



BILAN
DE LA CONCERTATION
RÉGIONALE

**Stratégie nationale
pour l'intégration
et le maintien en emploi
des personnes handicapées**

Coordination et rédaction

Michèle Soucy

Direction de l'optimisation de la prestation de services

Direction générale adjointe des mesures, des services et du soutien

Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale

Collaboration au contenu

Directions régionales d'Emploi-Québec

Direction des politiques d'emploi et de main-d'œuvre

Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale

Édition

Direction des communications

Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale

Dépot légal – Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2011

Dépot légal – Bibliothèque et Archives Canada, 2011

ISBN 978-2-550-63433-1 (pdf)

© Gouvernement du Québec

TABLE DES MATIÈRES

SUIVI DE LA CONCERTATION RÉGIONALE – BILAN 2011	4
Stratégie nationale	4
Objectif	4
Chantier sur la mobilisation des acteurs régionaux	5
Outils de suivi prévus par la Stratégie	6
MOBILISATION, SENSIBILISATION ET LIEUX DE CONCERTATION	7
Point de départ : cohésion du noyau mobilisateur	7
Mobilisation des acteurs externes	8
Ancrage des actions régionales	11
AMPLIFIER LA PROMOTION DES PERSONNES HANDICAPÉES EN EMPLOI	12
De l'action dans les régions!	12
Contacts avec les employeurs	14
Connaissances et compétences : atouts des travailleurs	16
CONCLUSION.....	19



SUIVI DE LA CONCERTATION REGIONALE – BILAN 2011

STRATEGIE NATIONALE

Fruit de vastes consultations auprès des acteurs clés de tous les milieux, la Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées (ci-après, « la Stratégie ») découle d'une volonté gouvernementale d'agir de manière à favoriser une plus grande participation des personnes handicapées au marché du travail.

Cet élan renouvelé de l'intervention gouvernementale auprès des personnes handicapées résulte de l'adoption, en 2004, de la Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale qui confère à la ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale l'obligation de mettre en œuvre la Stratégie.

OBJECTIF

Lancée en 2008, la Stratégie fixe un objectif à atteindre d'ici 2018 : réduire de 50 % l'écart entre le taux d'emploi des personnes handicapées et celui des personnes sans incapacités.

Afin d'atteindre un tel objectif, la Stratégie dresse une liste de 61 actions à réaliser au cours des cinq premières années (2008-2013) de sa mise en œuvre. Emploi-Québec est responsable de la réalisation de quatorze actions dont trois relèvent directement des directions régionales d'Emploi-Québec.

CHANTIER SUR LA MOBILISATION DES ACTEURS REGIONAUX

Dans le but d'assurer une implantation efficiente des quatorze actions dont Emploi-Québec est responsable, un système de gestion de projet a été instauré au printemps 2008 par l'équipe d'Emploi-Québec chargée de l'opérationnalisation. Le modèle de gestion de projet adopté prévoit une répartition des quatorze actions en quatre chantiers de travail dont le **Chantier sur la mobilisation des acteurs régionaux pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées** sur lequel porte le présent bilan.

MOBILISATION ET SENSIBILISATION

Ce chantier comporte trois actions à mettre en œuvre :

- 1-** Mobiliser les différents acteurs régionaux et faciliter la coordination des actions pour la période 2008-2013.¹
- 11-** Réaliser annuellement des activités régionales de promotion de l'embauche et du maintien en emploi des personnes handicapées.
- 36-** Promouvoir dès 2008 l'amélioration des compétences des personnes handicapées en emploi dans le cadre des activités associées à la **Mesure de formation en entreprises**.

Concrètement, ces trois actions sont menées par les répondants régionaux des dix-sept directions régionales réparties sur le territoire du Québec. Ces répondants, qui agissent également à titre de personnes-ressources dans leur région pour le déploiement de l'ensemble de la Stratégie, jouent un rôle fondamental quant au développement d'une synergie durable entre les différents acteurs régionaux et locaux qui travaillent aux fins d'une amélioration de la situation d'emploi des personnes handicapées au Québec.

1. Les numéros se rapportent à ceux qui sont attribués pour chacune des actions dans le document de la *Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées*.

À la suite d'une consultation effectuée auprès des répondants régionaux lors des séminaires de démarrage de la Stratégie nationale en mai et juin 2008, l'équipe d'implantation d'Emploi-Québec a élaboré le *Guide pour une planification détaillée*. Il s'agit d'un outil pratique remis aux répondants régionaux pour leur permettre, avec l'appui de leur directeur, de planifier adéquatement toutes les étapes d'une mise en œuvre stratégique des activités à réaliser pour l'opérationnalisation du **Chantier sur la mobilisation**.

En plus de mettre des outils à la disposition du réseau, l'équipe d'implantation a également pour rôle d'assurer l'animation des responsables régionaux en établissant une ligne de communication qui vise l'échange d'informations et le soutien.

OUTILS DE SUIVI PRÉVUS PAR LA STRATÉGIE

Le document officiel de la Stratégie nationale prévoit plusieurs mécanismes de reddition de comptes permettant aux diverses parties prenantes de démontrer les gains obtenus dans leurs engagements respectifs. Parmi ces mécanismes, les directions régionales d'Emploi-Québec ont à rendre compte à la ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale des moyens de concertation déployés et des résultats obtenus régionalement.

À cette fin, deux bilans attestant les efforts déployés pour mobiliser les acteurs régionaux lors de la première phase de la Stratégie (2008-2013) doivent être présentés :

- bilan de mars 2011 : il s'agit du présent rapport qui couvre la moitié de la première phase de la Stratégie;
- bilan de mars 2013 : il s'agit d'un bilan quinquennal qui récapitulera les progrès réalisés au cours de la première période de la Stratégie et qui permettra d'ajuster les interventions avant d'élaborer la seconde phase de 2014 à 2018.

Au fil des pages qui suivent, seront présentées les actions entreprises par les directions régionales pour assurer une mobilisation fertile visant à accroître la participation des personnes handicapées au marché du travail québécois à partir des trois actions qu'elles s'engagent à mettre en œuvre.

MOBILISATION, SENSIBILISATION ET LIEUX DE CONCERTATION

POINT DE DEPART : COHÉSION DU NOYAU MOBILISATEUR

Principe bien connu, la mobilisation de tous les intervenants internes concernés par les visées de la Stratégie constitue l'étape initiale permettant d'asseoir sur une base solide les objectifs à atteindre.

À cette fin, tous les responsables régionaux de la Stratégie ont promptement organisé de nombreuses rencontres visant à informer les différents organes d'Emploi-Québec de l'entrée en vigueur de la Stratégie, de ses visées et de ses implications pour le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale sur le plan des actions à mettre en œuvre.

MOBILISATION INTERNE

Voici les instances dont les acteurs internes ont été rencontrés afin qu'ils établissent des liens entre la Stratégie et leurs champs de responsabilité :

- Comité de gestion et de coordination des directions régionales d'Emploi-Québec
- Unités des directions régionales responsables des services aux entreprises, des mesures dédiées aux personnes handicapées, des ressources externes, etc.
- Centres locaux d'emploi
- Centres administratifs régionaux d'Emploi-Québec

Une fois les assises bien établies, une diffusion des objectifs visés par la Stratégie a été amorcée à l'extérieur des murs de l'organisation pour permettre un rayonnement soutenu et une mise en place d'activités concrètes.

MOBILISATION DES ACTEURS EXTERNES

Dès que les acteurs internes ont été mobilisés au sujet de la Stratégie, des tournées régionales visant la présentation de la Stratégie dans un plus large rayon ont débuté.

Pour les responsables régionaux, qui avaient comme mandat d'identifier des lieux de concertation au sein desquels des activités connexes à la Stratégie verraient le jour, le point de départ logique fut d'exposer la Stratégie aux partenaires régionaux qui sont de ce fait devenus partie prenante de son opérationnalisation. Ces partenaires sont notamment les Tables régionales pour l'emploi des personnes handicapées, les Conseils régionaux des partenaires du marché du travail (CRPMT) et les Conseils régionaux du Pacte pour l'emploi (CRPE). En établissant des ponts avec ces instances, les directions régionales se sont assurées de joindre des milieux diversifiés : les milieux associatifs et communautaires, les syndicats, les représentants d'employeurs, les services spécialisés de main-d'œuvre pour l'emploi des personnes handicapées (SSMO-PH), l'Office des personnes handicapées du Québec (OPHQ) ainsi que les milieux de l'éducation et de la santé.

Par ailleurs, ces arrimages ont également permis d'assurer une cohérence entre les politiques du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale en cours et les différentes activités qui en découlent, dont celles qui sont liées au Pacte pour l'emploi.

N'oublions pas que dans plusieurs régions, des actions concrètes visant à favoriser l'emploi des personnes handicapées étaient déjà planifiées avant le lancement de la Stratégie et que plusieurs structures de concertation traitant de cette question étaient déjà solidement implantées : par exemple, le Comité de concertation et de consultation travailleurs(euses) handicapés(es) du Bas-Saint-Laurent insuffle son dynamisme depuis près de 25 ans dans cette région!

De cette façon, bien que plusieurs structures et activités visant à améliorer l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées étaient déjà en œuvre avant l'arrivée de la Stratégie, il n'en demeure pas moins que celle-ci a conféré un nouveau souffle en consolidant les liens existants. De plus, elle a permis de revoir la composition des lieux de concertation et de les améliorer le cas échéant. D'ailleurs, plusieurs régions ont formé des équipes ponctuelles ou des sous-groupes de travail rattachés à une instance de concertation pour opérationnaliser des actions de la Stratégie.

Nord-du-Québec : création d'une table de travail

La direction régionale du Nord-du-Québec a saisi l'occasion du lancement de la Stratégie nationale pour créer, de concert avec divers partenaires régionaux, la **Table jamésienne pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées**. Cette Table a pour rôle d'assurer la coordination des actions liées à la Stratégie pour la période 2008-2013.

Interrogées sur le sujet, l'ensemble des directions régionales d'Emploi-Québec s'entendent pour dire que la mise en œuvre de la Stratégie lancée en 2008 a eu pour effet de resserrer davantage les liens entre les acteurs régionaux autour du thème de l'emploi des personnes handicapées et que les rencontres régionales de concertation sur la question de l'emploi des personnes handicapées, par le canal de la principale instance qu'ils ont retenue, ont été nombreuses.

Dans l'esprit de remplir leur mission de sensibilisation et de concertation, les différents porteurs de la Stratégie au ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale ont tiré avantage d'événements variés pour diffuser largement la Stratégie (rencontres annuelles, congrès, journées thématiques, colloques, dîners de sensibilisation, etc.). À différents titres, le tableau ci-dessous illustre l'éventail d'acteurs externes qui ont été sensibilisés aux objectifs qui figurent au cœur de la Stratégie et qui, selon les activités ciblées par les régions, collaborent étroitement à l'atteinte de ces objectifs.

APERÇU DES ACTEURS EXTERNES SENSIBILISÉS À LA STRATÉGIE			
Tables de travail pour personnes handicapées	Secrétariat à la jeunesse	Entreprises adaptées	Commission de la santé et de la sécurité au travail
Conseils régionaux du Pacte pour l'emploi	Conseils régionaux des partenaires du marché du travail	Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport	Conférences régionales des élus
Ministère des Affaires municipales, des Régions et de l'Occupation du territoire	Services spécialisés de main-d'œuvre pour l'emploi des personnes handicapées	Ministère de la Santé et des Services sociaux	Société de l'assurance automobile du Québec
Société d'aide au développement des collectivités	Office des personnes handicapées du Québec	Syndicats	Centres de réadaptation
Centres locaux de développement	Milieu communautaire	Chambres de commerce	Transport adapté
Ministère du Développement économique, de l'Innovation et de l'Exportation	Comité d'adaptation de la main-d'œuvre pour personnes handicapées	Sphère-Québec	Carrefour jeunesse-emploi
Municipalités	Forum des ressources externes	Service Canada	Ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles

En guise d'étape subséquente, les directions régionales ont perçu l'importance de consigner régionalement les engagements de la Stratégie, plus particulièrement les trois actions placées sous leur responsabilité, afin qu'elles demeurent des priorités régionales de 2008 à 2013.

ANCRAGE DES ACTIONS RÉGIONALES

En vue de conserver dans leur mire les trois actions à mettre en œuvre et les objectifs à atteindre, plusieurs directions régionales d'Emploi-Québec ont mis sur pied un plan d'action spécifique à la Stratégie nationale. À titre d'exemple, Emploi-Québec Centre-du-Québec a procédé, le 28 mai 2009, au lancement officiel de son *Plan d'action régional pour favoriser l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées au Centre-du-Québec* duquel découlent de nombreuses activités, des résultats attendus et des indicateurs associés.

Puisque chaque région est le berceau d'une réalité distincte, des approches tout aussi diversifiées sont employées pour mettre de l'avant les compétences de la main-d'œuvre ayant des incapacités et pour créer des liens entre les réseaux de partenaires.

**INNOVER
POUR MIEUX
AVANCER!**

Mauricie : signature d'une entente administrative

Emploi-Québec Mauricie a décidé de se doter d'actions structurantes pour améliorer, de façon concrète, l'accessibilité au travail des personnes handicapées.

Comme point d'ancrage, différents partenaires ont pris part à la rédaction du projet **Sensibilisation et promotion auprès des employeurs de la Mauricie**, paru en mars 2009. Ce rapport a ensuite concouru à la signature d'une entente administrative de trois ans dont découle le *Plan d'action pour l'intégration et le maintien au travail des personnes handicapées 2009-2012* impliquant des partenaires de milieux diversifiés. Concrètement, l'entente triennale a prévu l'embauche d'une ressource qui travaille exclusivement à mettre en œuvre la Stratégie à travers le plan d'action convenu, en développant des projets et en coordonnant l'ensemble des activités à réaliser. Consacrée à améliorer la situation d'emploi des personnes handicapées, la personne chargée du projet a organisé, en avril 2010, une activité d'une journée visant à mettre en contact les intervenants régionaux afin d'améliorer le continuum de services pour les personnes handicapées dans leur cheminement vers l'emploi.

AMPLIFIER LA PROMOTION DES PERSONNES HANDICAPÉES EN EMPLOI

DE L'ACTION DANS LES RÉGIONS!

Sans contredit, c'est à travers le dynamisme des acteurs régionaux du marché du travail que se sont matérialisés les effets de la Stratégie nationale. En effet, ces acteurs ont orchestré des activités ayant pour objectif d'ébranler les barrières qui entravent l'intégration des personnes handicapées en emploi et de fournir des outils qui permettront, ultimement, d'assurer une meilleure diversité et une plus forte représentation des personnes handicapées dans les organisations québécoises.

La présente section proposera un tour d'horizon, non exhaustif, des réalisations accomplies par les directions régionales d'Emploi-Québec en collaboration avec leurs partenaires, à l'aide d'exemples d'initiatives mises en oeuvre entre 2008 et 2010.

Transformer les représentations sociales

Depuis quelques années, les partenaires du Bas-Saint-Laurent se sont mobilisés autour d'un important projet de recherche portant sur l'impact des représentations sociales des employeurs sur l'emploi des personnes handicapées et de celles des personnes handicapées envers elles-mêmes, le marché du travail et les employeurs. La prochaine étape du projet est d'améliorer la connaissance des intervenants et des organismes et de leur proposer des outils pour les aider à transformer les représentations sociales pour une meilleure intégration au marché du travail des personnes handicapées.

APERÇU DES ACTIVITÉS DE SENSIBILISATION ET DE PROMOTION

Élaboration et diffusion d'une formation s'adressant aux intervenants des ressources spécialisées en employabilité sur le thème « intégration en emploi et santé mentale » (Bas-Saint-Laurent)	Enquête auprès de 1 700 employeurs permettant notamment de dresser un portrait régional des personnes handicapées en emploi (Gaspésie—Îles-de-la-Madeleine)
Production d'un guide d'embauche et d'intégration en emploi des personnes handicapées à l'intention des employeurs montréalais et de dépliants faisant la promotion de l'emploi des personnes handicapées (Île-de-Montréal)	Promotion de l'embauche des personnes handicapées dans le cadre d'un spectacle de la tournée <i>On se ressemble tant</i> , de Boom Desjardins, et présentation en première partie d'une pièce de théâtre de l'Association des personnes handicapées intellectuelles des Laurentides (Laurentides)
Tournées des écoles afin de sensibiliser les jeunes à la réalité des personnes handicapées sous forme d'un spectacle de marionnettes (Côte-Nord)	Participation à différents salons de l'emploi où la présence d'interprètes est assurée au besoin (plusieurs directions régionales)
Publireportages montrant des exemples positifs d'embauche de personnes handicapées (Laval, Laurentides, Centre-du-Québec)	Promotion de l'emploi des personnes handicapées dans diverses publications, telles que des articles dans les médias écrits (Mauricie, Estrie, Outaouais, Côte-Nord)
Préparation et diffusion de feuillets, de dépliants et d'outils visant la promotion de l'intégration et du maintien en emploi des personnes handicapées (Mauricie, Montréal, Outaouais, Côte-Nord, Lanaudière, Montérégie)	Sondage auprès des agents des CLE et du SSMO-PH afin d'identifier les irritants entre les deux entités dans le processus de service aux personnes handicapées afin d'améliorer la communication (Mauricie)
Campagne de promotion (télévision et presse écrite) pour favoriser l'intégration au travail de personnes vivant avec des limitations fonctionnelles : mise en valeur de leurs compétences (Abitibi-Témiscamingue)	Collaboration d'Emploi-Québec au projet pilote visant la réinsertion sociale et professionnelle de la clientèle ayant des problèmes de santé mentale en rémission partielle avec limitations fonctionnelles sévères (Bas-Saint-Laurent)

Projet « Travailleur... un jour! »

Initiative conjointe d'Emploi-Québec, des entreprises adaptées et des SSMO-PH, ce projet présente aux personnes handicapées une nouvelle façon, plus attirante et moins contraignante, d'expérimenter le travail. L'idée sous-jacente est de permettre à un participant de vivre une expérience positive de travail : il s'agit d'une journée de 7 ou 8 heures en entreprise adaptée dans un emploi précis qui l'intéresse et pour lequel il reçoit une rémunération en main propre à la fin de la journée. Présentement mise à l'essai dans la région de la Capitale-Nationale, cette initiative pourrait être répétée dans d'autres régions du Québec.

CONTACTS AVEC LES EMPLOYEURS

De manière à contribuer à l'effort collectif en vue d'atteindre l'objectif fixé par la Stratégie, les directions régionales ont agi afin de multiplier les occasions de contact entre les employeurs et les personnes handicapées en recherche d'emploi.

À cet effet, Emploi-Québec Centre-du-Québec s'est dotée d'un plan d'action afin de réaliser une campagne de promotion (2009-2011) très concrète auprès des employeurs de la région. L'angle communicationnel est développé à partir d'un visuel de curriculum vitae percutant qui démontre que 125 personnes compétentes, ayant des qualités personnelles recherchées, sont en quête d'un emploi parmi les postes énumérés sur le curriculum vitae collectif, en fonction des municipalités régionales de comté (MRC) de la région. Pour que les employeurs intéressés entrent en contact avec ces candidats qui ont des incapacités, la référence indiquée est le SSMO-PH Centre-du-Québec..

De plus, diverses stratégies de promotion ont été expérimentées de manière à découvrir des employés potentiels pour combler des postes vacants en entreprises adaptées. Ces actions de promotion ont notamment été entreprises dans les régions de la Capitale-Nationale, de l'Abitibi-Témiscamingue et du Centre-du-Québec.

Les 1^{er} et 2 mai 2009, a eu lieu le **Rendez-vous emploi, formation et entrepreneuriat** à Chandler, en Gaspésie. Principalement financée par Emploi-Québec, cette activité, qui s'adressait à tous les citoyens (en recherche d'emploi, voulant accéder à une formation ou aspirant à créer leur propre entreprise en Gaspésie), employeurs (en recherche de main-d'œuvre ou en planification de la relève) et intervenants de la Gaspésie, a permis d'accueillir près de 700 personnes. Tous les acteurs qui travaillent à favoriser l'emploi des personnes handicapées ont pris part à l'événement, ce qui contribue à améliorer la diversité. Le Comité d'adaptation de la main-d'œuvre pour personnes handicapées (CAMO-PH) a profité de l'occasion pour présenter une conférence établissant des liens entre les perspectives d'emploi de la région et les compétences des personnes handicapées. La conférence a permis aux représentants d'entreprises et d'organismes moins sensibilisés à ce sujet de se familiariser avec le potentiel des personnes handicapées, puisqu'ils ont été invités à aborder la question de l'embauche de cette main-d'œuvre comme une opportunité d'affaires.

À la direction régionale de la Montérégie, des actions bidirectionnelles sont entreprises pour inciter les jeunes ayant des incapacités à s'inscrire au service de Placement en ligne d'Emploi-Québec. D'une part, des interventions sont menées par des agents de promotion dans les écoles auprès des finissants et, d'autre part, les membres de la table régionale de la Montérégie transmettent un communiqué aux associations de parents ayant un enfant handicapé afin de promouvoir le Placement en ligne.

Trois régions unissent leur force

Le 23 mars 2010 à Sainte-Thérèse, s'est tenu le premier colloque interrégional Laval-Laurentides-Lanaudière, **Ouvrons nos portes... à la différence!** Les partenaires des tables d'intégration et de maintien en emploi des personnes handicapées des trois régions ont accueilli 250 participants pour l'événement. Les employeurs présents ont notamment eu l'occasion de déjeuner dans le noir et de prendre connaissance de l'expérience d'intégration en emploi de personnes handicapées dans les Rôtisseries St-Hubert. L'ensemble des participants (personnes handicapées, intervenants et employeurs) ont assisté à de courtes présentations théâtrales visant à illustrer les freins à l'intégration en emploi. Trois travailleurs ayant une incapacité ont témoigné de leur expérience concernant les obstacles rencontrés lors de leur intégration en emploi, ce qui a donné lieu à des échanges en atelier et des partages de bonnes pratiques concernant l'embauche de personnes handicapées.

Les directions régionales d'Emploi-Québec des régions de la Capitale-Nationale et de Chaudière-Appalaches, en collaboration avec les SSMO-PH, ont initié, en mars 2010, une activité de remise de prix qui s'inscrit dans le cadre de la Foire de l'emploi présentée par ces deux régions. Le prix **Reconnaissance stratégique du potentiel humain** vise à souligner la contribution exceptionnelle d'employeurs pour l'embauche et l'intégration en emploi de personnes handicapées. En raison du succès obtenu lors de la première année, une seconde édition s'est tenue en mars 2011.

La région des Laurentides a organisé une « tournée » intitulée **La grande sélection** favorisant le contact entre les employeurs et les personnes handicapées. Concrètement, cette activité permet à des groupes de personnes handicapées de visiter des entreprises en plus de profiter d'une tournée animée des parcs industriels d'une MRC de la région.

Dans le but de multiplier les activités de promotion de l'emploi des personnes handicapées auprès des employeurs, la direction régionale de Laval a organisé, pour sept représentants de quatre entreprises de Laval, la visite du Centre de service à la clientèle des Rôtisseries St-Hubert à Montréal. Les employeurs ont assisté à la démonstration d'une prise de commande sur un poste de travail adapté pour une personne aveugle. Dans le même élan, l'activité **Tour de l'Île** a permis à dix personnes handicapées de découvrir des métiers non-spécialisés par la visite de deux entreprises de Laval. Pour préparer le terrain auprès des responsables d'embauche de la relève, une conférence a été tenue afin de présenter le potentiel de main-d'œuvre des personnes handicapées auprès d'étudiants en ressources humaines de l'Université Concordia.

CONNAISSANCES ET COMPÉTENCES : ATOUTS DES TRAVAILLEURS

Pour demeurer un employé de choix aux yeux des employeurs en quête de précieuses compétences, la clé du succès réside dans la formation continue tout au long de la vie active.

Soucieuses de répondre à leur engagement de contribuer à l'amélioration des compétences des personnes handicapées, les directions régionales d'Emploi-Québec ont organisé de nombreuses activités depuis 2008. En Mauricie, en Estrie et en Abitibi-Témiscamingue, un important travail de partenariat avec les SSMO-PH a permis d'identifier les personnes handicapées en emploi qui avaient besoin d'améliorer certaines compétences, de manière à leur offrir une formation appropriée.

Les exemples suivants illustrent la concertation en faveur d'un accès facilité, pour les personnes handicapées, à des formations menant à des emplois dont les perspectives sont favorables :

- Constatant les besoins en matière de développement de l'employabilité des personnes handicapées dans leur région montréalaise, les partenaires ont uni leurs efforts, depuis de nombreuses années déjà, pour offrir des formations adaptées. Emploi-Québec Montréal est notamment mis à contribution dans trois projets : formation d'agents de bureau en formule alternance travail-études, formation adaptée en horticulture et formation de personnes handicapées qui travailleront dans le domaine de l'imprimerie.
- À l'aide de la contribution d'Emploi-Québec Capitale-Nationale, le Centre de formation professionnelle Fierbourg offre une formation en horticulture aux personnes ayant une déficience intellectuelle.
- Considérant la forte demande de main-d'œuvre pour la profession de commis d'épicerie, l'organisme Trav-Action de l'Estrie coordonne, depuis quelques années, un projet transférable visant à fournir une main-d'œuvre qualifiée dans le domaine de l'alimentation. La formation est maintenant assurée par le Centre de formation professionnelle 24-juin qui prend même en charge la supervision en épicerie lors des stages pratiques. Emploi-Québec Estrie est partie prenante de ce projet dont la promotion a incité d'autres directions régionales à évaluer la possibilité d'établir la même démarche chez elles.

Toujours en Estrie, l'organisme Trav-Action a aussi mis en place des sessions de groupe à l'intention des personnes handicapées pour présenter diverses informations sur l'employabilité, notamment au sujet de l'attitude à adopter dans le milieu de travail et des méthodes de recherche d'emploi.

- Afin de concourir à l'amélioration des compétences des personnes handicapées, le Centre-du-Québec exerce une référence accrue de cette clientèle aux différentes formations offertes en collaboration avec les établissements régionaux du réseau de l'éducation. Cette hausse du référencement, qui bénéficie aux personnes handicapées, est notamment rendue possible grâce à une amélioration de l'accès à la mesure de formation de la main-d'œuvre, volet individus.
- En collaboration avec des Commissions scolaires et des centres de formation, Emploi-Québec Île-de-Montréal a conçu des projets de formation à l'intention des personnes handicapées en techniques d'usinage, en entretien ménager d'édifices publics ainsi qu'en vente-conseil.

L'expérience de cette région a aussi démontré qu'il n'est pas toujours nécessaire de développer des projets de formation spécifiques, car les étudiants handicapés récemment inscrits à un projet d'attestations d'études collégiales en assurance de dommages ont été intégrés avec succès en classe régulière.

TEVA

Il est possible de contribuer à une meilleure adéquation entre le développement des compétences des élèves handicapés et leur avenir professionnel par une préparation bien planifiée et un accompagnement soutenu. En collaboration avec le secteur de l'éducation, un nombre croissant de régions s'intéressent à établir des ponts permettant de favoriser la transition des jeunes personnes handicapées de l'école à la vie active.

Pionnière dans ce domaine dont elle approfondit les possibilités depuis une dizaine d'années, la région de l'Estrie a implanté, en 2007, le projet **Transition socioprofessionnelle des jeunes en Estrie**, qui connaît un succès fort appréciable. Emploi-Québec Estrie cofinance le projet depuis 2010 et c'est le SSMO-PH Trav-Action qui en est le promoteur. Selon le fonctionnement établi, la démarche d'accompagnement concerté, qui vise un passage fluide entre le monde scolaire et celui de l'emploi, s'amorce trois ans avant la fin prévue des études secondaires de l'élève. En somme, le projet de transition, qui offre encadrement et suivi, assure à l'élève ayant des incapacités une meilleure continuité dans le développement de ses compétences. Il lui permet également d'accéder à un travail lié à ses intérêts et à ses capacités et l'aide à développer son identité de travailleur par des expériences de stages et d'emplois d'été.

Saguenay–Lac-Saint-Jean : récompenser la réussite

Emploi-Québec et le CRPMT Saguenay–Lac-Saint-Jean ont tenu une activité visant à rendre hommage aux travailleuses et aux travailleurs de la Chaîne de travail adaptée d'Alma qui ont complété des formations en milieu de travail. À cette occasion, avec la collaboration d'une commission scolaire, des certificats ont été remis au directeur de l'entreprise, notamment pour son apport dans l'accompagnement de la clientèle ayant des limitations, ainsi qu'à douze travailleurs pour reconnaître leur cheminement de formation continue et leur démarche spécifique pour améliorer leurs connaissances en français et en mathématiques.

Parents, enfants handicapés et avenir professionnel

Emploi-Québec Abitibi-Témiscamingue s'est impliquée dans un projet régional de recherche, mené en 2010, ayant pour but de rendre compte des perceptions qu'entretiennent les parents quant au parcours d'intégration socioprofessionnelle de leur enfant handicapé. Les conclusions de l'étude orienteront les interventions de la table pour l'emploi des personnes handicapées de cette région.

CONCLUSION

Manifestement, il appert que les directions régionales d'Emploi-Québec se sont fortement investies, depuis 2008, dans leur rôle d'agents mobilisateurs pour favoriser un accroissement de la représentation des personnes handicapées sur le marché du travail.

Les résultats des initiatives mises en œuvre démontrent que tous les efforts comptent pour faire évoluer les mentalités et laisser plus de place à une main-d'œuvre diversifiée dans un marché du travail où les personnes handicapées peuvent aspirer à être reconnues pour les compétences qu'elles ont à offrir.

Ce bilan positif prend racine dans le déploiement d'un travail d'équipe qui s'effectue dans le respect des particularités régionales et dans un esprit d'échange des bonnes pratiques.

D'ici 2013, l'ambition des directions régionales d'Emploi-Québec est de soutenir le mouvement dynamique diffusé dans tous les milieux et de poursuivre la mise en place de projets favorisant l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées.

