

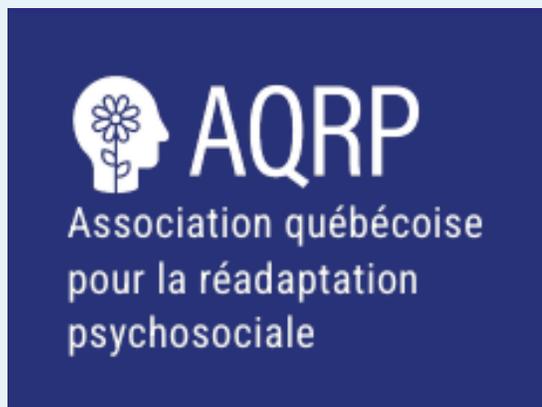
# Analyse conjointe

## Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées 2025-2028

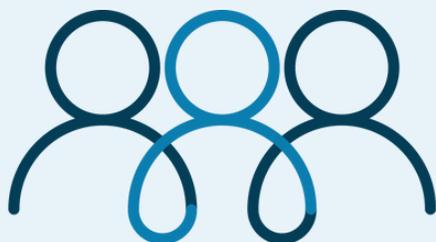


Août 2025

Cette publication est réalisée par un collectif de regroupements provinciaux.



Une autre façon de communiquer



Société québécoise de la  
déficience intellectuelle

## **Analyse et rédaction**

- Samuel Ragot, analyste sénior aux politiques publiques et conseiller en défense des droits, SQDI

## **Collaboration à l'analyse et à la rédaction**

- Amélie Duranleau, directrice générale, SQDI
- Pierre Berger, conseiller stratégique, AQRIPH
- Mathieu Noël, chargé de dossiers, COPHAN
- Véronique Vézina, consultante, FQA

## **Révision de texte et mise en page**

- Marie-Chantal Gauthier, conseillère en communication, SQDI

## **Approbation**

- Paul-Claude Bérubé, directeur général, COPHAN
- Amélie Duranleau, directrice générale, SQDI
- Lili Plourde, directrice générale, FQA
- Isabelle Tremblay, AQRIPH
- Diane Harvey, AGRP-SM

## **Photographie**

- AnnaStills

Pour toutes demandes d'information, communiquez avec la SQDI par courriel à [info@sqdi.ca](mailto:info@sqdi.ca) ou par téléphone au **(514) 725-7245**.

## **Société québécoise de la déficience intellectuelle**

3958, rue Dandurand, Montréal (Québec) H1X 1P7

(514) 725-7245

[sqdi.ca](http://sqdi.ca)

Dépôt légal — 2025

Bibliothèque et Archives nationales du Québec

Bibliothèque et Archives Canada

ISBN 978-2-921037-68-6

Tous droits réservés pour tous les pays.

© Société québécoise de la déficience intellectuelle — 2025

# I. Remarques générales

## De bonnes idées, mais pas à la hauteur des besoins

Les idées présentées dans la Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées (Stratégie) sont, dans l'ensemble, intéressantes. Cela dit, rappelons que, ces dernières années, le Vérificateur général du Québec, l'Organisation des Nations unies (ONU), l'Office des personnes handicapées du Québec (OPHQ), ainsi que la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse ont tous noté que les modèles et programmes d'employabilité en vigueur au Québec ne produisaient pas les résultats attendus et qu'un changement de cap était crucial.

Pour nos organisations, cette stratégie marque un premier pas vers un changement nécessaire, bien qu'elle demeure insuffisante pour repenser en profondeur les modèles et services liés à l'employabilité des personnes en situation de handicap ou ayant des « troubles » de santé mentale. Rompre avec les modèles dépassés en place demandera encore beaucoup de volonté politique et d'efforts concertés.

## Un financement insuffisant

Si les actions présentées dans la Stratégie sont intéressantes, il manque de financement pour les mettre en œuvre. Les montants de 45,4 millions de dollars inscrits au budget 2025-2026 sont insuffisants et représentent une diminution de 68 % des budgets annuels alloués pour des nouvelles mesures en comparaison avec la stratégie précédente.

Ces réductions budgétaires ne peuvent être justifiées uniquement par le retour aux niveaux de transferts fédéraux pré-pandémiques pour l'emploi des personnes en situation de handicap ou ayant des « troubles » de santé mentale. Le gouvernement du Québec était au fait de cette situation et aurait pu choisir de financer directement les services en employabilité destinés à ces personnes. En ce sens, nos organisations souhaitent voir d'importants investissements dans la mise à jour budgétaire de l'automne et dans le budget 2026-2027.

Les coupes dans les services en employabilité, déjà insuffisants pour répondre à la demande, affectent présentement certaines populations. Il est donc illusoire de penser que les investissements annoncés suffiront à alléger la pression sur ces services.

Dans un tel contexte, il est difficile d'imaginer que toutes les orientations de la Stratégie seront mises en œuvre ou que des progrès significatifs en matière d'employabilité pour les personnes en situation de handicap ou ayant des « troubles » de santé mentale seront réalisés au cours des trois prochaines années.

## **Un partage des responsabilités pas toujours clair**

Par ailleurs, au-delà des enjeux financiers, la Stratégie manque de clarté quant au partage des responsabilités. Il est parfois difficile de savoir quel ministère sera responsable de quelles actions, et qui en assurera la mise en œuvre sur le terrain — qu'il s'agisse des services de main-d'œuvre, des ministères ou des organismes communautaires.

L'ancienne stratégie avait le mérite de préciser les responsabilités et actions de l'ensemble des acteurs du milieu. Nos organisations auraient souhaité avoir plus de clarté sur le partage de ces responsabilités. En l'état, nous espérons que l'absence de précisions permettra d'inclure des acteurs déjà présents dans l'écosystème de l'employabilité, même s'ils ne sont pas officiellement reconnus ou financés par des fonds publics à ce jour.

## II. Analyse des mesures de la Stratégie 2025-2028

Dans son ensemble, la Stratégie propose des orientations, des axes et des mesures qui, à certains égards, rejoignent les revendications des organisations représentant les personnes en situation de handicap ou ayant des « troubles » de santé mentale. Dans sa forme actuelle, aucune de ces propositions ne contredit les demandes formulées par les organisations. Toutefois, il est clair que la majorité des demandes n'a pas été entendue ou n'est que partiellement dans la Stratégie.

Un autre problème de la Stratégie, telle que présentée, est qu'elle est parfois trop générale, parfois trop précise. Certaines mesures suscitent des questionnements quant à leur degré de précision. Bien que le milieu de la représentation des personnes en situation de handicap ou ayant des « troubles » de santé mentale ait obtenu des réponses orales à certaines interrogations, plusieurs mesures auraient gagné à être plus claires dans leur portée et à qui elles s'adressent.

Finalement, il est important de bien comprendre la signification de certains mots, comme « innovations » ou « initiatives porteuses ». L'innovation devrait avant tout permettre de repenser les modèles et structures existants, plutôt que d'apporter des changements superficiels à des services qui ne fonctionnent pas. Par ailleurs, de nombreuses solutions éprouvées à l'extérieur du Québec offrent des pistes concrètes, et il n'est pas toujours nécessaire d'« innover » pour s'en inspirer.

Mesure	Analyse
<p><b>Orientation 1</b> - Valoriser l'apport des personnes handicapées au marché du travail et encourager des pratiques innovantes qui favorisent leur intégration et leur maintien en emploi.</p>	<p>Cette orientation est pertinente et rejoint les positions adoptées par les organisations.</p> <p>Il est toutefois nécessaire de prévoir un financement nécessaire afin d'accompagner les milieux de travail dans la mise en œuvre de « pratiques innovantes ».</p>
<p><b>Axe 1.1</b> 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.</p>	<p>Cet axe est important et reçu positivement.</p>
<p><b>Mesure 1</b> Valoriser l'apport des personnes handicapées au marché du travail.</p>	<p>Cette mesure rejoint le grand principe B « reconnaître les compétences des personnes » du document signé conjointement par les organisations.</p>
<p><b>Mesure 2</b> Faire connaître les programmes, mesures et services d'emploi existants pour favoriser l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées.</p>	<p>L'information sur les programmes et mesures constitue un enjeu majeur, notamment pour mieux informer les prestataires des programmes d'aide financière de dernier recours sur leurs droits en matière de gains d'emploi.</p>
<p><b>Axe 1.2</b> 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.</p>	<p>La recherche sur le handicap est bien établie au Québec. Cependant, il est essentiel de se pencher sur les particularités de certaines populations en lien avec l'emploi (par exemple, prestataires d'aide financière de dernier recours, personnes neurodiverses).</p> <p>Les récents changements législatifs ont ouvert la porte à l'emploi pour plusieurs groupes. Il est important de le documenter.</p>

<p><b>Mesure 3</b> Documenter le parcours des personnes handicapées vers l'emploi et leur participation au marché du travail.</p>	<p>Il est important de documenter la situation des populations plus « en marge » de l'emploi ou en émergence sur le marché du travail.</p>
<p><b>Mesure 4</b> 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.</p>	<p>Pourquoi avoir ciblé uniquement les moyennes et grandes entreprises, alors que la majorité des entreprises au Québec comptent moins de 100 employés?</p>
<p><b>Mesure 5</b> Soutenir la réalisation d'une recherche sur l'impact du télétravail sur la participation des personnes handicapées au marché du travail.</p>	<p>Le recours au télétravail a déjà été documenté comme étant un facteur positif pour plusieurs personnes en situation de handicap ou ayant des « troubles » de santé mentale.</p> <p>Il est important d'apporter un changement de culture organisationnelle au sein des milieux de travail pour faire accepter cette pratique. Nous aurions préféré privilégier une stratégie d'information plutôt qu'une stratégie de recherche.</p>
<p><b>Orientation 2</b> — Améliorer l'accès au marché du travail pour les personnes handicapées.</p>	<p>Cette orientation est pertinente.</p>
<p><b>Axe 2.1</b> 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.</p>	<p>Cet axe s'aligne avec les principes généraux C « créer des trajectoires individuelles vers l'emploi » et D « briser les silos, viser la complémentarité » dans l'avis conjoint.</p> <p>L'intention est positive, mais il reste à voir si le financement suivra.</p>

<p><b>Mesure 6</b> 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.</p>	<p>Cette mesure est pertinente, bien que pas nouvelle. Toutefois, des questions demeurent :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Les services spécialisés de main-d'œuvre seront-ils associés à ce continuum de services?</li> <li>• Dans la mesure 6, les collaborations du MEQ et du MSSS et les responsabilités respectives ne sont pas clairement explicitées.</li> </ul>
<p><b>Mesure 7</b> 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).</p>	<p>Cette mesure est appropriée et rejoint les demandes passées des organisations en lien avec la TEVA. Cependant, un renforcement global de la TEVA demeure nécessaire — notamment en la rendant obligatoire.</p>
<p><b>Mesure 8</b> Améliorer la planification de services inter-réseaux pour les personnes handicapées en situation complexe.</p>	<p>Cette mesure est pertinente, mais elle soulève des questions quant à la définition de « situation complexe ». Il serait utile de préciser quelles populations sont visées par cette mesure.</p>
<p><b>Mesure 9</b> 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.</p>	<p>Cette orientation semble pertinente à première vue. Toutefois, il demeure difficile de se prononcer en l'absence des lignes directrices ministérielles et sans information sur la nature de l'encadrement prévu pour ces programmes.</p>
<p><b>Axe 2.2</b> Soutenir le développement des compétences des personnes handicapées.</p>	<p>Cet axe est pertinent et s'inscrit dans ce que souhaitent voir les organisations.</p>

<p><b>Mesure 10</b> Favoriser le développement des compétences des personnes handicapées par le développement d’approches individualisées.</p>	<p>Cette mesure est pertinente et rejoint plusieurs des demandes des organisations. Toutefois, il est clair que les plans d’intervention et les approches pour accompagner les personnes sont déjà supposés être individualisés.</p>
<p><b>Mesure 11</b> Mettre en œuvre un nouveau programme d’expérience de travail pour étudiants handicapés.</p>	<p>L’arrimage entre les programmes postsecondaires et les programmes d’expérience de travail est essentiel.</p> <p>Toutefois, il importe d’éviter de reproduire les enjeux concernant la rémunération des stages dans ces programmes.</p>
<p><b>Mesure 12</b> Favoriser un meilleur accès au Programme d’aide et d’accompagnement social (PAAS) — volet Réussir.</p>	<p>Cette mesure est pertinente, mais elle gagnerait à être mieux financée et à offrir une durée de participation plus étendue.</p>
<p><b>Mesure 13</b> Actualiser le Répertoire des métiers semi-spécialisés comme outil d’accompagnement des élèves handicapés inscrits au parcours de formation axée sur l’emploi (PFAE).</p>	<p>Cette mesure est pertinente, à condition que la formation professionnelle et la formation continue deviennent plus accessibles.</p>
<p><b>Orientation 3 —</b> Bonifier l’accompagnement des milieux de travail.</p>	<p>Cette orientation est cruciale et doit être accompagnée d’importants investissements et de nombreuses mesures.</p>
<p><b>Axe 3.1</b> Développer et assurer l’accès aux personnes handicapées à des milieux de travail davantage inclusifs.</p>	<p>Il est primordial de bien définir ce qu’implique l’inclusion dans le contexte de l’emploi : non seulement avoir accès aux mesures d’accommodements lorsque nécessaires, mais surtout être protégé par la loi et être dans un milieu de travail diversifié, composé de travailleurs et travailleuses de tous horizons.</p>

<p><b>Mesure 14</b> Sensibiliser les futurs gestionnaires et responsables des ressources humaines aux meilleures pratiques visant une intégration des personnes handicapées au sein des milieux de travail.</p>	<p>Il est essentiel de sensibiliser tous les gestionnaires et responsables de ressources humaines, et pas seulement ceux appelés à le devenir. Toutefois, cette mesure est intéressante et pourrait être déployée en collaboration avec les organismes représentant les personnes en situation de handicap ou ayant des « troubles » de santé mentale.</p>
<p><b>Mesure 15</b> 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.</p>	<p>Il sera important de préciser ce que sont les « approches novatrices » et de vérifier si elles reposent sur des données probantes.  De nombreuses approches efficaces existent ailleurs au Canada et à l'international. Il serait judicieux de s'en inspirer.</p>
<p><b>Mesure 16</b> Favoriser l'emploi des personnes handicapées dans les entreprises touristiques.</p>	<p>Cette mesure soulève des questions :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pourquoi cibler uniquement les entreprises touristiques?</li> <li>• S'agit-il d'emplois temporaires ou saisonniers?</li> </ul>
<p><b>Mesure 17</b> 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.</p>	<p>Cette mesure gagnerait à être plus ambitieuse et contraignante. La fonction publique accuse un retard important en matière de représentation des personnes en situation de handicap ou ayant des « troubles » de santé mentale.</p>
<p><b>Axe 3.2</b> Accompagner les milieux de travail en matière d'intégration et de maintien en emploi des personnes handicapées.</p>	<p>Cet axe est bienvenu, car l'inclusion en emploi ne dépend pas uniquement des personnes en situation de handicap ou ayant des « troubles » de santé mentale. Un meilleur accompagnement des collègues, des gestionnaires et des autres parties prenantes est fondamental et son efficacité a déjà été démontrée sur le terrain.</p>

<p><b>Mesure 18</b> Bonifier l'accompagnement des milieux de travail lors de l'intégration en emploi de personnes handicapées.</p>	<p>Des modèles d'accompagnement en entreprise ont fait leurs preuves et il serait pertinent de s'en inspirer. Il est également important de ne pas se limiter à la phase d'intégration, mais aussi de prévoir un accompagnement soutenu afin de favoriser le maintien en emploi.</p>
<p><b>Mesure 19</b> 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.</p>	<p>La question du transport adapté est un enjeu central pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes en situation de handicap ou ayant des « troubles » de santé mentale. Actuellement, la situation sur le terrain est critique : elle compromet sérieusement la capacité des personnes à trouver un emploi et à le conserver. Dans plusieurs régions, les bris de services et les retards fréquents représentent des obstacles quotidiens.</p> <p>Un réel réinvestissement s'impose, car une simple « expérimentation » de nouvelles modalités de collaboration entre les acteurs concernés ne suffira pas à répondre à l'ampleur du problème.</p>
<p><b>Mesure 20</b> Créer une boîte à outils destinée aux conseillers aux entreprises du réseau de Services Québec.</p>	<p>La mesure est pertinente, à condition que la boîte à outils soit complète et reflète l'expertise du secteur communautaire.</p>
<p><b>Mesure 21</b> Réaliser des initiatives permettant de diversifier les secteurs d'activité qui embauchent des personnes handicapées.</p>	<p>Cette mesure manque de précision, ce qui rend son évaluation difficile.</p>
<p><b>Mesure 22</b> 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.</p>	<p>Cette mesure va dans la bonne direction. Il serait toutefois essentiel d'inclure les représentants des personnes en situation de handicap ou ayant des « troubles » de santé mentale au sein de ce comité ou, à tout le moins, dans un comité parallèle dédié.</p>

### **III. Analyse comparative de la Stratégie 2025-2028 et des recommandations du milieu communautaire**

En 2024, nos organisations (AQRIPH, AGRP, COSME, COPHAN, FQA, SQDI) avaient produit un avis sur le renouvellement de la Stratégie.

Cet avis présentait les grands principes que les organisations souhaitaient voir dans la Stratégie, ainsi qu'un ensemble de mesures à inclure. Parmi les 58 mesures proposées par les organisations, certaines se retrouvent dans la Stratégie, en tout ou en partie.

Le tableau suivant présente une analyse de la Stratégie en fonction des mesures proposées par les organisations. Pour chaque mesure proposée par les organisations, le tableau dans les pages suivantes indique si cette mesure se trouve dans la Stratégie 2025-2028 et offre quelques précisions.

## Mesures de préemployabilité

N°	Mesure	Présent dans la Stratégie 2025-2028
<b>Mesures de préemployabilité</b>		
A1	Légiférer pour rendre obligatoire dans la <i>Loi sur l'instruction publique</i> la démarche de transition entre l'école et la vie active (TEVA) dès 14 ans dans toutes les régions du Québec, afin de faciliter l'inclusion sociale et la participation économique des jeunes adultes en situation de handicap ou ayant des « troubles » de santé mentale, en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage.	<p style="text-align: center;">Partiellement</p> <p style="text-align: center;">La Stratégie ne propose pas de légiférer la TEVA, mais elle propose de la généraliser à tous les élèves handicapés (mesure 7).</p>
A2	Prévoir plus de stages d'apprentissage en entreprise pour les élèves en situation de handicap ou ayant des « troubles » de santé mentale.	<p style="text-align: center;">Partiellement</p> <p style="text-align: center;">La mesure 13 propose de bonifier le programme Parcours de formation axée sur l'emploi (PFAE)</p>
A3	Faciliter l'accès à des stages en entreprise ou aux stages étudiants en lien avec les programmes d'études.	
A4	Mettre en place des passerelles entre les programmes du ministère de l'Éducation (MEQ), du ministère de la Santé et des Services sociaux (MSSS) et du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MESS) afin de faciliter la transition entre les services et étapes du parcours en emploi visant la stratégie de « l'emploi, premier choix ».	<p style="text-align: center;">Oui</p> <p style="text-align: center;">La mesure 6 prévoit une meilleure transition entre les programmes des différents ministères.</p>

N°	Mesure	Présent dans la Stratégie 2025-2028
<b>Mesures de préemployabilité</b>		
A5	Reconnaitre l'implication et l'expertise du milieu communautaire dans le développement des habiletés socioprofessionnelles et des activités communautaires des personnes en situation de handicap ou ayant des « troubles » de santé mentale et financer adéquatement leurs programmes et services.	<p style="text-align: center;">Partiellement</p> <p>La mesure 8 prévoit améliorer « la planification de services inter-réseaux », incluant le réseau communautaire. Toutefois, cette amélioration de la planification inter-réseaux est réservée aux « personnes en situation complexe ».</p> <p>Aucun financement spécifique pour les organisations communautaires n'est mentionné.</p>
A6	<p>Soutenir les organisations communautaires dans la transition harmonieuse vers l'emploi inclusif des participants et participantes prêts à occuper un emploi :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• en leur permettant d'avoir accès à des ressources accompagnatrices en employabilité,</li> <li>• en opérant un meilleur maillage avec les organismes spécialisés en emploi des personnes handicapées ou ayant des « troubles » de santé mentale,</li> <li>• en soutenant et finançant la formation continue du personnel,</li> <li>• en soutenant et finançant l'implantation d'outils de gestion et de suivi des services.</li> </ul>	<p style="text-align: center;">Partiellement</p> <p>La mesure 9 vise à mieux encadrer les services socioprofessionnels et communautaires.</p> <p>Aucun financement spécifique pour les organisations n'est mentionné.</p>
A7	Mettre en place des mécanismes de surveillance et d'intervention pour lutter contre l'exploitation des personnes en situation de handicap ou ayant des « troubles » de santé mentale participant à des programmes dans lesquelles elles ne reçoivent pas un réel salaire pour leur travail / activités productives.	

N°	Mesure	Présent dans la Stratégie 2025-2028
<b>Mesures de préemployabilité</b>		
A8	<p>Édicter un nouveau règlement lié à Loi sur les normes du travail afin de mieux encadrer les exemptions liées aux programmes de formation pour les personnes en situation de handicap ou ayant des « troubles » de santé mentale (Gouvernement du Québec, 1980, art. 88). Ces personnes devraient avoir un statut égal au reste de la population lorsqu'elles occupent un emploi. Les programmes de formation pour ces personnes devraient également avoir 1) des objectifs clairs de formation et un programme pédagogique bien établi, 2) une durée de participation limitée dans le temps, et 3) mener à un emploi inclusif à terme, ou à une autre forme de participation sociale si l'inclusion en emploi n'est pas possible.</p>	<p>Non</p> <p>La mesure 9 prévoit un meilleur encadrement au niveau du ministère de la Santé et des Services sociaux.</p>
A9	<p>Réviser les critères d'admissibilité, les règles d'application, les accommodements et le soutien financier offerts afin de favoriser l'accès à la formation postsecondaire et professionnelle des personnes handicapées ou ayant des « troubles » de santé mentale.</p>	<p>Non</p>
A10	<p>Encourager l'accès au Programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT)<sup>1</sup> aux personnes en situation de handicap ou ayant des « troubles » de santé mentale.</p>	<p>Partiellement</p> <p>La mesure 11 prévoit de créer un « nouveau programme d'expérience de travail pour étudiants handicapés ».</p> <p>La mesure 2 prévoit mieux faire connaître les programmes, mesures et services d'emploi.</p>

N°	Mesure	Présent dans la Stratégie 2025-2028
<b>Mesures de préemployabilité</b>		
A8	<p>Édicter un nouveau règlement lié à Loi sur les normes du travail afin de mieux encadrer les exemptions liées aux programmes de formation pour les personnes en situation de handicap ou ayant des « troubles » de santé mentale (Gouvernement du Québec, 1980, art. 88). Ces personnes devraient avoir un statut égal au reste de la population lorsqu'elles occupent un emploi. Les programmes de formation pour ces personnes devraient également avoir 1) des objectifs clairs de formation et un programme pédagogique bien établi, 2) une durée de participation limitée dans le temps, et 3) mener à un emploi inclusif à terme, ou à une autre forme de participation sociale si l'inclusion en emploi n'est pas possible.</p>	<p>Non</p> <p>La mesure 9 prévoit un meilleur encadrement au niveau du ministère de la Santé et des Services sociaux.</p>
A9	<p>Réviser les critères d'admissibilité, les règles d'application, les accommodements et le soutien financier offerts afin de favoriser l'accès à la formation postsecondaire et professionnelle des personnes handicapées ou ayant des « troubles » de santé mentale.</p>	<p>Non</p>
A10	<p>Encourager l'accès au Programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT)<sup>1</sup> aux personnes en situation de handicap ou ayant des « troubles » de santé mentale.</p>	<p>Partiellement</p> <p>La mesure 11 prévoit de créer un « nouveau programme d'expérience de travail pour étudiants handicapés ».</p> <p>La mesure 2 prévoit mieux faire connaître les programmes, mesures et services d'emploi.</p>

N°	Mesure	Présent dans la Stratégie 2025-2028
<b>Mesures de préemployabilité</b>		
A11	Améliorer l'accès aux programmes de formation continue et aux adultes, notamment en fournissant de l'accompagnement adapté aux attentes et aux besoins des personnes.	Non
A12	Donner accès aux mêmes mesures d'accompagnement qu'au primaire et secondaire pour les personnes suivant une formation postsecondaire ou professionnelle.	
A13	Établir des mécanismes de reconnaissance formelle des compétences (diplôme partiel).	
A14	Donner une forme de reconnaissance officielle aux programmes de préemployabilité dans les organismes communautaires en établissant des normes de base à respecter pour les organismes recevant du financement.	Non
A15	Mieux reconnaître les compétences et savoirs expérientiels acquis hors du Québec, particulièrement pour les personnes handicapées ou ayant des « troubles » de santé mentale immigrantes.	Non

## Accompagnement vers l'emploi et intégration

N°	Mesure	Présent dans la Stratégie 2025-2028
<b>Accompagnement vers l'emploi et intégration</b>		
B1	Revoir l'organisation des services d'employabilité financés par le gouvernement du Québec afin d'inclure dans l'offre de services les services dispensés par des organisations communautaires offrant des programmes de préemployabilité, de soutien d'aide à l'emploi, d'intégration en emploi et de maintien en emploi.	<p style="text-align: center;">Partiellement</p> <p>La mesure 8 prévoit améliorer « la planification de service inter-réseaux », incluant le réseau communautaire. Aucun financement spécifique pour les organisations communautaires n'est mentionné.</p>
B2	Créer un maillage entre les organismes spécialisés mandatés par le ministère de l'Emploi afin que les personnes à la recherche d'emploi puissent bénéficier de tous les services et de toutes les mesures disponibles à un seul endroit et par différents moyens (en personne, à distance, par téléphone, par vidéoconférence, etc.).	<p style="text-align: center;">Non</p>
B3	Investir dans des services d'accompagnement qui répondent adéquatement aux besoins individuels après l'obtention de l'emploi. Ce modèle d'accompagnement pourrait par exemple être basé sur le modèle de job coaching qui a fait ses preuves dans les autres provinces et territoires du Canada.	<p style="text-align: center;">Partiellement</p> <p>La mesure 15 propose d'« 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 ».</p>

N°	Mesure	Présent dans la Stratégie 2025-2028
<b>Accompagnement vers l'emploi et intégration</b>		
B4	Faciliter l'accès aux services génériques des services publics d'emploi (SPE), notamment en préparant mieux le personnel à recevoir et desservir des personnes en situation de handicap ou ayant des « troubles » de santé mentale, en offrant des mesures d'accommodement et en allégeant la bureaucratie pour les employeurs et les personnes handicapées ou ayant des « troubles » de santé mentale.	Partiellement  La mesure 20 prévoit mieux former le personnel de Services Québec.
B5	Faciliter l'accès aux programmes et mesures d'employabilité, tels que les services d'aide à l'emploi (SAE), les projets préparatoires à l'emploi, la mesure de la formation de la main-d'œuvre, le programme d'apprentissage en milieu de travail, etc.	Non

N°	Mesure	Présent dans la Stratégie 2025-2028
<b>Accompagnement vers l'emploi et intégration</b>		
B6	Réviser le Programme d'obligation contractuelle - Égalité en emploi pour l'étendre aux entreprises privées ayant un lien contractuel avec le gouvernement du Québec en établissant une cible spécifique d'intégration de personnes en situation de handicap ou ayant des « troubles » de santé mentale.	<p style="text-align: center;">Partiellement</p> <p>La mesure 17 prévoit « 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 ».</p>
B7	Bonifier le Programme de développement de l'employabilité à l'intention des personnes handicapées en offrant plus de stages afin de favoriser leur intégration en emploi dans la fonction publique.	
B8	Modifier les règles d'admissibilité au PDEIPH afin de permettre aux personnes non affiliées à un service externe de main-d'œuvre d'appliquer sur les stages offerts via ce programme.	
B9	Établir et réaliser un plan de communication pour améliorer la représentation sociale des travailleurs en situation de handicap ou ayant des « troubles » de santé mentale de concert avec les employeurs.	<p style="text-align: center;">Oui</p> <p>La mesure 1 prévoit « valoriser l'apport des personnes handicapées au marché du travail ».</p>

N°	Mesure	Présent dans la Stratégie 2025-2028
<b>Accompagnement vers l'emploi et intégration</b>		
B10	Sensibiliser les employeurs à la pertinence et aux avantages d'embaucher une personne en situation de handicap ou ayant des « troubles » de santé mentale.	<p style="text-align: center;">Oui</p> <p>La mesure 14 prévoit « sensibiliser les futurs gestionnaires et responsables des ressources humaines aux meilleures pratiques visant une intégration des personnes handicapées au sein des milieux de travail ».</p>
B11	Sensibiliser et former les milieux de travail à l'embauche inclusive des personnes en situation de handicap ou ayant des « troubles » de santé mentale.	
B12	Inviter les employeurs à réviser les critères d'embauches afin de s'en tenir à ce qui est vraiment nécessaire (par exemple, un secondaire 5 n'est pas toujours indispensable pour un grand nombre d'emplois) et éviter des biais systémiques discriminatoires.	Non
B13	Sensibiliser l'entourage des personnes en situation de handicap ou ayant des « troubles » de santé mentale (familles, intervenants, travailleurs de première ligne, etc.) à leurs capacités à travailler et occuper un emploi avec le soutien nécessaire.	<p style="text-align: center;">Partiellement</p> <p>La mesure 1 prévoit « valoriser l'apport des personnes handicapées au marché du travail ».</p>

N°	Mesure	Présent dans la Stratégie 2025-2028
<b>Accompagnement vers l'emploi et intégration</b>		
B14	Augmenter le nombre d'entreprises adaptées (EA) afin de pallier la saturation de l'embauche dans les EA actuelles et le manque d'EA dans certaines régions (particulièrement dans les régions éloignées).	<p>Non</p> <p>Aucune mention n'est faite des entreprises adaptées, du Contrat d'intégration au travail ou encore des délais d'admission au Programme de revenu de base.</p>
B15	Diversifier les modèles d'EA et les profils des personnes pouvant participer aux programmes des EA, notamment en offrant plus de mesures d'accommodements aux personnes.	
B16	Permettre le soutien individuel par une personne accompagnatrice en intégration et en maintien en emploi dans la mesure CIT ainsi que par l'entremise de toute organisation œuvrant en employabilité. La personne accompagnatrice pourrait venir d'une ressource interne (financée) ou externe à l'entreprise.	
B17	Répondre à tous les besoins au Québec en augmentant le nombre de CIT et en rendant la mesure disponible partout dans la province.	
B18	Raccourcir le délai d'admission au Programme de revenu de base à 30 mois de participation au Programme de solidarité sociale afin de lever les désincitatifs à l'emploi des prestataires du programme.	

N°	Mesure	Présent dans la Stratégie 2025-2028
<b>Accompagnement vers l'emploi et intégration</b>		
B19	Mettre en place des mesures incitatives relatives à la création individuelle d'emploi par les personnes handicapées ou ayant des « troubles » de santé mentale (entrepreneuriat, emploi autonome, coopératives, activités génératrices de revenus, etc.).	Non
B20	Convertir les sommes allouées à des mesures passives du MESS (telles que les prestations des programmes d'aide financière de dernier recours) en mesures actives pour permettre aux personnes prestataires de programmes d'aide financière de dernier recours d'intégrer le marché du travail, notamment en soutenant l'accès à la mesure Contrat d'intégration au travail (CIT).	

## Maintien en emploi

N°	Mesure	Présent dans la Stratégie 2025-2028
<b>Maintien en emploi</b>		
C1	Faciliter l'accès à la formation continue des personnes en situation de handicap ou ayant des « troubles » de santé mentale en offrant des programmes socioprofessionnels, des subventions, des formes d'accommodements et la possibilité de recourir à des ressources accompagnatrices à cet effet.	<p style="text-align: center;">Partiellement</p> <p>La mesure 15 propose d'« 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 ».</p>
C2	Prévoir une enveloppe suffisante pour financer les accommodements et formes d'accompagnement pour les personnes en situation de handicap ou ayant des « troubles » de santé mentale qui souhaitent suivre un programme de formation professionnelle ou continue.	<p style="text-align: center;">Non</p>
C3	Offrir des mesures d'accompagnement en milieu de travail pendant toute la trajectoire d'emploi, de la recherche d'emploi à la promotion de carrière.	<p style="text-align: center;">Partiellement</p> <p>La mesure 15 propose d'« 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 ».</p>
C4	Offrir plus d'accompagnement aux employeurs sur des périodes prolongées afin de garantir le maintien en emploi et offrir un soutien intensif variable dans le temps, selon les besoins des personnes et des employeurs.	<p style="text-align: center;">Partiellement</p> <p>La mesure 15 propose d'« 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 ».</p>

N°	Mesure	Présent dans la Stratégie 2025-2028
<b>Maintien en emploi</b>		
C5	Financer adéquatement les organisations communautaires offrant des services de suivi et d'aide au maintien en emploi complémentaires aux services des organismes spécialisés pour l'emploi des personnes handicapées ou ayant des « troubles » de santé mentale.	<p style="text-align: center;">Partiellement</p> <p>La mesure 8 prévoit améliorer « la planification de services inter-réseaux », incluant le réseau communautaire.</p> <p>Aucun financement spécifique pour les organisations communautaires n'est mentionné.</p>
C6	Augmenter les budgets pour la mesure Contrat d'intégration au travail (CIT).	Non
C7	Améliorer les conditions de travail dans les EA, notamment en adaptant les postes de travail et en diversifiant l'offre d'EA.	
C8	Permettre des mécanismes de transition harmonieuse vers l'entreprise régulière, lorsque souhaitée par la personne salariée.	

N°	Mesure	Présent dans la Stratégie 2025-2028
<b>Maintien en emploi</b>		
C9	Permettre aux personnes devant quitter leur emploi pour des raisons liées à des conditions épisodiques, cycliques ou chroniques de réintégrer leur emploi après une période d'absence et mettre en place des mesures de soutien pour les employeurs pendant la période d'absence.	Non
C10	Mettre en place une mesure de protection et de maintien en emploi à temps plein ou à temps partiel, pour les personnes proches aidantes qui doivent s'absenter temporairement pour s'occuper d'une personne nécessitant des soins importants ou n'ayant pas de services en quantité suffisante, pour la période allant au-delà de la période de couverture de l'assurance-emploi.	

## Promotion en emploi et avancement de carrière

N°	Mesure	Présent dans la Stratégie 2025-2028
<b>Promotion en emploi et avancement de carrière</b>		
D1	Mettre en place des mesures concrètes pour soutenir la progression dans l'entreprise ou dans une autre entreprise que ce soit, par exemple, en informant les employés des possibilités de promotion ou en facilitant l'accès à la formation continue des employés en situation de handicap ou ayant des « troubles » de santé mentale, ou encore en favorisant la mise en place de mesures d'accompagnement et d'accommodements.	<p style="text-align: center;">Partiellement</p> <p>La mesure 10 vise à favoriser le développement des compétences des personnes handicapées par le développement d'approches individualisées.</p> <p>La mesure 15 propose d'« 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 ».</p>
D2	Faciliter la reconnaissance des obstacles du milieu de travail et la mise en place de mesures d'accommodement favorisant le développement professionnel.	
D3	Favoriser la mise en place de programme de mentorat pour les employés en situation de handicap ou ayant des « troubles » de santé mentale en leur offrant l'opportunité d'occuper soit un rôle de mentoré ou soit un rôle de mentor.	
D4	Encourager l'adaptation des méthodes d'évaluation des performances pour s'assurer qu'elles soient inclusives pour les employés en situation de handicap ou ayant des « troubles » de santé mentale.	

## Mesures transversales

N°	Mesure	Présent dans la Stratégie 2025-2028
<b>Mesures transversales</b>		
E1	Mobiliser l'ensemble des ministères et organismes dans l'accompagnement des personnes afin de faciliter leur parcours vers l'emploi.	<p style="text-align: center;">Partiellement</p> <p>La Stratégie met l'accent sur la collaboration entre certains ministères et organismes du gouvernement du Québec.</p>
E2	S'assurer de la complémentarité des programmes de pré-emploi, de service d'aide à l'emploi, d'intégration et de maintien en emploi offerts par les ministères, notamment pour les prestataires des régimes d'aide financière de dernier recours étant plus éloignés du marché du travail.	<p style="text-align: center;">Partiellement</p> <p>La mesure 2 prévoit notamment de mieux informer les prestataires du Programme de revenu de base de leurs droits en lien avec les revenus de travail.</p>
E3	Augmenter et annualiser le plafond des gains d'emploi admissibles dans les programmes d'aide sociale et de solidarité sociale (actuellement 200 \$ par mois) au moins au niveau du montant de la prestation de base des différents programmes d'aide financière de dernier recours.	Non
E4	Enlever toute limite de gains et revenus de travail pour les prestataires du Programme de revenu de base et ne pas en tenir compte dans le calcul de la prestation.	

N°	Mesure	Présent dans la Stratégie 2025-2028
<b>Mesures transversales</b>		
E5	Améliorer le transport adapté et le transport collectif afin de permettre aux personnes d'aller au travail à l'heure et d'être assidues au travail, selon les horaires de travail fixés par l'employeur.	<p>Oui</p> <p>Les mesures 19 et 22 visent à améliorer le transport pour les personnes en situation de handicap.</p>
E6	Créer une action concertée de recherche — par un financement venant notamment du MESS, de l'OPHQ, du MSSS et du MÉQ au Fonds de recherche du Québec (FRQ) — pour documenter la situation des personnes handicapées ou ayant des « troubles » de santé mentale au travail, ainsi que les meilleures pratiques d'intégration et de maintien en emploi et générer plus de données sur l'emploi de ces personnes.	<p>Oui</p> <p>Les mesure 3, 4 et 5 visent à effectuer des recherches sur l'emploi des personnes en situation de handicap.</p>
E7	Identifier des indicateurs de suivi et d'impact (résultats) pour chacune des mesures de la Stratégie et établir un mécanisme de suivi avec le milieu associatif des personnes handicapées ou ayant des « troubles » de santé mentale et le Comité consultatif personnes handicapées (CCPH) de la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT).	<p>Oui</p> <p>Des indicateurs sont présents dans la Stratégie.</p>
E8	Viser des programmes réellement inclusifs et réévaluer la pertinence des programmes comme Duo Emploi qui ne permettent pas d'interactions soutenues dans le temps.	<p>Non</p>
E9	Sensibiliser les employeurs et les réseaux d'employeurs aux compétences des personnes, par le biais des organismes locaux et des regroupements d'organismes.	

