusieurs décennies, autour de 130 000 prestataires de l'assistance sociale ayant des contraintes sévères à l'emploi. Il y a donc encore d'importants besoins un peu partout au Québec pour intégrer des personnes en situation de handicap ayant des contraintes sévères à l'emploi dans des emplois adaptés tenant compte de leurs capacités.

- **Rehausser le financement de la mesure Contrat d'intégration au travail (CIT) et optimiser les règles d'application**

La mesure CIT vient compenser les effets des incapacités de la personne handicapée sur le rendement attendu par l'employeur pour un poste de travail précis. La pertinence de cette mesure pour l'intégration à l'emploi des personnes en situation de handicap est reconnue unanimement. Il s'agit d'un levier important pour encourager l'embauche des personnes en situation de handicap les plus éloignées du marché du travail dans un contexte d'entreprise standard. Le niveau des budgets actuels limite grandement l'accès à cette mesure, c'est pourquoi un rehaussement annuel majeur est essentiel.

Par ailleurs, l'expérience démontre qu'un exercice d'optimisation des règles d'application de cette mesure doit être entrepris afin notamment d'assouplir les critères d'admissibilité et en uniformiser l'application, par exemple, la difficulté de reconnaître les problématiques de santé mentale ou le cumul de plusieurs diagnostics (comme un TDAH avec dysphasie légère et lenteur intellectuel).

- **Bonifier la mesure Subvention salariale**

La subvention salariale est une mesure peu utilisée par les personnes en situation de handicap. L'optimisation des règles d'application de cette mesure pour la clientèle des personnes en situation de handicap et l'harmonisation de son application dans toutes les régions du Québec en permettraient assurément une plus grande utilisation.

- **Augmenter la participation des personnes en situation de handicap aux différentes mesures actives d'emploi, dont notamment :**

- **Rehausser les cibles d'admission des SSMO-PH** afin d'éliminer les listes d'attente des personnes en situation de handicap désireuses de trouver un emploi.

Les SSMO-PH prennent en charge annuellement près de 6000 personnes en situation de handicap pour des services d'intégration en emploi conformément aux ententes convenues avec Emploi-Québec. Les données indiquent qu'annuellement environ 1000 personnes additionnelles sont en attente de service et auraient pu être accompagnées.

- **Éliminer les contraintes d'accès des personnes en situation de handicap aux services de main-d'œuvre spécialisés**

L'accès aux services spécialisés devrait être en fonction des besoins des personnes et non en fonction de leur source de revenu. Actuellement la priorisation, par Emploi-Québec, de la clientèle prestataire des programmes de sécurité de revenu restreint l'accès de l'ensemble des personnes en situation de handicap aux services publics d'emploi.

- **Promouvoir les incitatifs, les services, les mesures actives ainsi que les emplois en entreprises adaptées qui sont disponibles pour les personnes en situation de handicap désireuses d'intégrer le marché du travail**

Il existe de nombreux services offerts aux personnes en situation de handicap mais ils sont peu connus par elles. Le CCPH recommande qu'une vaste campagne de promotion soit élaborée et mise en oeuvre pour pallier cette situation.

- **Augmenter le revenu de travail autorisé sans réduction du revenu d'aide financière de dernier recours pour les personnes en situation de handicap, prestataires du Programme de solidarité sociale.**

Cette mesure permettrait de favoriser la pleine utilisation de la main-d'oeuvre disponible en encourageant les personnes en situation de handicap ayant des contraintes sévères à l'emploi à travailler à temps partiel en fonction de leurs capacités. Considérant que les personnes susceptibles de se prévaloir de cette possibilité sont déjà prestataires du programme de solidarité sociale, cette piste de solution n'entraîne aucun coût pour le gouvernement du Québec et encourage les personnes ayant des contraintes sévères à l'emploi à s'intégrer à un milieu de travail, à sortir de leur isolement et à contribuer au développement économique de sa collectivité. L'exemption sans réduction pourrait être de 500\$ par mois.

ORIENTATION 3 : MOBILISER LES EMPLOYEURS EN FAVEUR DE L'EMBAUCHE DE PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

La mobilisation des employeurs est nécessaire pour répondre à l'enjeu de la pleine utilisation de la main-d'œuvre disponible. Dans le contexte de rareté de main-d'œuvre, les employeurs ont intérêt à être ouverts à l'embauche des personnes en situation de handicap. Les réticences exprimées par certains tiennent souvent à l'impression de risques plus élevés que leur semble comporter l'embauche d'une personne handicapée par rapport à l'embauche d'une personne sans incapacité. En ce sens, leurs besoins de soutien semblent, pour certains, être un enjeu d'importance.

LE CCPH RECOMMANDE QUE LE LIBELLÉ DE L'ORIENTATION 3 SOIT MODIFIÉ COMME SUIT :

Sensibiliser et accompagner les employeurs dans le recrutement, l'intégration et le maintien en emploi des personnes en situation de handicap.

Il recommande également d'ajouter un nouvel axe sous cette orientation qui pourrait se libeller comme suit: « Accompagner les employeurs dans le recrutement, l'intégration et le maintien en emploi des personnes en situation de handicap »

Le CCPH considère qu'il est important de mobiliser et sensibiliser les employeurs au potentiel de travail des personnes en situation de handicap et de leur démontrer les avantages d'embaucher cette main-d'œuvre. Toutefois, cette orientation ne devrait pas se limiter qu'à une volonté de mobilisation. L'expérience sur le terrain et les études démontrent que les employeurs souhaitent un meilleur accompagnement. En effet, malgré une ouverture plus grande à la diversité, les entreprises apparaissent à court de moyens ou de connaissances pour utiliser ce bassin de main-d'oeuvre non-traditionnel. Les employeurs désirent être davantage outillés afin de faciliter les processus de recrutement, d'intégration et de maintien en emploi des personnes en situation de handicap.

C'est d'ailleurs ce que le gouvernement a retenu lors du dernier Rendez-vous national sur la main-d'œuvre : « Au cours des prochains mois, plusieurs mesures présentées durant les échanges seront mises de l'avant afin de répondre aux besoins exprimés par les participants du Rendez-vous. Déjà, le Gouvernement du Québec peut affirmer qu'il favorisera : Un meilleur accompagnement des entreprises dans la gestion de la diversité et des ressources humaines ».

AXE 3.1 : SENSIBILISER LES EMPLOYEURS À L'EMBAUCHE DE PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

Les employeurs doivent comprendre leur intérêt à embaucher des personnes en situation de handicap. Pour cela, les activités d'information et de sensibilisation sont pertinentes.

LE CCPH EST EN ACCORD AVEC CET AXE.

LE CCPH RECOMMANDE NOTAMMENT LES PISTES D'ACTION SUIVANTES:

- **Effectuer de la promotion et de la sensibilisation auprès des employeurs dont notamment :**
 - **Élaborer et mettre en œuvre une campagne de sensibilisation**

Une campagne de sensibilisation et de promotion d'envergure nationale permettrait de transmettre à la population et aux employeurs un message clair sur la valeur d'une société

inclusive. Elle pourrait notamment faire connaître aux employeurs les nombreux succès obtenus dans l'embauche et le maintien en emploi des personnes en situation de handicap.

- **Assurer la promotion des services offerts aux employeurs.**

Cette promotion permettrait de favoriser un rapprochement entre les employeurs et les organismes d'employabilité ainsi que d'informer les entreprises sur la gamme de services d'accompagnement disponibles concernant l'intégration et le maintien en emploi des personnes en situation de handicap.

- **Mettre en place un réseau d'employeurs engagés qui ont des pratiques de gestion inclusives.**

Ce Réseau constitué d'employeurs engagés autour de l'embauche inclusive permettrait un partage d'expériences tout en sensibilisant les employeurs aux retombées et impacts positifs de l'embauche des personnes en situation de handicap. Puisqu'il existe encore des préjugés dans le marché du travail, il faut des ambassadeurs issus du monde des affaires pour faire la promotion de certains enjeux.

Ce Réseau pourrait également développer un répertoire d'employeurs qui ont de bonnes pratiques, qui ont déjà eu des réussites et qui expliquent comment elles ont été réalisées afin de les faire connaître aux autres employeurs.

LE CCPH RECOMMANDE NOTAMMENT LES PISTES D'ACTION SUIVANTES CONCERNANT LE NOUVEL AXE RECOMMANDÉ:

« Accompagner les employeurs dans le recrutement, l'intégration et le maintien en emploi des personnes en situation de handicap »

- **Mettre en place un service d'accompagnement individualisé en entreprise.**

Conformément aux ententes avec Emploi-Québec, les SSMO-PH offrent un service de soutien en emploi, d'intensité variable selon le cas, à la fois à l'employé et à l'employeur, tant et aussi longtemps que la personne demeure en emploi. Dans certains cas on observe qu'un accompagnement plus intensif dans le milieu de travail effectué par un agent d'intégration (par exemple pour l'apprentissage à la tâche) permettrait d'améliorer l'intégration et le maintien en emploi. D'autant plus qu'une partie de la clientèle est confrontée à des problématiques diverses et complexes et de ce fait, requiert un accompagnement soutenu et intensif pour intégrer le marché du travail ou pour garder son emploi. Un tel service d'accompagnement individualisé en entreprise, selon les besoins de l'individu et pendant la période nécessaire au maintien en emploi, devrait s'ajouter au panier de service offert actuellement par les SSMO-PH.

- **Offrir de l'accompagnement et de la formation sur la gestion de la diversité des personnes en situation de handicap**

Il est important que les employeurs, et plus spécifiquement les gestionnaires et les directions de ressources humaines, puissent obtenir une formation sur la gestion de la diversité concernant l'inclusion des personnes en situation d'handicap. Cette formation pourrait inclure une trousse d'outils selon les différents défis rencontrés par les employeurs ainsi qu'un répertoire des mesures et programmes susceptibles d'aider l'employeur.

Suite à la formation, il est essentiel d'effectuer un suivi dans les activités de recrutement de l'entreprise soit de l'identification des besoins en ressources humaines jusqu'à l'embauche des

personnes en situation de handicap. Cet accompagnement permettra de concrétiser les embauches dans un milieu de travail inclusif.

AXE 3.2 : ACCROÎTRE LA PRÉSENCE DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP AU SEIN DE LA FONCTION PUBLIQUE QUÉBÉCOISE

Le plus grand employeur du Québec, c'est-à-dire l'État québécois, doit être exemplaire pour favoriser l'embauche de personnes en situation de handicap.

LE CCPH EST EN ACCORD AVEC CET AXE.

Il recommande toutefois que cet objectif d'exemplarité s'étende également aux secteurs parapublic et péripublic.

Le CCPH considère qu'il est primordial que le Gouvernement fasse office de modèle en fournissant davantage d'efforts pour augmenter de manière significative le nombre de personnes en situation de handicap qui travaillent au sein de l'appareil d'État. Cet objectif d'exemplarité inciterait davantage d'employeurs à emboîter le pas et à se doter d'une politique d'embauche de personnes en situation de handicap.

Dans le rapport sur l'effectif de la fonction publique 2015-2016, on constate que le taux de personnes en situation de handicap occupant des postes réguliers se situait à 1,3% en mars 2016 alors que la cible de représentativité des personnes en situation de handicap était fixée à 2 % du personnel régulier de la fonction publique qui est évalué à près de 50,000 personnes. Le fait d'étendre cette cible à l'effectif combiné des secteurs public⁴, parapublic⁵ et péripublic,⁶ évalué à environ 500 000 emplois, l'on constate que 10 000 postes pourraient être dotés par des personnes en situation de handicap.

LE CCPH RECOMMANDE NOTAMMENT LES PISTES D' ACTIONS SUIVANTES:

- **Obtenir un engagement de la part du Gouvernement sur la cible de 2% du taux d'embauche des personnes en situation de handicap et sur les moyens pour l'atteindre et ce, pour les secteurs public, parapublic et péripublic.**

La mise en place d'un programme de développement de l'employabilité et de l'intégration des personnes en situation de handicap pourrait être demandé pour l'ensemble de ces secteurs.

- **Rehausser les budgets du Programme de Développement de l'Employabilité et d'Intégration des Personnes Handicapées (PDEIPH) afin de permettre la réalisation de nombreux stages par année, répartis sur tout le territoire du Québec.**

⁴ Tableau 1.5.5 - Nombre de personnes en situation de handicap dans l'effectif régulier par catégorie d'emplois de mars 2012 à mars 2016 - L'effectif de la fonction publique du Québec 2015-2016, Nombres de personnes à la fin de l'exercice financier- Secrétariat du conseil du trésor, direction des études quantitatives et de l'information de gestion- 2016.

⁵ Tableau Effectif en équivalent temps complet (ETC) par statut d'emploi et secteur (de 2008-2009 à 2014-2015)- Secrétariat du conseil du trésor, direction des études quantitatives et de l'information de gestion -2016.

⁶ Commission de la Capitale nationale du Québec. Profil de localisation de l'effectif, des dirigeants, des bureaux centraux des ministères et des organismes gouvernementaux, données au 31 mars, éditions depuis 1997. * Incluant les casinos

Malgré un intérêt des ministères et organismes pour ce programme puisqu'une centaine de projets sont déposés chaque année, le Secrétariat du Conseil du trésor ne finance plus qu'une vingtaine de stages par année comparativement à près de quarante de 2008 à 2011. Considérant la faible représentativité des personnes en situation de handicap dans la fonction publique provinciale (1,3%), les budgets alloués à ce programme sont nettement insuffisants.

Par ailleurs, au terme de ce programme, les stagiaires sont invités à faire partie d'un processus de sélection en vue de faire partie de la *Liste de déclaration d'aptitude* (LDA). Des améliorations apparaissent essentielles quant au processus d'accès aux postes occasionnels ou permanents de la fonction publique considérant le faible niveau de participants nommés (en moyenne 10 participants de ce programme par année sont nommés sur un poste permanent ou occasionnel).

IV. CHOIX DES INDICATEURS ET OBJECTIFS DE RÉSULTATS – ANALYSE, RECOMMANDATIONS ET PISTES D' ACTIONS

CHOIX DES INDICATEURS ET DES OBJECTIFS DE RÉSULTATS

Outre l'objectif inscrit dans la politique À part entière : pour un véritable exercice du droit à l'égalité d'accroître la participation des personnes en situation de handicap au marché du travail, voyez-vous d'autres objectifs et indicateurs de résultats ciblés que la Stratégie nationale pourrait retenir?

La Stratégie nationale devrait-elle contenir des objectifs et des indicateurs de résultats ciblés de nature qualitative ou opérationnelle? Si oui, quels sont les objectifs et les indicateurs de résultats qui pourraient être retenus pour la Stratégie nationale 2018-2022?

LE CCPH EST D'ACCORD AVEC L'OBJECTIF GÉNÉRAL DE LA STRATÉGIE SOIT :

L'ACCROISSEMENT DE LA PARTICIPATION DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP AU MARCHÉ DU TRAVAIL

AINSI QUE LES INDICATEURS RETENUS, SOIT :

Les taux d'emploi, de chômage et d'activités des personnes en situation de handicap pour les 15-64 ans.

IL RECOMMANDE TOUTEFOIS QUE DES CIBLES SOIENT PRÉCISÉES POUR CHACUN DE CES INDICATEURS

LE CCPH EST D'ACCORD AVEC L'INTENTION DU GOUVERNEMENT D'ÉVALUER LA STRATÉGIE. À CET EFFET, IL RECOMMANDE QUE L'ÉVALUATION PUISSE NOTAMMENT:

Permettre de déterminer l'atteinte ou non des objectifs de résultats et des cibles gouvernementales ainsi que la réalisation ou non des engagements;

Documenter les avancées et/ou les reculs constatés en fonction des objectifs et cibles fixés, et ce, afin d'alimenter les réflexions en vue de nouvelles orientations et mesures qui suivront la fin de la mise en œuvre de la Stratégie;

Documenter les bonnes pratiques et les obstacles rencontrés, notamment à l'aide de consultations auprès de diverses parties prenantes, telles les personnes en situation de handicap et les partenaires, dont les partenaires des milieux de travail.

PAR AILLEURS, DES INDICATEURS DE RÉSULTATS DE NATURE OPÉRATIONNELLE DEVRAIENT ÊTRE PRÉVUS DANS La Stratégie, par exemple :

- **Introduire, dans le plan d'action annuel de la main-d'œuvre et d'emploi (plan d'action d'Emploi-Québec), une cible relative au taux d'emploi des personnes en situation de handicap**

Cette cible concerne les personnes en situation de handicap ayant bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi. Afin de mesurer l'évolution de la situation des personnes en situation de

handicap sur le marché du travail on devrait retrouver des indicateurs de résultats dans les mécanismes de reddition de comptes d'Emploi-Québec. Or, on constate une absence d'indicateurs spécifiques pour la clientèle des personnes en situation de handicap dans le Plan d'action et le Rapport annuel de gestion d'Emploi-Québec alors que les indicateurs suivants existent pour les personnes immigrantes :

- Nombre de nouveaux participants aux interventions des services publics d'emploi immigrantes;
- Taux d'emploi des personnes ayant bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi.

V. CONCLUSION

Le CCPH vous remercie de nouveau pour cette opportunité et offre tout son soutien et sa collaboration pour les étapes à venir. Il espère que ses recommandations et pistes d'action seront éventuellement intégrées dans la Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées 2018-2022.

Dans l'introduction du cahier de consultation, il est précisé que « en fonction des résultats de la présente consultation et des consultations antérieures, les travaux d'élaboration devant mener au lancement de la Stratégie nationale 2018-2022 permettront de définir les engagements ministériels visant à favoriser l'intégration et le maintien en emploi des personnes en situation de handicap ». À cet effet, le CCPH réitère son grand intérêt à être consulté sur les actions, mesures et engagements qui seront proposés par les ministères et organismes gouvernementaux.

