



CAMO POUR PERSONNES HANDICAPÉES

PLAN D'ACTION 2010-2011

Adopté par le conseil d'administration
du CAMO pour personnes handicapées
Le 27 janvier 2010

INTRODUCTION

Ce plan d'action identifie les objectifs inscrits à la 2^e année de la planification stratégique 2008-2011 où nous rappelons les cinq enjeux qui doivent orienter nos actions au cours de cette période :

- ▀ Assumer notre rôle d'aviseur incontournable en ce qui concerne l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées en sachant mettre à profit l'expertise, l'expérience et les réalisations de nos partenaires;
- ▀ Être un acteur déterminant dans l'orientation et dans l'implantation de la *Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées*;
- ▀ Mobiliser et concerter tous nos partenaires dans la réalisation des objectifs visant l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées;
- ▀ Faire évoluer les représentations sociales face à l'intégration en emploi des personnes handicapées;
- ▀ Traduire concrètement le droit au travail des personnes handicapées en profitant de la conjoncture économique favorable à l'emploi.

Ces enjeux ont une portée large et constituent des défis dont les résultats s'obtiennent graduellement, souvent aussi tributaires de facteurs dont nous n'avons pas le contrôle. Notre prochain plan d'action annuel se situera donc en continuité avec les plans précédents dans une perspective de « progrès continu ».

Dans l'élaboration de ce plan d'action, nous avons évidemment aussi toujours à l'esprit les mandats qui nous sont dévolus dans l'entente-cadre conclue avec le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale et qui balisent notre mission vouée à l'intégration et au maintien en emploi des personnes handicapées. Nous regroupons dans quelques catégories d'interventions ces mandats :

- ▀ Analyse d'obstacles;
- ▀ Propositions de solutions;
- ▀ Promotion de mesures, programmes, etc.;
- ▀ Mise en œuvre de stratégies d'intervention;
- ▀ Coordination de projets et d'initiatives.

Nous croyons aussi utile de rappeler quelques particularités qui caractérisent notre mission et qui méritent d'être prises en considération dans l'établissement du budget qui nous est alloué.

Notre mission revêt en effet une portée nationale. Cela suppose de bâtir des liens avec des partenaires des différentes régions du Québec et de développer des activités qui favorisent, au plan national, la concertation et le partenariat. Nos mandats nous amènent aussi à développer et à consolider une diversité de réseaux au plan de la formation et de l'emploi.

Notre financement doit être en mesure de dégager une certaine marge de manœuvre pour nous permettre de réaliser ces activités dont une partie des coûts sont liés à des besoins de logistique et d'ordre matériel. La réalisation de ce plan est donc aussi tributaire de la disponibilité des ressources financières appropriées.



ENJEU N° 1 : ASSUMER NOTRE RÔLE D'AVISEUR INCONTOURNABLE EN CE QUI CONCERNE L'INTÉGRATION ET LE MAINTIEN EN EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPÉES

- 1.1 DÉVELOPPER UNE APPROCHE « MARKETING » AFIN DE FAIRE CONNAÎTRE ET DE PROMOUVOIR CE RÔLE**
- 1.1.1 Cibler de façon spécifique les employeurs dans la promotion de ce rôle afin de faire connaître davantage nos services conseils visant à soutenir les entreprises qui souhaitent se doter de politiques d'embauche à l'égard des personnes handicapées (action 43 de la *Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées*).
 - 1.1.2 Associer des groupes de recherche universitaire développant des contenus portant sur la gestion de l'équité et de la diversité par l'apport de notre propre expertise à l'égard des personnes handicapées.
 - 1.1.3 Utiliser la vitrine de notre site Web pour mieux faire connaître les services conseils que nous sommes en mesure d'offrir.
 - 1.1.4 Produire avec nos ressources internes (humaines et matérielles) un document qui actualise notre mission en mettant notamment en relief notre rôle « conseil ».
- 1.2 POURSUIVRE LA PROMOTION DE NOS PROPOSITIONS PORTANT SUR LA TRANSITION DE L'ÉCOLE VERS LA VIE ACTIVE, LE FILET SOCIAL ET LES STAGES EN MILIEU DE TRAVAIL**
- 1.2.1 Participer activement au comité interministériel créé afin de mieux planifier la transition de l'école vers la vie active.
 - 1.2.2 S'associer aux partenaires impliqués dans le dossier de la lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale afin de promouvoir nos propositions visant le développement d'un filet social et économique pour les personnes handicapées qui accèdent à un emploi.
 - 1.2.3 Contribuer à la démarche du ministère de la Santé et des Services sociaux et du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale qui vise, par l'action 57 de la *Stratégie pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées*, à clarifier des rôles et des zones de responsabilité dans la mise en œuvre de parcours de participation sociale et d'emploi des personnes handicapées.
- 1.3 CONTRIBUER À L'AMÉLIORATION DE LA QUALIFICATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE DANS L'AXE DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET TECHNIQUE DES PERSONNES HANDICAPÉES**
- 1.3.1 Agir en recherchant un impact à cet égard dans la mise en œuvre de projets associant des employeurs qui ont des besoins de main-d'œuvre et des fournisseurs de services de formation et d'employabilité.

ENJEU N° 2 : ÊTRE UN ACTEUR DÉTERMINANT DANS L'ORIENTATION ET DANS L'IMPLANTATION DE LA STRATÉGIE NATIONALE POUR L'INTÉGRATION ET LE MAINTIEN EN EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPÉES

2.1 CONTRIBUER À L'ATTEINTE DES OBJECTIFS DE CETTE STRATÉGIE

2.1.1 Poursuivre notre travail de collaboration dans la mise en œuvre d'actions spécifiques de cette stratégie où nous sommes particulièrement interpellés :

- Réaliser des activités régionales de promotion de l'embauche et du maintien en emploi des personnes handicapées (action 11);
- Participer à l'organisation et à la tenue d'activités dans le cadre de la Semaine québécoise des personnes handicapées (action 12);
- Participer à la mise en œuvre d'activités de reconnaissance publique d'employeurs qui se sont signalés en matière d'embauche, de formation ou de maintien en emploi des personnes handicapées (action 13);
- Contribuer à soutenir davantage la planification de la transition de l'école vers la vie active d'élèves et d'étudiants handicapés (action 24);
- Contribuer à l'amélioration des compétences des personnes handicapées en emploi, notamment dans les activités associées au Cadre de développement et de reconnaissance des compétences ainsi qu'au Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (action 36);
- Sensibiliser de manière continue les comités sectoriels de main-d'œuvre à l'importance de soutenir le développement de la qualification des travailleuses et des travailleurs handicapés (action 38);
- Développer des activités de conseil et des outils visant à soutenir les entreprises qui souhaitent se doter de politiques d'embauche à l'égard des personnes handicapées (action 43);
- Contribuer aux travaux préparatoires au plan d'action gouvernemental en matière de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale (action 52);
- Contribuer à la démarche visant à clarifier des rôles et des zones de responsabilité relativement au parcours de participation sociale et au parcours vers l'emploi des personnes handicapées (action 57).

2.2 UTILISER LES LEVIERS DE LA COMMISSION DES PARTENAIRES DU MARCHÉ DU TRAVAIL DANS L'ACTUALISATION DE NOTRE MISSION

2.2.1 Compléter d'ici mars 2011 la réalisation de notre projet visant la reconnaissance et le développement des compétences de travailleurs handicapés oeuvrant en entreprises adaptées, grâce au Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre.

ENJEU N° 3 : MOBILISER ET CONCERTEZ TOUS NOS PARTENAIRES DANS LA RÉALISATION DES OBJECTIFS VISANT L'INTÉGRATION ET LE MAINTIEN EN EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPÉES

3.1 MAXIMISER ET SOUTENIR LA CONTRIBUTION DE TOUTES LES INSTANCES DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

- 3.1.1 S'assurer de la présence de tous les collègues électoraux composant le conseil.
- 3.1.2 Associer davantage de partenaires du milieu de la santé mentale aux travaux du conseil.

3.2 INTENSIFIER ET ENTRETENIR NOS LIENS AVEC NOS PARTENAIRES RÉGIONAUX ET NATIONAUX

- 3.2.1 Accroître nos liens avec les tables régionales dans le contexte de la *Stratégie pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées*.
- 3.2.2 Planifier et tenir une activité annuelle de concertation des partenaires régionaux.

3.3 ASSURER LA CIRCULATION DE L'INFORMATION ET MAINTENIR LA COMMUNICATION VIVANTE

- 3.3.1 Intégrer l'apport de la vidéo dans nos communications.
- 3.3.2 Poursuivre nos communications en Langue des signes québécoise.
- 3.3.3 Actualiser et rafraîchir le format du Bulletin du CAMO pour personnes handicapées.
- 3.3.4 Éditer quatre parutions du Bulletin.

ENJEU N° 4 : FAIRE ÉVOLUER LES REPRÉSENTATIONS SOCIALES FACE À L'INTÉGRATION EN EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPÉES

4.1 AGIR SUR DES REPRÉSENTATIONS SOCIALES AYANT DES IMPACTS NÉGATIFS SUR L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPÉES

- 4.1.1 Participer à la réalisation du projet initié par les partenaires de la région du Bas-Saint-Laurent visant le développement d'outils de formation et d'intervention contribuant à transformer ces représentations sociales.
- 4.1.2 Promouvoir dans nos communications des messages axés sur les compétences des personnes handicapées et sur les valeurs ajoutées que comporte pour l'organisation une gestion des ressources humaines privilégiant des valeurs d'équité et de diversité en matière d'emploi.
- 4.1.3 Obtenir par nos événements facilitant l'arrimage entre l'offre de main-d'œuvre des personnes handicapées et la demande de main-d'œuvre des employeurs, un impact positif sur les représentations sociales.

ENJEU N° 5 : TRADUIRE CONCRÈTEMENT LE DROIT AU TRAVAIL DES PERSONNES HANDICAPÉES EN PROFITANT DE LA CONJONCTURE ÉCONOMIQUE FAVORABLE À L'EMPLOI

5.1 POURSUIVRE LE DÉVELOPPEMENT DES SERVICES CONSEILS AUX ENTREPRISES EN FONCTION DU MANDAT QUI NOUS EST CONFIE PAR LE MINISTÈRE DE L'EMPLOI ET DE LA SOLIDARITÉ SOCIALE DANS LA STRATÉGIE POUR L'INTÉGRATION ET LE MAINTIEN EN EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPÉES

5.1.1 Axer notre offre de services conseils autour de 3 pôles :

- Cibler des entreprises susceptibles de développer des politiques d'embauche et l'égard des personnes handicapées à des fins d'intervention « conseil » en gestion stratégique et en gestion des ressources humaines;
- Parfaire ou développer, selon les besoins, des outils facilitant une gestion des ressources humaines axée sur la diversité et l'équité en matière d'emploi;
- Utiliser de façon interactive notre site Web pour promouvoir notre offre de services conseils.

5.2 ÉLARGIR LE RÉSEAU DES ENTREPRISES, DÉVELOPPÉ PAR LE CAMO, ET QUI VEULENT SE Doter DE BONNES PRATIQUES EN MATIÈRE D'EMBAUCHE DE PERSONNES HANDICAPÉES

5.2.1 Poursuivre notre rôle d'animation et de coordination des activités de ce réseau en diversifiant davantage les secteurs d'activité économique.

5.2.2 Souligner par un événement particulier le 3^e anniversaire du Réseau dans le cadre des activités de reconnaissance publique des employeurs qui se sont signalés en matière d'embauche, de formation ou de maintien en emploi des personnes handicapées (action 13 de la *Stratégie pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées*).

5.3 ORGANISER DES ÉVÉNEMENTS CONTRIBUANT À FACILITER L'ARRIMAGE ENTRE L'OFFRE DE MAIN-D'ŒUVRE DES PERSONNES HANDICAPÉES ET LA DEMANDE DE MAIN-D'ŒUVRE DES EMPLOYEURS

5.3.1 Tenir une activité annuelle favorisant cet arrimage à la lumière des résultats des activités précédentes en :

- diversifiant davantage les secteurs d'emploi;
- amenant les employeurs à adapter leurs moyens de recrutement aux besoins des personnes handicapées;
- assurant l'autofinancement de cette activité.

5.3.2 Contribuer à ce que les employeurs tirent un meilleur profit de leurs propres activités de recrutement dans l'embauche des personnes handicapées.



CONCLUSION

Comme nous l'avons souligné en introduction, nous arrivons à la dernière année de notre planification stratégique 2008-2011. Dès l'automne prochain, nous devons donc entreprendre une démarche de planification servant à établir notre prochain plan d'action annuel à présenter à la Direction du développement des compétences et de l'intervention sectorielle en janvier 2011.

Une autre échéance concerne la convention collective qui se termine le 31 mars 2011. Fidèle à notre engagement d'assurer le renouvellement de cette convention collective de façon proactive, nous devons donc initier à l'hiver 2011 une démarche en ce sens.

Enfin, notre plan d'action doit aussi privilégier une gestion des opportunités en nous donnant la latitude nécessaire pour profiter de conjonctures favorables à la réalisation de notre mission.