

**FUTURE STRATÉGIE NATIONALE D'INTÉGRATION ET DE MAINTIEN EN EMPLOI
DES PERSONNES HANDICAPÉES
FICHE-SYNTÈSE NOTE UN**

Cette note propose principalement quelques principes auxquels devrait souscrire cette stratégie, ce qu'elle devrait contenir et des éléments concernant son évaluation et son pilotage.

Principes : l'emploi des personnes handicapées (PH), une responsabilité partagée/ vision holistique des besoins des PH/ accès et usage réels aux (des) Services publics d'emploi (SPE)/ parcours vers l'emploi régulier de qualité/ association directe ou indirecte des PH aux travaux/ indicateurs de résultats et une (ou des) évaluation(s) transparente(s)/ co-construction avec des acteurs non « étatiques »/ arrimage et complémentarité avec les autres politiques, stratégies, plans d'action (etc.) existants (ou à venir).

Ce qu'elle devrait contenir (enjeux, angles, moyens)

Portrait des PH en emploi

- Harmoniser la définition de la PH au niveau fédéral et au niveau provincial.
- Pour l'État,
 - . mettre en place, avec l'appui du CCPH, une collaboration interministérielle/un partenariat (Ministère de l'emploi et de la solidarité sociale (MESS)/Ministère de la santé et des services sociaux (MSSS)/Ministère de l'éducation du Québec (MEQ) et Ministère de l'enseignement supérieur (MES)) pour traiter certaines données collectées, partager et regrouper l'ensemble des données disponibles et les rendre publiques sur une plateforme commune;
 - . identifier les données manquantes et compléter les données disponibles;
 - . tenir compte de données probantes/de résultats de recherche pour faire évoluer les SPE.

Accès à la formation et aux stages

- Limiter la durée des stages.
- Améliorer le niveau de scolarité des PH.
- Répondre prioritairement aux besoins de formation des PH peu scolarisées.
- Développer l'offre de formations adaptées aux PH hors ou en milieu de travail.
- Offrir une formation à distance accessible aux PH.

Interventions auprès des jeunes PH

- Soutenir de façon structurante la première transition de l'école au travail des jeunes PH et ce, à tous les ordres d'enseignement.
- Pour des données probantes régulières, fiables et pertinentes concernant la transition des jeunes PH.

Programmes et mesures destinés aux PH

- Connaître, comprendre et considérer aussi les obstacles à l'emploi d'ordre environnemental.
- Travailler sur l'exigence de diagnostic médical.
- Mieux faire connaître et comprendre aux PH l'offre spécifique (qui leur est dédiée) et ses critères d'accès et de délivrance et clarifier les rôles et responsabilités des ressources spécialisées/ Évaluer les SPE spécifiques et particulièrement le Contrat d'intégration au travail (CIT)/ Éviter un désengagement de l'État et dans une optique de qualité, évaluer et soutenir adéquatement les ressources spécialisées.
- Choisir 2 ou 3 « services, programmes et mesures non spécifiques » et examiner en profondeur leur accès et leur usage par les PH.

Accompagnement des milieux de travail

- Identifier les obstacles structurels qui empêchent les grandes entreprises d'embaucher des PH.
- Faire évoluer la mission des ressources spécialisées pour leur permettre de consolider et de développer davantage les services aux entreprises.
- Proposer un nouvel écosystème de l'offre aux entreprises, comprenant les Services spécialisés de main d'œuvre-PH (SSMO-PH) et soutenant des alliances possibles entre acteurs concernés

Accès durable à la fonction publique et parapublique

- Rendre transparente et accessible l'information concernant les modalités de recrutement dans la fonction publique et parapublique

Impacts du virage numérique et de l'intelligence artificielle

- Prendre en compte ces évolutions technologiques tant au niveau des services-programmes-mesures que de l'accompagnement des entreprises.
- Évaluer les avantages et inconvénients du télétravail pour les PH puis soutenir des moyens permettant de pallier à ces derniers.

Évaluation

- Accorder une place stratégique à l'évaluation.
- Se fixer des objectifs quantitatifs concernant la priorisation et le déploiement des différentes mesures.
- Fixer des cibles pour le ou les objectif(s) général (généraux) de résultats.
- Comme indicateurs de suivi, prioriser des indicateurs de résultats) plutôt que des indicateurs de moyens/ Établir des indicateurs de résultats pour chacune des mesures?/ Intégrer l'Analyse différenciée selon les sexes (ADS+) dans l'évaluation et les indicateurs de résultats ?
- Faire évaluer la stratégie par une entité externe et objective.
- Procéder à une évaluation qualitative en y associant les publics-cibles des mesures.
- Évaluer quantitativement et qualitativement les impacts de la stratégie quelque temps après sa fin.

Pilotage

- Faire en sorte que le MESS assure un leadership suffisant pour l'ensemble des mesures le concernant.
- Dès le départ, intégrer au minimum le CCPH dans le pilotage de la stratégie :
- Prévoir dès le départ un moyen d'y associer de façon structurante les acteurs non étatiques (de la société civile et du marché du travail).