



TRAVAILLEUR HANDICAPÉ ET FORMATION DE LA MAIN-D'OEUVRE

Guide sur les dépenses admissibles relatives à l'adaptation des
activités de formation dans le cadre de la
*Loi favorisant le développement et la reconnaissance des
compétences de la main-d'oeuvre*

Mise à jour du document : mars 2010
Document original : novembre 1999

TABLE DES MATIÈRES

MISE EN GARDE.....	3
LE DÉVELOPPEMENT DE LA FORMATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE	3
Pourquoi investir dans le développement de la formation de la main-d'oeuvre?	3
Pourquoi investir dans la formation des personnes handicapées?	3
QUE FAUT-IL SAVOIR SUR LA LOI FAVORISANT LE DÉVELOPPEMENT ET LA RECONNAISSANCE DES COMPÉTENCES DE LA MAIN-D'OEUVRE?.....	4
POURQUOI PRODUIRE UN AUTRE GUIDE SUR LE DÉVELOPPEMENT DE LA FORMATION ALORS QU'IL EXISTE DÉJÀ BON NOMBRE D'OUTILS?.....	4
QU'ENTEND-ON PAR MAIN-D'OEUVRE HANDICAPÉE?.....	5
Une personne d'abord... ..	5
Un travailleur ou une travailleuse aussi!	5
LA LOI SUR LES COMPÉTENCES VIS-À-VIS DE LA FORMATION D'UN EMPLOYÉ HANDICAPÉ	5
POURQUOI LES ADAPTATIONS DE LA FORMATION POUR LES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS HANDICAPÉS?	6
Définition du principe d'accommodement	6
SEPT EXEMPLES CONCRETS	7
Geneviève.....	7
Louis	8
François	8
Maxime	9
Louise	10
Patrice	10
Marielle	11
EN CONCLUSION	12

MISE EN GARDE

Les textes de ce guide ne sont pas la reproduction des textes de loi, mais plutôt une vulgarisation de ceux-ci. Il est toujours préférable, avant de poser quelque geste que ce soit, de communiquer avec la ressource appropriée ou de consulter les textes de loi pertinents. Il faut noter également que les lois et les règlements peuvent être modifiés en tout temps par les gouvernements. Pour en connaître davantage sur cette loi, veuillez consulter le site Web d'Emploi-Québec au <http://emploi.quebec.net/entreprises/formation/loi-competences/index.asp>.

LE DÉVELOPPEMENT DE LA FORMATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE

Pourquoi investir dans le développement de la formation de la main-d'oeuvre?

Parce que la société québécoise, à l'instar des autres sociétés, est à l'ère de l'économie du savoir et de ses nouvelles exigences et que la culture de la formation devient nécessaire pour répondre aux défis qui la caractérisent.

Parce que l'économie mondiale est en constante mutation et présente également de multiples défis dans un contexte de mondialisation des marchés et de mouvements de la main-d'oeuvre.

Parce que les entreprises doivent devenir et demeurer compétitives pour s'adapter et suivre les tendances du marché mondial.

Parce que, parallèlement, l'évolution technologique exige une adaptation sans cesse grandissante des entreprises et de leur main-d'oeuvre.

Parce que la main-d'oeuvre a besoin de relever son niveau de compétences afin de s'adapter et de rester compétitive face à l'évolution du marché du travail, à ses exigences et aux changements technologiques auxquels sont confrontées les entreprises.

Parce qu'une formation reconnue, qualifiante et transférable est le moyen privilégié pour assurer le maintien en emploi et la mobilité professionnelle de la main-d'oeuvre.

Pourquoi investir dans la formation des personnes handicapées?

Parce que les personnes handicapées sont encore trop peu actives sur le marché de l'emploi comparativement aux personnes qui n'ont pas de limitations fonctionnelles.

Parce qu'elles n'ont eu que très peu accès aux programmes de formation professionnelle offerts dans les réseaux public et privé, ce qui a eu pour effet de les confiner dans des profils d'emplois précaires, peu spécialisés et peu rémunérés.

Parce que les personnes handicapées intégrées en entreprise doivent être considérées et outillées au même titre que l'ensemble des autres travailleuses et travailleurs en matière d'accès et de participation à la formation offerte au personnel de l'entreprise.

Parce qu'elles veulent un traitement équitable pour se maintenir en emploi et assurer leur mobilité professionnelle et que ce traitement se traduise par l'égalité dans les résultats.

Parce que la formation est un moyen de relever le niveau de leurs compétences, de les qualifier en augmentant leur productivité et leur compétitivité au sein de l'entreprise et d'assurer leur mobilité professionnelle.

Parce que les entreprises ne peuvent se passer du potentiel et du savoir-faire d'une masse aussi importante de la population.

QUE FAUT-IL SAVOIR SUR LA LOI FAVORISANT LE DÉVELOPPEMENT ET LA RECONNAISSANCE DES COMPÉTENCES DE LA MAIN-D'ŒUVRE?

Adoptée en 2007, la [Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'oeuvre](#) (ci-après désignée la Loi sur les compétences) se veut un moyen de favoriser une culture de formation au Québec. Culture à laquelle l'ensemble des partenaires du marché du travail adhère. Cette loi a été adoptée en remplacement de la *Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'oeuvre* qui était en vigueur depuis 1995 et qui était communément appelée la *loi du 1%*. La Loi sur les compétences oblige tout employeur dont la masse salariale excède 1 million de dollars à investir un montant représentant 1 % de cette masse salariale en formation. Plusieurs règlements viennent encadrer l'application de cette loi, dont le [Règlement sur les dépenses de formation admissibles](#).

POURQUOI PRODUIRE UN AUTRE GUIDE SUR LE DÉVELOPPEMENT DE LA FORMATION ALORS QU'IL EXISTE DÉJÀ BON NOMBRE D'OUTILS?

Parce que ce guide est une excellente occasion de faire connaître aux employeurs, à l'aide d'exemples concrets, le profil, les caractéristiques et les besoins en formation des personnes handicapées qui sont intégrées en emploi.

Parce que les partenaires du marché du travail ont besoin de connaître et d'être sensibilisés aux moyens permettant d'adapter les activités de formation pour répondre adéquatement aux besoins des travailleuses et travailleurs handicapés.

Parce qu'à l'aide d'exemples concrets quant aux types de dépenses de formation admissibles, il est nécessaire de démystifier l'impact de ces besoins d'adaptation sur l'ensemble de la planification et de la mise en oeuvre de la formation en entreprise et des coûts s'y rattachant. Il est nécessaire de faire connaître aux entreprises les ressources, les services et les programmes destinés aux personnes handicapées.

QU'ENTEND-ON PAR MAIN-D'ŒUVRE HANDICAPÉE?

Une personne d'abord...

Une personne handicapée est d'abord et avant tout une personne ayant un potentiel, des aptitudes, des compétences et vivant avec une ou des limitations fonctionnelles. Le CAMO pour personnes handicapées et ses partenaires se réfèrent habituellement à la [Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale](#) (article 1.g) pour la définition de personne handicapée :

Toute personne ayant une déficience entraînant une incapacité significative et persistante et qui est sujette à rencontrer des obstacles dans l'accomplissement d'activités courantes.

L.R.Q., chapitre E-20.1 (article 1.g)

Une personne handicapée est donc une personne qui, en raison de ses limitations fonctionnelles, peut vivre des obstacles liés, d'une part, à sa condition particulière et, d'autre part, à un milieu social ou environnemental qui n'est pas adapté à ses besoins.

Selon l'[Enquête sur la participation et les limitations d'activités de 2006 : l'incapacité au Canada](#) (EPLA) de Statistique Canada, 14,3 % de la population canadienne vivait avec une incapacité en 2006. Au Québec, les personnes de ce groupe représentaient 10,4 % de la population québécoise soit plus de 768 000 personnes. La moitié des personnes handicapées est faiblement scolarisée et historiquement exclue de la formation.

Un travailleur ou une travailleuse aussi!

Toujours selon l'EPLA 2006, environ 46 % des personnes âgées entre 15 et 64 ans vivant avec une incapacité étaient en emploi au Québec à cette même période comparativement à près de 79 % pour les personnes sans incapacités.

Au-delà des statistiques, chaque personne est unique et, par conséquent, le profil des difficultés rencontrées et des besoins d'adaptation des activités de formation varie selon la limitation fonctionnelle observée, le type d'entreprise dans laquelle la personne travaille et le domaine de formation visé.

On entend par « travailleuse ou travailleur » une personne payée par un employeur pour exécuter un travail. C'est bien au-delà de cette notion que le présent guide vise à informer et à sensibiliser les employeurs. Il cherche aussi à amener ces derniers à contribuer au changement souhaité afin que les travailleuses et travailleurs handicapés deviennent et demeurent plus compétitifs grâce à une formation qui sera reconnue, qui les qualifiera davantage et les rendra plus mobiles sur le plan professionnel.

LA LOI SUR LES COMPÉTENCES VIS-À-VIS DE LA FORMATION D'UN EMPLOYÉ HANDICAPÉ

La notion d'adaptation d'une formation ou d'une stratégie de développement des compétences (article 1.13 du Règlement sur les dépenses de formation admissibles) permet à l'employeur de

comptabiliser certaines dépenses de formation lorsqu'elle est dispensée à un employé handicapé. Soulignons que ce ne sont pas tous les frais engagés par l'employeur en vue d'accommoder un employé handicapé qui peuvent être comptabilisés à titre de dépenses de formation admissibles. De plus, pour être admissible, la formation doit toujours respecter les moyens qui sont prévus par la loi. Certaines conditions s'appliquent selon le moyen choisi par l'employeur pour donner la formation. Par conséquent, l'employeur qui désire accommoder un salarié handicapé a avantage à s'informer de l'admissibilité de la dépense auprès de la ressource appropriée.

POURQUOI LES ADAPTATIONS DE LA FORMATION POUR LES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS HANDICAPÉS?

Définition du principe d'accommodement

Le principe d'accommodement se rapporte à l'ensemble des mesures, des programmes et des moyens d'adaptation mis en place par les ressources liées à la formation et à l'emploi afin de permettre aux personnes handicapées de pallier leurs limitations fonctionnelles, quelle que soit la nature de leur déficience ou de leur limitation fonctionnelle.

Les personnes qui ont des limitations fonctionnelles en raison d'une déficience sont souvent placées dans des situations de handicap (obstacles, barrières, règles et pratiques). Les situations de handicap se rapportent aux contextes, aux situations, aux lieux, aux attitudes ou aux comportements constituant des facteurs personnels, sociaux et environnementaux qui empêchent ou limitent ces personnes dans l'accomplissement de leurs rôles sociaux tels que les études, le travail, le perfectionnement, etc.

Ces facteurs peuvent s'avérer de véritables obstacles lorsque les aménagements appropriés ne sont pas mis en oeuvre afin de contrer les situations de handicap, d'où la nécessité d'accommodement.

Les mesures, programmes et moyens d'adaptation peuvent notamment prendre la forme d'aide financière, de soutien professionnel et technique, de préparation du milieu, d'aménagements dans les horaires, dans l'organisation de la formation et du travail, de mesures d'accompagnement, de dérogations à certaines normes en lien avec les critères d'admissibilité à un programme de formation, à la réalisation des apprentissages ou à l'évaluation en vue d'une certification, etc.

Ces mesures, programmes et moyens d'adaptation permettent de pallier les limitations fonctionnelles des personnes handicapées afin d'éliminer ou de réduire les situations de handicap et d'actualiser ainsi le principe d'égalité pour ces personnes par rapport aux personnes qui ne vivent pas de situation de handicap.

Le principe d'accommodement, s'il est respecté et appliqué en fonction des besoins réels d'adaptation de la personne, lui assure l'égalité d'accès et de résultats.

SEPT EXEMPLES CONCRETS

Les expériences concrètes de quatre hommes et de trois femmes permettent de mieux comprendre ce principe d'accommodement. Ces expériences illustrent les situations de formation ainsi que l'éventail d'adaptations dont les travailleuses ou les travailleurs handicapés ont pu bénéficier dans le passé pour réussir une formation d'appoint leur permettant d'assurer leur maintien en emploi et leur mobilité professionnelle. Ces situations illustrent la diversité des besoins d'adaptation en matière de formation, leur arrimage avec le Règlement sur les dépenses de formation admissibles et les solutions concrètes afin de résoudre les obstacles que ces travailleuses et travailleurs ont rencontrés dans leur parcours d'emploi. Il faut noter que les dépenses énumérées dans chacune des expériences ne sont pas exhaustives. De cette manière, d'autres dépenses peuvent être considérées comme des dépenses de formation admissibles. Il importe de se référer au [Guide sur les dépenses de formation admissibles](#) (fichier PDF) et au Règlement sur les dépenses de formation admissibles.

Geneviève, Louis, François, Maxime, Louise, Patrice et Marielle nous présentent leur expérience pouvant servir d'exemple pour les autres travailleuses et travailleurs handicapés. De plus, ces expériences peuvent servir de modèles aux entreprises qui s'engageront dans la voie de la reconnaissance des besoins de formation de leurs travailleuses et travailleurs handicapés et qui auront la volonté de répondre de façon concrète à leurs besoins.

Geneviève

Geneviève travaille depuis deux ans dans un cabinet d'avocats en tant que commis de bureau. Présentant une déficience intellectuelle légère, son intégration en emploi a été soutenue par un Contrat d'intégration au travail (CIT). Avec cette subvention, des services de soutien professionnel ont été financés durant la période où Geneviève a appris les différentes tâches liées à son poste (photopies, télécopies, envois postaux, envois par messagerie, remplacement occasionnel à la réception, distribution interne du courrier, etc.). Récemment, la firme a fait l'acquisition d'un logiciel d'expédition. Ce logiciel permet de préparer l'ensemble des envois par messenger et de communiquer directement avec l'entreprise de messagerie par Internet pour passer les commandes. Geneviève devra apprendre à utiliser ce nouveau logiciel et, pour ce faire, aura besoin de soutien particulier. L'employeur fait appel au service spécialisé de main-d'oeuvre qui avait initialement recommandé Geneviève afin d'obtenir le soutien d'un conseiller dans l'évaluation des besoins de formation. Un plan de formation a donc été établi par Geneviève et son employeur avec la participation du conseiller.

On détermine que Geneviève devra bénéficier de la présence d'un formateur- accompagnateur pour suivre cette formation. Il est convenu que Geneviève suivra une formation de quarante heures à raison de huit heures par semaine. Les dépenses, qui comprennent les frais d'évaluation des besoins de formation et d'élaboration du plan de formation et le salaire du formateur accompagnateur, s'élèvent à 1 200 \$. L'employeur peut déclarer ces frais comme dépenses de formation admissibles étant donné que la formation vise le développement des compétences de Geneviève.

Deux mois plus tard, Geneviève a complété sa formation avec succès. Avec un soutien ponctuel de la part du secrétariat pendant les semaines qui ont suivi la formation, Geneviève utilise

maintenant aisément le nouveau logiciel. Grâce à cette formation, Geneviève se sent valorisée aux yeux de son employeur et assure son maintien en emploi.

Louis

Louis, une personne aveugle qui utilise une canne blanche pour s'orienter, travaille depuis cinq ans en tant que représentant des ventes dans une moyenne entreprise oeuvrant dans le secteur de la distribution alimentaire en gros. La direction organise un important séminaire le mois prochain pour l'ensemble du personnel des ventes. Ce séminaire, qui vise à transmettre de nouvelles techniques de vente, a lieu à l'extérieur de la ville. Le personnel devra donc séjourner quelques nuits à l'hôtel et les frais d'hébergement et de déplacement seront assumés par l'employeur. Louis s'inquiète. D'une part, c'est un lieu inconnu et, sans la présence d'un accompagnateur, il craint d'avoir de la difficulté à s'orienter dans ses déplacements; il préfère ne pas faire appel à ses collègues, car il souhaite rester autonome face à eux. D'autre part, il se demande s'il aura accès à l'information écrite. L'employeur pensera-t-il à lui fournir la documentation en braille? Louis décide de rencontrer son supérieur immédiat pour lui faire part de ses préoccupations.

En ce qui concerne la documentation, son supérieur a déjà pris les dispositions nécessaires avec l'organisme responsable de la formation car il est assez familier avec les besoins d'adaptation de Louis. Toutefois, en ce qui concerne la présence d'un accompagnateur, son supérieur n'y avait pas pensé. Celui-ci propose à Louis de lui présenter une soumission pour les services d'accompagnement. Entre-temps, son supérieur confirme que les frais d'accompagnement sont considérés comme une adaptation d'une formation au sens du Règlement sur les dépenses de formation admissibles permettant à l'employeur de comptabiliser cette dépense et à Louis de suivre la formation au même titre que ses collègues.

De son côté, Louis effectue une recherche et, quelques jours plus tard, remet une soumission à son supérieur au montant de 748 \$. Ce montant comprend le salaire (taux horaire de 14 \$ x 8 heures x 4 jours) et les frais d'hébergement de l'accompagnateur (100 \$ x 3 nuits). Quelques semaines plus tard, Louis se rend au séminaire. Pendant l'événement, l'accompagnateur lui fournit de l'aide, surtout dans les déplacements. Louis participe avec enthousiasme à la formation et maintient son autonomie face à ses collègues.

François

François est préposé aux tables depuis plus de trois ans dans un restaurant situé dans un grand magasin à rayons. François présente une déficience intellectuelle légère.

Il dessert les tables, remplit le lave-vaisselle, nettoie, etc. Un poste de préposé aux commandes sera libre dans quelques mois puisque la personne qui l'occupe actuellement doit déménager à l'extérieur de la ville. François aimerait bien décrocher cet emploi, car il souhaiterait assumer de nouvelles tâches et avoir plus de responsabilités. De plus, il sait que ce poste offre un salaire légèrement supérieur à ce qu'il gagne actuellement.

Toutefois, suite à un atelier organisé par son syndicat, François réalise qu'il a de la difficulté à lire et à écrire et que, sans une formation en alphabétisation, ses lacunes en français l'empêcheront d'accomplir certaines tâches liées au poste convoité. François décide d'en discuter avec son conseiller en emploi, car il hésite à en parler à son employeur. Son conseiller lui suggère d'aborder

le sujet avec son employeur et de lui mentionner que le service spécialisé de main- d'oeuvre peut fournir de l'aide pour trouver une ressource en alphabétisation.

Le lendemain, accompagné de son délégué syndical, François rencontre son patron et lui fait part de ses attentes. Celui-ci est très satisfait du travail de François et comprend très bien son désir de vouloir prendre de l'expérience, mais il a certaines réserves sur les capacités de son employé. Avec le consentement de François, son patron joint le conseiller en emploi du service spécialisé de main-d'oeuvre. À la suite d'une conversation téléphonique avec ce dernier, il se sent rassuré. Il décide donc d'assumer les frais d'une formation en alphabétisation pour François afin que celui-ci puisse se doter des compétences le qualifiant pour le poste de préposé aux commandes, de même que les coûts de l'évaluation liée à la formation de François et de l'adaptation de la pédagogie. Toutes ces dépenses ont été considérées comme des dépenses de formation admissibles. Grâce à la formation suivie, François obtient le poste désiré quelques mois plus tard et, avec l'argent supplémentaire qu'il gagnera, projette de faire un voyage organisé par son club de loisirs.

Maxime

Maxime travaille depuis dix ans dans un établissement de santé. Au cours des quatre dernières années, il occupait le poste d'adjoint de la coordonnatrice des services administratifs. Il a une paralysie cérébrale moyenne : il utilise un fauteuil roulant motorisé pour se déplacer, ses mouvements sont légèrement spasmodiques et il a certains troubles d'élocution, mais les gens arrivent généralement à bien le comprendre. Il est diplômé universitaire et a apporté une contribution significative à son département en améliorant certaines pratiques administratives.

À la suite du dépôt du dernier budget, la direction générale et le conseil d'administration de l'établissement doivent procéder à une restructuration stratégique et financière. Le poste de Maxime se retrouve parmi les postes qui seront transformés à des fins de rationalisation. Pour conserver son poste, Maxime devra suivre une formation d'appoint d'une durée de quatre semaines afin de pouvoir assumer les tâches supplémentaires qui lui seront confiées. Cette formation, qui vise à développer des compétences en compilation informatique de statistiques, sera défrayée par l'employeur. Maxime est libéré une journée par semaine pendant un mois et demi pour suivre le cours approprié offert par un centre de formation privé agréé.

En raison des limitations causées par sa paralysie cérébrale, il nécessite une aide pour la prise de notes. De plus, l'ordinateur sur lequel il fait son apprentissage n'étant pas adapté, Maxime perd beaucoup de temps lorsqu'il fait des entrées de données. Finalement, il a besoin de plus de temps pour passer ses examens.

En ce qui concerne ce dernier point, le centre peut aisément accommoder Maxime. Toutefois, pour ce qui est du soutien technique et de l'adaptation de la technologie, le centre de formation ne peut assumer les coûts supplémentaires qu'occasionnent les besoins de Maxime. Pour les cours, celui-ci propose de fournir son propre ordinateur portable doté du logiciel d'adaptation approprié. Pour sa part, l'employeur accepte d'assumer les honoraires d'un preneur de notes. Ce montant a par la suite été déclaré comme une dépense de formation admissible en vertu de l'adaptation de la formation. Maxime termine donc sa formation sans difficultés et se maintient en emploi.

Louise

Louise vit avec une surdité depuis sa naissance. Elle éprouve des difficultés sur le plan de la communication et a besoin des services d'un interprète dans des situations nouvelles ou particulières. Elle est intégrée dans une entreprise régulière de fabrication de composantes électroniques depuis quatre ans en tant que technicienne.

Au début de son emploi, l'employeur a obtenu une subvention dans le cadre d'un contrat d'intégration au travail (CIT) afin de financer les services d'un interprète pour une période de cinq mois, le temps que Louise puisse se familiariser avec ses tâches. Grâce à cette adaptation, elle est maintenant productive et s'intègre de plus en plus à la vie de l'entreprise. Étant donné les changements technologiques de l'entreprise qui amènent les employés à mettre à jour leurs connaissances, Louise et ses collègues doivent parfaire celles-ci et hausser le niveau de leurs compétences en suivant une formation d'appoint en micro-soudure de deux cents heures offerte par un centre technique spécialisé en électronique. Elle débute la formation et s'aperçoit qu'elle ne peut pas suivre : des explications lui échappent parce qu'elle est limitée au point de vue de la communication. Cette situation l'empêche de suivre le groupe et elle songe à abandonner le cours. Louise a besoin des services d'un interprète gestuel et d'un preneur de notes au début de la formation et ponctuellement par la suite, afin de suivre les explications nouvelles.

Louise adresse une demande directement à son employeur pour qu'il la soutienne dans cette démarche déterminante pour le maintien de son emploi. L'employeur accepte d'assumer les dépenses de l'interprète et du preneur de notes pour la durée de la formation et peut les comptabiliser comme des dépenses de formation admissibles. Quelques mois plus tard, Louise complète sa formation avec succès et peut ainsi se maintenir en emploi au sein de l'entreprise, évitant par conséquent une rétrogradation, voire possiblement un licenciement.

Patrice

Patrice est maniaco-dépressif et prend des médicaments pour stabiliser son état. Il travaille depuis deux ans comme mécanicien dans un atelier de réparation d'automobiles. Il effectue les réparations ou les ajustements rapides, c'est-à-dire les travaux d'une durée de 45 minutes et moins. Son employeur est au courant de sa situation car, lors de l'embauche de Patrice, son conseiller en emploi a sensibilisé ce dernier afin d'assurer une meilleure intégration en milieu de travail. Son employeur est très satisfait du rendement de Patrice et pense même à lui offrir une promotion.

Patrice passerait alors au remplacement de silencieux et de freins traditionnels et ABS, mais il doit d'abord suivre une formation pour obtenir l'emploi convoité. Cette formation, qui dure environ huit heures, est assujettie à la Loi sur les compétences étant donné qu'elle vise le développement des compétences de Patrice. L'employeur peut donc en déclarer les coûts comme des dépenses de formation admissibles.

Patrice informe son conseiller en emploi de ce nouveau développement et lui fait part de ses inquiétudes. Il est très heureux que son employeur reconnaisse ses compétences, mais il craint d'avoir de la difficulté à gérer le stress que pourrait provoquer cette nouvelle situation. Il craint aussi de vivre un échec au cours de cette formation et de perdre sa promotion. Le conseiller tente

de le rassurer et lui propose d'aviser son employeur de la situation. Ensemble, ils tenteront d'établir les moyens d'adaptation les plus appropriés pour assurer la réussite de la démarche.

À cet effet, une entente est prise : suite à l'obtention de l'accréditation de Patrice, un suivi à l'interne sera assuré par un compagnon de travail. Celui-ci effectuera une vérification des dix premières voitures réparées par Patrice et le conseillera au besoin. L'engagement du compagnon de travail représente environ dix heures de travail. Le salaire du compagnon (c'est-à-dire 100 \$) est déclaré dans le cadre du Règlement sur les dépenses de formation admissibles en tant qu'adaptation de la formation. Au bout d'une semaine, on constate que tout se déroule très bien et que Patrice n'a plus besoin de suivi personnalisé. Après la formation, il obtient sa promotion.

Marielle

Marielle travaille comme caissière dans une caisse populaire depuis trois ans comme caissière à raison de cinq matinées par semaine. Elle est atteinte de sclérose en plaques depuis cinq ans. Toutefois, ses limitations sont plutôt légères (utilisation d'une canne pour la marche, mouvements légèrement moins rapides), car elle est en rémission et elle prend soin de ne pas trop se fatiguer. C'est d'ailleurs pour cette raison que son syndicat avait convenu d'une entente avec son employeur afin de permettre à Marielle de travailler l'avant-midi seulement.

La caisse populaire se dotera bientôt de nouveaux terminaux informatiques. L'ensemble du personnel devra suivre une formation intensive au cours des deux prochaines semaines afin de se familiariser avec ce nouveau système avant son implantation. Marielle apprend que la formation est d'une durée de trente heures et qu'elle se donne en soirée (à raison de trois heures par soir pendant deux semaines) pour accommoder le personnel à temps plein travaillant le jour. Marielle sait qu'elle ne pourra pas suivre cette formation car, en raison de sa sclérose en plaques, la fatigue se fait sentir en fin de journée et elle est trop faible pour des activités exigeantes en soirée. Elle est donc très découragée par cette nouvelle concernant la formation. Si elle n'arrive pas à utiliser le nouvel équipement, elle ne pourra pas accomplir ses tâches et risque de perdre son emploi.

Marielle rencontre sa supérieure et lui explique ses inquiétudes. Celle-ci, travaillant depuis peu à cette succursale, n'est pas au courant des limitations de Marielle et n'a donc pas pris celles-ci en considération lors de la planification de la formation. À la suite de leur discussion, l'employeur négocie avec l'organisme chargé de la formation pour voir quels aménagements sont possibles.

Il est entendu avec l'organisme que Marielle suivra ses cours en début d'après-midi et que la formation s'échelonnait sur trois semaines au lieu de deux. Bien que cela signifie que Marielle ne pourra suivre la formation avec ses collègues de travail, elle est très heureuse de l'aménagement prévu pour répondre à ses besoins. Les frais supplémentaires pour cette formation personnalisée sont de 500 \$ pour l'employeur. Étant donné que la formation visera à développer les compétences de Marielle, ce montant est considéré comme une dépense de formation admissible selon le Règlement sur les dépenses de formation admissibles.

EN CONCLUSION

L'accès à l'emploi pour les personnes handicapées est un défi important à relever pour le Québec. C'est pourquoi la [Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées](#) a été mise de l'avant en mai 2008. L'intégration et le maintien en emploi sont des objectifs importants de cette stratégie. La formation continue des travailleurs peut contribuer à ce maintien.

Avec ce guide, le CAMO pour personnes handicapées souhaite démontrer aux employeurs qu'il est important d'assurer aux travailleurs handicapés un accès équitable à la formation en leur fournissant les mesures d'accommodement nécessaires. Des mesures qui permettront à ces travailleurs de demeurer compétents et productifs et dont les coûts, souvent minimes, peuvent être comptabilisés comme dépenses admissibles afin de remplir leurs obligations de dépenses de formation.