



Comité pour l'intégration et le maintien
en emploi des personnes handicapées

PRÉPARATION, INTÉGRATION ET MAINTIEN EN EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPÉES

SOMMAIRE DES POSITIONS DU CAMO POUR PERSONNES HANDICAPÉES

1993-2005

Mars 2006

**PRÉPARATION, INTÉGRATION ET
MAINTIEN EN EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPÉES
SOMMAIRE DES POSITIONS DU CAMO POUR PERSONNES HANDICAPÉES - 1993-2005
Mars 2006**

Rédaction

Catherine Roy
Consultante
Catherine Roy inc.

Coordination et collaboration à la rédaction

Frank Bouchard
Conseiller
CAMO pour personnes handicapées

Révision des textes

Carole Foisy
Chef d'équipe et conseillère
CAMO pour personnes handicapées

Éric Daigle
Conseiller - Information & Communications
CAMO pour personnes handicapées

Adoption

Le 19 avril 2006

La reproduction et la diffusion de ce document, en tout ou en partie, sont autorisées dans la mesure où la source est mentionnée. Pour plus d'information, veuillez écrire à camo@camo.qc.ca.

TABLE DES MATIÈRES

PRÉSENTATION DU CAMO POUR PERSONNES HANDICAPÉES	4
INTRODUCTION	5
PREMIÈRE PARTIE - PRINCIPAUX CONSTATS ISSUS DU <i>DIAGNOSTIC SUR LA FORMATION ET L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPÉES AU QUÉBEC</i>	7
PROFIL DE LA MAIN-D'ŒUVRE HANDICAPÉE	7
PROBLÉMATIQUES LIÉES À L'INTÉGRATION AU TRAVAIL DES PERSONNES HANDICAPÉES	8
RESSOURCES DISPONIBLES POUR L'INTÉGRATION AU TRAVAIL DES PERSONNES HANDICAPÉES	9
DEUXIÈME PARTIE - LA PRÉPARATION À L'EMPLOI	11
LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET TECHNIQUE	12
L'ÉDUCATION DES ADULTES ET LA FORMATION CONTINUE	14
L'APPRENTISSAGE EN MILIEU DE TRAVAIL	16
LA RECONNAISSANCE DES ACQUIS ET DES COMPÉTENCES	17
STRATÉGIE NATIONALE POUR LA FORMATION DES PERSONNES HANDICAPÉES	18
TROISIÈME PARTIE - L'INTÉGRATION ET LE MAINTIEN EN EMPLOI	20
OBLIGATION D'ACCOMMODEMENT ET COMPENSATION DES COÛTS	20
LE TRAVAIL ADAPTÉ	23
PROGRAMME D'ACCÈS À L'ÉGALITÉ EN EMPLOI	25
LES TECHNOLOGIES DE L'INFORMATION ET DES COMMUNICATIONS	26
LA PLACE DES PARTENAIRES ET LA RECONNAISSANCE DE L'EXPERTISE DÉVELOPPÉE	27
QUATRIÈME PARTIE - CONDITIONS DE SUCCÈS	28
CONCLUSION	31
BIBLIOGRAPHIE	32

PRÉSENTATION DU CAMO POUR PERSONNES HANDICAPÉES

Le Comité d'adaptation de la main-d'œuvre (CAMO) pour personnes handicapées a été mis sur pied en 1993 et utilise, depuis 1995, la Politique d'intervention sectorielle du Gouvernement du Québec comme cadre de référence. À cet égard, il a un statut de comité pour l'intégration et le maintien en emploi (CIME) dans la structure de l'intervention sectorielle.

Les activités du CAMO s'inscrivent dans une planification stratégique qui permet d'identifier les problématiques de développement de la main-d'œuvre et de l'emploi des personnes handicapées, de définir des orientations, des axes d'intervention, des stratégies et des pistes d'action.

MISSION ET MANDATS

Tout en adhérant à la mission d'Emploi-Québec, le CAMO détermine les priorités qu'il entend réaliser dans le cadre de sa mission et des mandats suivants :

- élaborer et mettre en œuvre, en collaboration avec les associations et les regroupements d'associations de personnes handicapées, le mouvement syndical ainsi que les employeurs des secteurs privés et publics, une stratégie d'intervention pour favoriser l'accès au marché du travail et assurer le maintien en emploi des personnes handicapées;
- identifier et analyser les obstacles qui subsistent quant à l'intégration au marché du travail et au maintien en emploi, à l'accès à la formation de base, à la formation professionnelle et continue ainsi qu'à la mobilité professionnelle des personnes handicapées et explorer des voies de solutions;
- soutenir les organisations du milieu et agir en complémentarité avec elles pour favoriser l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées.

INTRODUCTION

À plusieurs reprises au cours des douze dernières années, le Comité d'adaptation de la main-d'œuvre (CAMO) pour personnes handicapées s'est prononcé sur divers aspects liés à la préparation, l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées. De concert avec ses partenaires, le CAMO a profité de chaque occasion pour rappeler aux instances concernées les besoins des personnes handicapées et aussi mettre en valeur les capacités de ces personnes à occuper une place sur le marché du travail. Le CAMO s'est ainsi assuré que ces personnes puissent profiter pleinement des services et mesures en matière d'intégration professionnelle.

Afin d'avoir une vue d'ensemble de ces différentes prises de position majeures concernant l'intégration professionnelle des personnes handicapées, le CAMO a jugé opportun d'en faire une synthèse. Cet exercice permettra aux différents partenaires du CAMO de bien cerner le point de vue de l'organisation, de mesurer l'impact des actions entreprises et d'identifier les aspects qui doivent faire l'objet d'interventions particulières à court, moyen et long terme.

Le but de ce document n'est pas de présenter la totalité des positions prises par l'organisation au cours des douze dernières années, mais plutôt de mettre en lumière les principaux constats portant sur certains thèmes clés : la préparation au travail, l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées.

Tout d'abord, en guise de mise en situation et afin d'avoir une vue d'ensemble de la situation des personnes handicapées en regard de la formation et de l'emploi, le CAMO fait un court rappel des grandes lignes de son *Diagnostic sur la formation et l'emploi des personnes handicapées au Québec*¹ réalisé en 2004-2005. Le *Diagnostic* présente un portrait exhaustif de cette problématique vaste

¹ CAMO pour personnes handicapées, *Diagnostic sur la formation et l'emploi des personnes handicapées au Québec*, Montréal, 2005, 142 p.

et complexe et constitue une base de connaissances riche sur laquelle l'ensemble des partenaires peuvent s'appuyer pour passer à l'action.

Par la suite, les principales positions de l'organisation sont abordées. Aussi, afin de mettre en perspective la portée de certaines actions du CAMO, des encadrés présentant les résultats obtenus à la suite des différents avis et mémoires ponctuent le texte.

Enfin, la liste complète des documents ayant servi à la rédaction de cette synthèse permettra aux lecteurs qui le désirent de consulter les différentes publications pour obtenir un portrait plus détaillé des positions prises par le CAMO pour personnes handicapées au fil de ses douze années d'existence.

PREMIÈRE PARTIE - PRINCIPAUX CONSTATS ISSUS DU DIAGNOSTIC SUR LA FORMATION ET L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPÉES AU QUÉBEC

En avril 2005, le CAMO pour personnes handicapées rendait public son *Diagnostic sur la formation et l'emploi des personnes handicapées au Québec*. Ce document fait état des données disponibles et des connaissances actuelles sur la situation de l'emploi des personnes handicapées au Québec.

Le *Diagnostic* présente un certain nombre de constats à partir de trois thèmes : le profil de la main-d'œuvre handicapée, les problématiques liées à l'intégration au travail des personnes handicapées et les ressources disponibles pour l'intégration au travail des personnes handicapées.

Profil de la main-d'œuvre handicapée

La main-d'œuvre handicapée vit dans une situation socioéconomique précaire : revenu peu élevé, faible proportion de personnes en emploi et scolarité peu élevée. Seulement 27,7 % des personnes de 15 ans et plus avec incapacité occupent un emploi. À titre de comparaison, le taux d'emploi chez les personnes sans incapacité est de 58,3 %. Le taux d'inactivité des personnes avec incapacité est aussi nettement plus élevé que celui des personnes sans incapacité (51,2 % comparativement à 27,9 %). Pourtant, une proportion importante de personnes avec incapacité inactives (28,1 %) considère être en mesure de travailler.

Notons aussi que les petites et moyennes entreprises constituent les principaux employeurs des personnes handicapées alors que la grande entreprise et la fonction publique et parapublique comptent une faible proportion de personnes handicapées à leur emploi.

Problématiques liées à l'intégration au travail des personnes handicapées

Il importe de souligner le manque de préparation des personnes handicapées pour intégrer le marché du travail. Cette préparation passe souvent par l'obtention d'une formation qualifiante, notamment la formation professionnelle et technique. Toutefois, l'accès à ces formations est limité pour bon nombre de personnes handicapées, et ce, même si les emplois exigeant ce type de formation sont en demande dans plusieurs secteurs du marché du travail. D'autre part, la présence des personnes handicapées aux études postsecondaires, bien qu'ayant progressé au fil des ans, reste encore modeste. Ainsi, à peine 15,8 % des personnes avec incapacité ont des études universitaires partielles ou complétées comparativement à 23 % chez les personnes sans incapacité; un pourcentage qui diminue à 10,6 % si l'on considère seulement les personnes ayant une incapacité modérée ou grave.

Les personnes ayant une déficience intellectuelle, certains problèmes importants de santé mentale ou encore certains troubles d'apprentissage ne peuvent généralement pas s'inscrire à un programme d'études menant à l'obtention d'un diplôme de niveau secondaire (DES ou DEP) en raison de leurs difficultés, et dans certains cas, en raison de leur impossibilité de répondre aux conditions d'admission. Également, au secondaire, à peine 25 % des élèves handicapés sont intégrés en classe régulière. Une telle intégration constitue un préalable pour poursuivre des études menant à l'obtention du diplôme d'études secondaires et pour accéder aux études postsecondaires.

Une proportion importante de personnes handicapées n'a pas ou a peu d'expérience de travail ou alors a quitté le marché du travail depuis plusieurs années. Cette faible présence sur le marché du travail peut s'expliquer, entre autres, par le manque de réceptivité des milieux de travail à l'embauche de personnes handicapées (préjugés, manque de connaissance du potentiel, crainte de coûts élevés, faible sollicitation par les personnes handicapées, etc.).

De plus, les obstacles liés à la motivation des personnes handicapées et de leur famille sont des facteurs importants. Ces obstacles ne reposent pas uniquement sur la simple volonté de la personne à s'intégrer au marché du travail. Les personnes handicapées qui se retirent du marché du travail ou ne s'y intègrent pas agissent peut-être ainsi parce qu'elles ont déjà connu une série de difficultés liées à leur intégration scolaire et sociale. Craignant d'être confrontées à nouveau aux mêmes difficultés ou n'entrevoiant pas de places pour elles sur le marché du travail, les personnes handicapées ou leur entourage peuvent considérer « l'exclusion volontaire » du marché du travail comme seule perspective d'avenir.

Ressources disponibles pour l'intégration au travail des personnes handicapées

On constate que le Québec est desservi par de nombreux organismes disposant de plusieurs programmes, mesures et activités voulant répondre aux besoins des personnes handicapées et, de prime abord, cette offre de service semble répondre aux besoins des personnes handicapées. Toutefois, les consultations menées lors des travaux liés à la rédaction du *Diagnostic* ont indiqué que cette offre fait l'objet de certaines critiques : l'absence de continuum entre les différentes interventions, l'incapacité à suffire à la demande et les problèmes d'adaptation face aux caractéristiques de certaines déficiences en sont quelques exemples.

Malgré les critiques, les intervenants rencontrés s'entendent pour dire que l'offre globale de service s'est améliorée au cours des dernières années. Cette amélioration est principalement due à une concertation et à une collaboration de plus en plus grande entre les différents intervenants. Par contre, beaucoup reste à faire pour qu'il y ait une véritable concertation et un partenariat entre les trois grands réseaux de services, c'est-à-dire celui de l'éducation, celui de la santé et des services sociaux et celui de la main-d'œuvre.

Finalement, notons que le *Diagnostic* met en lumière le problème important de la disponibilité de données permettant de présenter un portrait statistique précis de la problématique des personnes handicapées face à la formation et l'emploi, et ce, malgré une documentation abondante.

DEUXIÈME PARTIE - LA PRÉPARATION À L'EMPLOI

Dans un monde où la formation est de plus en plus considérée comme une condition essentielle pour l'obtention d'un emploi, les personnes handicapées sont confrontées à des défis de taille. Comme le démontraient les données du *Diagnostic sur la formation et l'emploi des personnes handicapées au Québec* dans la section précédente, les personnes ayant une incapacité continuent à accuser un retard scolaire important et elles sont grandement sous-représentées dans certains types de formation.

Le CAMO pour personnes handicapées a toujours préconisé une vision globale quant à la question de la préparation à l'emploi et estime également qu'il est important de reconnaître le rôle déterminant que joue la préparation à la vie adulte dans le cheminement professionnel de la personne. L'évaluation et la stimulation précoce, la situation des familles, leur apport au succès de leurs enfants, l'importance de la solidarité et le besoin de soutenir les réseaux, sont tous des éléments clés qui méritent d'être soulignés et qui doivent être pris en compte dans une réelle optique de continuum de services.

L'ouverture de l'ensemble des options éducatives aux personnes handicapées est également importante et suppose la mise en place d'un certain nombre de conditions, et ce, qu'il s'agisse de la formation de base, des études collégiales ou universitaires, de l'éducation des adultes, de la formation continue ou de la formation professionnelle et technique. Au cours des dernières années, le CAMO pour personnes handicapées s'est prononcé sur ces questions. Les pages qui suivent présentent les grandes lignes des positions du CAMO sur certains dossiers de base en éducation.

La formation professionnelle et technique

Pour le CAMO pour personnes handicapées, la formation professionnelle et technique (FPT) représente une des voies privilégiées pour augmenter l'employabilité des personnes handicapées. En 1998, à l'aube de la réorganisation des services publics d'emploi, le CAMO rendait public *Pour un réel parcours individualisé des personnes handicapées vers l'emploi*.² Ce document soulignait l'importance de financer adéquatement l'adaptation de la formation professionnelle des personnes handicapées par la création d'un fonds national et des enveloppes régionales protégées. Cette proposition visait à mettre en place les moyens nécessaires pour répondre aux besoins d'adaptation de cette clientèle, qu'il s'agisse de besoins d'accompagnement, de problèmes de transport adapté, de soutien technique et professionnel (exemple : les médias substituts), ou d'ouvrir aux personnes handicapées des programmes de formation habituellement inaccessibles aux clientèles ne bénéficiant pas de prestations d'assurance-emploi.

Bien que cette proposition n'ait pas été retenue par les instances gouvernementales dans le cadre de la réorganisation des services publics, les moyens financiers offerts aux personnes handicapées pour accéder à la formation professionnelle ont tout de même progressé depuis 1997. C'est ainsi que les personnes handicapées participant à la mesure *Formation de la main-d'œuvre* d'Emploi-Québec peuvent bénéficier d'un montant pouvant atteindre 10 000 \$ pour leurs besoins d'adaptation.

² CAMO pour personnes handicapées, *Pour un réel parcours individualisé des personnes handicapées vers l'emploi, propositions des membres du CAMO relatives à la réorganisation des services publics d'emploi découlant des décisions des organismes du mouvement associatif des personnes handicapées prises le 3 et 4 novembre 1997*, Montréal, 1998, 35 p.

Du côté de l'*Aide financière aux études* du ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport, les personnes handicapées (à l'exclusion toutefois des personnes ayant des problèmes de santé mentale ou une déficience intellectuelle) inscrites dans des formations professionnelles et techniques offertes dans les établissements d'enseignement peuvent faire appel au *Programme d'allocation pour les besoins particuliers* afin de défrayer les coûts liés aux adaptations et aux services professionnels. Enfin, les travailleurs handicapés peuvent avoir accès à des montants leur permettant l'adaptation des outils pédagogiques et des services dans le cadre de formations financées par le Fonds national de formation de la main-d'œuvre (FNFMO).

D'autre part, la FPT fait l'objet depuis quelques années de campagnes intensives de promotion de la part des instances gouvernementales. En effet, des milliers d'emplois nécessitant une formation professionnelle et technique de niveau secondaire ou collégial ont été créés ces dernières années et les perspectives pour l'avenir font état de besoins encore importants. Ces besoins rendent nécessaire la formation d'un nombre substantiel de personnes dans la filière FPT. Dans cette optique, tel que mentionné dans son avis *Promotion de la formation professionnelle et technique (FPT) auprès des personnes handicapées, propositions du CAMO pour personnes handicapées*³, il est important que les personnes handicapées, en particulier les jeunes, se sentent interpellées par les campagnes de promotion et puissent voir dans ce type de formation l'occasion d'intégrer le marché du travail. Il est donc nécessaire de diffuser des modèles ou des exemples de réussite, tant dans les efforts généraux de promotion que par la mise en place d'interventions ciblées auprès des personnes handicapées. Aussi, le CAMO rappelle l'importance de bien soutenir les intervenants des établissements d'enseignement professionnel et technique par une meilleure diffusion d'information sur les capacités des personnes handicapées et sur les ressources financières, humaines et matérielles

³ CAMO pour personnes handicapées, *Promotion de la formation professionnelle et technique (FPT) auprès des personnes handicapées, propositions du CAMO pour personnes handicapées*, Montréal, 2004, 13 p.

permettant d'assurer à ces personnes l'accès aux formations professionnelles et techniques.

Ces propositions ont été reçues avec intérêt par le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport. À ce jour, cet intérêt s'est manifesté par une volonté d'intégrer de l'information destinée aux personnes handicapées sur les sites Web faisant la promotion de la formation professionnelle et technique, notamment dans le site www.toutpoureussir.com.

L'éducation des adultes et la formation continue

Depuis toujours, le CAMO fait la promotion du droit à l'éducation tout au long de la vie. Considérant les difficultés liées à la diplomation des personnes handicapées dans le réseau des jeunes et les difficultés d'accéder à une formation qualifiante, la question de l'accès à l'éducation des adultes et à la formation continue est fondamentale. L'avis *La formation continue et les personnes handicapées*⁴ du CAMO présenté en 1997 au ministère de l'Éducation du Québec (MEQ) ainsi que les documents *Pour un accès réel et équitable des personnes handicapées à la formation continue, un constat de voies d'actions et des conditions de réussite* et *Mémoire sur le projet de politique de l'éducation aux adultes dans une perspective de formation continue*⁵ de la Confédération des organismes de personnes handicapées du Québec (COPHAN) produits dans le cadre des consultations tenues en 1998 et 2001 par le MEQ pour l'élaboration d'une politique de formation continue et auxquels le CAMO a contribué, illustrent de façon éloquente les obstacles auxquels font face les personnes handicapées à cet égard et présentent les diverses conditions nécessaires pour donner un réel accès à la formation continue.

⁴ CAMO pour personnes handicapées, *La formation continue et les personnes handicapées*, Montréal, mai 1997.

⁵ Confédération des organismes de personnes handicapées du Québec (COPHAN), *Pour un accès réel et équitable des personnes handicapées à la formation continue, un constat de voies d'actions et des conditions de réussite*, octobre 1998 et *Mémoire sur le projet de politique de l'éducation aux adultes dans une perspective de formation continue*, septembre 2001.

Ainsi, dans son avis, le CAMO soulignait, entre autres, les difficultés concernant l'accessibilité à la formation, que ce soit en raison de l'architecture des bâtiments, de critères trop sévères pour l'admission ou de modes d'apprentissage non adaptés. Le manque de soutien professionnel et les difficultés à obtenir du matériel adapté contribuent également à rendre difficile l'accès à l'éducation des adultes et à la formation continue. Des services d'accueil et de références plus efficaces et mieux au fait des réalités des personnes handicapées y permettraient également un meilleur accès. D'autre part, le taux élevé d'analphabétisme des personnes handicapées adultes est aussi préoccupant et représente un défi important. Certaines clientèles (personnes ayant une déficience intellectuelle ou personnes sourdes) ont besoin d'aménagements particuliers et d'outils pédagogiques spécifiques pour favoriser leur alphabétisation. Un soutien financier plus important pour les groupes populaires et communautaires en alphabétisation est également souhaité.

Pour le CAMO, les divers obstacles à la formation des personnes handicapées doivent faire l'objet d'interventions particulières et doivent bénéficier d'un financement adéquat. De plus, des initiatives visant à mieux soutenir les ressources, notamment en adaptation scolaire et en orientation professionnelle, sont nécessaires afin d'offrir un plus grand choix de formations et des mesures d'adaptation qui répondent aux besoins des apprenants handicapés adultes.

Adoptée en 2002, la *Politique gouvernementale d'éducation des adultes et de formation continue* reconnaissait la sous-scolarisation et le sous-emploi des personnes handicapées. À cet égard, le texte de la *Politique* indiquait que « *cette situation doit changer et évoluer de façon à ce que ces personnes puissent faire bénéficier la société québécoise de leur potentiel et s'y réaliser pleinement. Pour cela, il y a lieu d'appliquer le principe d'accommodement raisonnable à leur égard, particulièrement en matière d'accès réel à la formation tenant compte de leur problématique.* »

Dans le Plan d'action pour la mise en oeuvre de la *Politique*, il est indiqué que « le ministère de l'Éducation, de concert avec Emploi-Québec et le ministère de la Santé et des Services sociaux, appliquera le principe « d'accommodement raisonnable » à l'égard des personnes handicapées, notamment en matière d'accessibilité des lieux de formation, d'approches pédagogiques appropriées, de matériel scolaire adapté et d'interprétariat. »

L'apprentissage en milieu de travail

La formation en milieu de travail représente une formule d'apprentissage et de reconnaissance des acquis et des compétences intéressante et, pour certaines clientèles, ce mode d'apprentissage peut être extrêmement bénéfique. Le CAMO est intervenu à quelques reprises dans ce dossier afin d'assurer que les besoins des travailleurs handicapés soient pris en compte dans les programmes mis en place. Ainsi, en 1996, le CAMO a produit un avis juridique *Analyse du Règlement sur les dépenses de formation admissibles dans le cadre de la loi 90*⁶ afin d'assurer une réponse aux besoins des personnes handicapées dans le cadre de la *Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre* (ou Loi 90). Cet avis avait pour but d'analyser le *Règlement sur les dépenses de formation admissibles* afin d'en dégager les dispositions susceptibles d'être utilisées afin d'intégrer dans le calcul des frais admissibles les coûts engagés par l'adaptation d'une formation pour la rendre accessible aux travailleurs handicapés.

⁶ CAMO pour personnes handicapées, *Analyse du Règlement sur les dépenses de formation admissibles dans le cadre de la loi 90*, Montréal, 1996.

Cet avis a été à la base du guide d'information *Formation de la main-d'œuvre, un partenariat à développer - Guide sur les dépenses admissibles pour l'adaptation des activités de formation dans le cadre de la loi 90 (loi du 1 %)*⁷. Élaboré par le CAMO grâce à une aide financière d'Emploi-Québec, le guide fournit, à travers un certain nombre d'exemples concrets, de l'information sur les types de dépenses qui peuvent être admissibles, notamment le recours à un interprète, l'adaptation architecturale ou l'étalement de la formation dans le temps, cela dans le respect du principe d'accommodement.

Plus récemment, le CAMO s'est prononcé sur l'accès des travailleurs handicapés au *Programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT)*⁸ d'Emploi-Québec afin, notamment, d'assurer que les apprenants handicapés (ou apprentis) aient accès à des aménagements pour la durée de l'apprentissage et que le personnel chargé des apprentissages (c'est-à-dire les compagnons) soit adéquatement formé en ce qui concerne les besoins particuliers des travailleurs handicapés.

Emploi-Québec a pris en considération l'avis du CAMO en démontrant une ouverture à intégrer un volet « personne handicapée » dans la formation des compagnons. Ces derniers peuvent bénéficier d'une formation adaptée lorsque l'entreprise intègre un apprenti handicapé.

La reconnaissance des acquis et des compétences

En ce qui a trait à l'enjeu de la reconnaissance des acquis et des compétences (RAC), le CAMO, avec son avis *La formation continue et les personnes*

⁷ CAMO pour personnes handicapées, *Formation de la main-d'œuvre, un partenariat à développer. Guide sur les dépenses admissibles pour l'adaptation des activités de formation dans le cadre de la loi 90 (loi du 1 %)*, Montréal, 1999, 28 p.

⁸ CAMO pour personnes handicapées, *L'accès des travailleuses et travailleurs handicapés au programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT)*, Montréal, 2004, 9 p.

*handicapées*⁹, estime qu'il importe de faire une plus grande place aux acquis particuliers des personnes handicapées, qu'il s'agisse d'apprentissages comme le braille ou la langue des signes (LSQ), des acquis expérientiels développés lors d'activités bénévoles ou associatives ou de formations offertes par des organismes communautaires.

Le développement d'outils adaptés aux personnes handicapées ou l'adaptation des outils couramment utilisés est aussi un élément important afin d'assurer un meilleur accès aux services de reconnaissance des acquis et des compétences. Également, une meilleure diffusion des politiques et des pratiques en matière de reconnaissance des acquis contribuerait à encourager le retour aux études et favoriserait certainement une plus grande participation d'adultes handicapés à des activités de formation.

Depuis septembre 2002, le CAMO siège à la *Table interministérielle de reconnaissance des acquis et des compétences* où il poursuit ces revendications. Cette Table est formée de représentants du ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport (MELS), du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MESS), du ministère des Relations avec les citoyens et l'immigration (MRCI), d'Emploi-Québec, de l'Office des professions, de la Commission des partenaires du marché du travail et du CAMO pour personnes immigrantes. Le mandat de cette table est de coordonner les différents travaux entourant le développement de la reconnaissance des acquis et des compétences (RAC) en lien avec la *Politique de l'éducation des adultes et de la formation continue*. Le CAMO pour personnes handicapées a apporté aux membres de la Table différents commentaires et recommandations en ce qui a trait à la mise en œuvre des éléments concernant la RAC dans le plan d'action de la *Politique*.

Stratégie nationale pour la formation des personnes handicapées

Dans l'ensemble de ses interventions sur la question de la formation des personnes handicapées, le CAMO prône une vision globale, une reconnaissance

⁹ CAMO pour personnes handicapées, *La formation continue est les personnes handicapées*, Montréal, 1997.

du droit à l'adaptation, une valorisation des acquis, un soutien aux réseaux et aux partenaires, un meilleur financement, des ressources mieux outillées, bref, la confirmation d'une volonté de tout mettre en œuvre pour assurer la réussite des études des personnes handicapées. Avec son mémoire dans le cadre des consultations sur le projet de loi n° 155,¹⁰ le CAMO proposait l'intégration dans la loi d'articles concernant l'élaboration d'une stratégie nationale pour la formation des personnes handicapées, sous la responsabilité du ministère de l'Éducation, mettant à contribution l'ensemble des partenaires concernés. Le CAMO voyait dans cette proposition une occasion permettant d'identifier des cibles, d'attribuer des moyens, de mieux coordonner les interventions et de fixer des objectifs en matière de rehaussement des compétences de cette population.

La proposition du CAMO n'a pas été retenue par le législateur. La version définitive de la *Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale* indique toutefois que l'Office des personnes handicapées du Québec (OPHQ) a comme devoir de « promouvoir, auprès des établissements d'enseignement de niveau universitaire, collégial et secondaire ainsi qu'auprès des organismes responsables de la formation professionnelle, l'inclusion, dans les programmes de formation, d'éléments relatifs à l'adaptation des interventions et des services destinés aux personnes handicapées et, sur demande de ces établissements et organismes, les conseiller à ce sujet ». (Article 25, e.1)

¹⁰ CAMO pour personnes handicapées, *Projet de loi n° 155, Loi modifiant la Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées et d'autres dispositions législatives, Mémoire du CAMO pour personnes handicapées*, Montréal, 2003, 40 p.

TROISIÈME PARTIE - L'INTÉGRATION ET LE MAINTIEN EN EMPLOI

Après les obstacles rencontrés lors de la préparation à l'emploi, les personnes handicapées rencontrent également plusieurs obstacles quant à leur intégration et leur maintien en emploi et la majorité est exclue du marché du travail. Au fil des ans, le CAMO a produit plusieurs avis afin de mettre en lumière les enjeux concernant l'intégration et le maintien en emploi et proposer des moyens pour éliminer les barrières qui persistent ainsi que celles en émergence.

Comme mentionné dans le *Diagnostic sur la formation et l'emploi des personnes handicapées au Québec*, la faible présence des personnes handicapées sur le marché du travail peut s'expliquer, en partie, par le manque de réceptivité des milieux de travail à l'embauche de personnes handicapées. Cette caractéristique met en lumière la place des personnes handicapées dans l'environnement public et les perceptions quant à leurs capacités. Il faut aussi tenir compte du manque de visibilité accordé à leur réalité et à leurs besoins dans les diverses campagnes de promotion mises de l'avant pour intéresser les futurs ou potentiels travailleurs.

Toutefois, la question de l'intégration professionnelle est beaucoup plus vaste et comporte plusieurs dimensions. Les éléments qui suivent présentent les dossiers majeurs sur lesquels le CAMO s'est prononcé.

Obligation d'accommodement et compensation des coûts

Pour le CAMO, la question de l'obligation d'accommodement constitue une condition de base à toute démarche d'intégration et de maintien en emploi et cette préoccupation se retrouve dans l'ensemble des positions mises de l'avant par l'organisation. En effet, bien que l'obligation d'accommodement soit

reconnue par les tribunaux¹¹, le CAMO mentionnait dans son mémoire sur le projet de loi n° 56¹² que les effets de ces décisions juridiques se font attendre dans la réalité. Ce concept a peu cheminé au Québec et la reconnaissance de ce droit tarde à se concrétiser. Le gouvernement a aussi le devoir de faire la promotion de l'accommodement. Cette promotion est importante car, depuis quelques années, des références à ce concept se retrouvent dans certaines politiques ou énoncés de programmes sans qu'il y ait une véritable compréhension des tenants et aboutissants de ce concept.

Comme le mentionnait le CAMO dans son avis sur le projet de loi n° 112, *Loi visant à lutter contre la pauvreté et l'exclusion sociale*¹³ une réflexion approfondie sur le sujet doit avoir lieu au Québec. Le principe de l'obligation d'accommodement doit être bien cerné afin que les divers milieux (éducation, emploi, défenses des droits, etc.) soient suffisamment outillés et que le principe soit appliqué dans un réel respect des droits des personnes handicapées.

En plus de faire la promotion de l'introduction de dispositions législatives concernant l'obligation d'accommodement, le CAMO a produit deux outils¹⁴ permettant de sensibiliser les employeurs à cette obligation. Ces outils ont été diffusés à plusieurs milliers d'exemplaires.

¹¹ Deux décisions de la Cour suprême du Canada, appelées communément les arrêts *Meiorin* et *Grismer*, ont défini avec plus de précision la notion d'obligation d'accommodement. Pour plus d'information sur ces décisions, voir le site Web de la Commission canadienne des droits de la personne au http://www.chrc-ccdp.ca/discrimination/occupational-fr.asp?lang_update=1.

¹² CAMO pour personnes handicapées, *Mémoire sur le projet de loi n° 56, Loi modifiant la Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées et d'autres dispositions législatives*, Montréal, 2004, 26 p.

¹³ CAMO pour personnes handicapées, *Avis sur le projet de Loi n° 112, Loi visant à lutter contre la pauvreté et l'exclusion sociale*, Montréal, 2002, 8 p.

¹⁴ CAMO pour personnes handicapées, brochure *Les mesures d'accommodement professionnel. Des solutions qui font la différence*, Montréal, 2001, 16 p. et cédérom *Embaucher des personnes handicapées... Passez à l'action!*, Montréal, 2005.

Le CAMO siège également sur un comité d'Emploi-Québec ayant comme mandat l'élaboration d'outils de formation et d'information destinés au personnel d'Emploi-Québec. Ces outils comportent des éléments concernant la compréhension du concept d'obligation d'accommodement.

La compensation des coûts liés à la déficience de la personne doit aussi être considérée comme un principe de base. Par compensation, nous entendons la prise en considération des coûts supplémentaires que peut entraîner le fait d'avoir une déficience, notamment en terme de productivité moindre en matière de travail ou le besoin de services et d'outils adaptés. L'intégration et le maintien sur le marché du travail de bon nombre de personnes handicapées ne peuvent se faire sans la prise en considération de leurs besoins d'accommodement et des coûts s'y rattachant. Cet enjeu est au cœur de la reconnaissance du droit à la différence.

Le CAMO a fait plusieurs interventions à ce sujet, notamment dans le cadre des consultations pour le projet de loi n^o 57, *Loi sur l'aide aux personnes et aux familles*¹⁵ et la mise à jour du programme *Contrat d'intégration au travail* (CIT) d'Emploi-Québec.¹⁶ Le CAMO estime que la compensation des coûts liés à la déficience doit être vue comme un investissement et non comme une dépense car c'est rentable sur les plans social, individuel et économique d'intégrer et de maintenir en emploi les personnes handicapées.

¹⁵ CAMO pour personnes handicapées, *Projet de loi n^o 57, Loi sur l'aide aux personnes et aux familles, Mémoire du CAMO pour personnes handicapées*, Montréal, 2004, 12 p.

¹⁶ CAMO pour personnes handicapées, *Avis sur le projet de mise à jour du programme Contrat d'intégration au travail (CIT) d'Emploi-Québec*, Montréal, 2003, 22 p.

Le travail adapté

Le travail adapté occupe une place importante dans le dossier de l'intégration professionnelle des personnes handicapées. Des changements majeurs ont eu lieu dans les dernières années au Québec et le CAMO a suivi de près ces développements afin d'assurer que les acquis ne soient pas perdus dans la réorganisation ou la mise à jour des mesures touchant cette population. Le programme *Contrat d'intégration au travail* (CIT) a été transféré de l'Office des personnes handicapées du Québec (OPHQ) à Emploi-Québec en 2001 et une révision du programme a eu lieu en 2003. Pour sa part, le *Programme de subventions aux entreprises adaptées* voit sa gestion transférée de l'OPHQ à Emploi-Québec à partir d'avril 2006.

En ce qui a trait au CIT, notons l'intervention du CAMO dans le cadre de la révision du programme en 2003. L'avis produit lors de cet exercice de révision résume bien l'ensemble de la position de l'organisation en ce qui concerne cette importante mesure d'intégration et de maintien en emploi. En effet, outre l'importance de conserver le caractère distinct de ce programme dans l'offre des mesures d'Emploi-Québec, il est également souhaité que les critères d'admissibilité soient plus larges afin d'inclure des personnes dont la déficience rend l'accès au programme difficile. Par exemple, les personnes autistes sans déficience intellectuelle associée et les personnes dont les limitations se situent très près des normes minimales utilisées pour évaluer le degré d'une déficience. De plus, le CAMO estime que la situation des régions doit faire l'objet d'une analyse particulière en ce qui concerne l'attribution des enveloppes budgétaires afin de prendre adéquatement en compte les besoins réels de la population. Cette enveloppe budgétaire doit aussi permettre de maintenir, au besoin, la récurrence de l'aide financière pour certains participants tout en octroyant un nombre constant ou accru de contrats pour de nouveaux emplois. Enfin, le recours au CIT dans le cadre d'un emploi d'été pour les étudiants handicapés

devrait être permis, étant donné l'absence de mesures financières propres à cette clientèle.

Parmi les recommandations faites par le CAMO, Emploi-Québec a retenu :

- ✓ le maintien du programme comme mesure particulière destinée aux personnes handicapées (acquis préservés et statut distinct);
- ✓ l'utilisation du CIT pour l'emploi d'été;
- ✓ le souci de s'assurer d'une répartition régionale équitable de l'enveloppe budgétaire par la révision du modèle de sa répartition interrégionale;
- ✓ la reconnaissance du besoin d'un soutien financier récurrent et à long terme, donc du besoin d'un financement croissant au fil des ans;
- ✓ la définition du programme comme étant une « mesure de financement de l'accommodement ».

Comme l'indique le mémoire sur le projet de loi n° 56,¹⁷ le *Programme de subventions aux entreprises adaptées* constitue, lui aussi, un acquis majeur pour les personnes handicapées du Québec et il importe non seulement de le préserver, mais également de le développer davantage. Une meilleure répartition entre les régions et des ressources suffisantes pour appuyer le rôle « tremplin vers le marché régulier de l'emploi » des entreprises adaptées sont également des éléments cités comme étant des enjeux majeurs. Finalement, le CAMO estime qu'il est nécessaire de fixer le taux de représentativité des travailleurs handicapés à 60 % afin de s'assurer que ce programme rejoigne la population pour laquelle il a été créé.

¹⁷ CAMO pour personnes handicapées, *Projet de loi n° 56, Loi modifiant la Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées et d'autres dispositions législatives, Mémoire du CAMO pour personnes handicapées*, Montréal, 2004, 26 p.

Adoptée en décembre 2004, la *Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale* confirme que le taux de représentativité des travailleurs handicapés dans les entreprises adaptées sera de 60 %. Aussi, suite à l'adoption de la *Loi*, le gouvernement du Québec annonçait en avril et août 2005 l'injonction de 3,4 millions de dollars supplémentaires dans le *Programme de subventions aux entreprises adaptées*.

Programme d'accès à l'égalité en emploi

En 1978, lors de l'introduction de la *Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées* (ou Loi 9), le législateur y avait inclus certaines dispositions concernant l'accès à l'emploi pour les personnes handicapées, en particulier celle concernant le *Plan d'embauche*. Cette disposition obligeait les entreprises et les organismes publics et privés ayant 50 employés et plus de produire un plan visant à favoriser l'embauche de personnes handicapées. Toutefois, le *Plan d'embauche* n'a pas connu, pour diverses raisons, le succès escompté. Les articles concernant le *Plan d'embauche* dans la *Loi* ont d'ailleurs été suspendus en 1997.

L'introduction en juin 2000 du projet de loi n° 143, *Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans les organismes publics et modifiant la Charte des droits et libertés de la personne* aurait pu être l'occasion de corriger, en partie à tout le moins, l'absence de programmes obligeant les employeurs à embaucher des personnes handicapées, mais ce ne fut pas le cas. Les personnes handicapées n'étaient pas un groupe cible reconnu en vertu de la *Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans les organismes publics* et ne disposaient d'aucun soutien législatif pour faire reconnaître leurs désavantages dans le domaine de l'emploi. Afin de

corriger cette situation, le CAMO a fait valoir à trois reprises¹⁸ l'importance d'amender la *Loi 143* pour y inclure les personnes handicapées.

La reconnaissance des personnes handicapées dans les populations cibles de la *Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans les organismes publics* a été confirmée par l'adoption, en décembre 2004, du projet de loi n° 56, révisant la *Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées*. Les dispositions concernant le *Plan d'embauche* ont été abrogées.

Les technologies de l'information et des communications

Le CAMO intervient dans le champ des technologies de l'information et des communications (TIC) depuis plus de cinq ans et a développé plusieurs positions en ce qui a trait à l'accès aux TIC pour les personnes handicapées. Le CAMO reconnaît que les technologies ont changé radicalement non seulement le milieu du travail, mais aussi celui de l'éducation. De plus, le dossier concernant le développement du gouvernement en ligne a fait l'objet de nombreuses interventions compte tenu de son impact sur l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées, notamment dans la fonction publique québécoise.

À ce chapitre, le CAMO prône une reconnaissance explicite de la fracture numérique associée au handicap par l'introduction de cette dimension dans toute loi, tout règlement, programme ou initiative touchant les TIC et un engagement ferme sur l'adoption de normes internationales en matière d'accessibilité Web et d'approvisionnement de technologies. Comme le souligne l'avis *Le gouvernement en ligne : conditions pour un réseau québécois de services électroniques publics accessibles aux personnes handicapées*¹⁹ du CAMO

¹⁸ Dans le cadre de son avis sur le projet de loi n° 112 en 2002 et de ses mémoires sur les projets de loi n° 155 en 2003 et n° 56 en 2004.

¹⁹ CAMO pour personnes handicapées, *Le gouvernement en ligne : conditions pour un réseau québécois de services électroniques publics accessibles aux personnes handicapées*, Montréal, 2004, 17 p.

dévoilé en février 2004, le gouvernement du Québec a de grandes visées avec ce projet : modernisation du fonctionnement de l'État, amélioration de la qualité des services, développement d'un savoir-faire exportable, etc. Cependant, ces objectifs ne pourront être véritablement atteints si le principe de l'accès pour tous n'est pas intégré au projet.

La place des partenaires et la reconnaissance de l'expertise développée

Le CAMO a été fondé sur le principe de la collaboration de tous les partenaires concernés par les enjeux entourant l'intégration professionnelle des personnes handicapées et a été à même de voir à l'œuvre la valeur de ce principe dans ses travaux au cours des douze dernières années. Dans l'ensemble de ses positions,²⁰ le CAMO a toujours promu l'importance de reconnaître l'expertise développée par l'ensemble des partenaires, qu'il s'agisse des services spécialisés de main-d'œuvre (SSMO), des centres de réadaptation, des organismes du milieu associatif et communautaire des personnes handicapées, des milieux syndical ou patronal ou des divers partenaires gouvernementaux (des domaines de l'éducation et de l'emploi en particulier). Cette reconnaissance passe par l'admission de ces acteurs dans les processus décisionnels et de développement, tant aux plans local, régional que national et par un financement adéquat pour assumer ce rôle.

²⁰ En particulier avec le document *Pour un réel parcours individualisé des personnes handicapées vers l'emploi, propositions des membres du CAMO relatives à la réorganisation des services publics d'emploi découlant des décisions des organismes du mouvement associatif des personnes handicapées prises le 3 et 4 novembre 1997*, Montréal, 1998, 35 p.

QUATRIÈME PARTIE – CONDITIONS DE SUCCÈS

Dans cette dernière partie, le CAMO souhaite insister sur certains éléments représentant des conditions de succès permettant une participation pleine et effective des personnes handicapées à des activités de formation et d'intégration en emploi.

Dans un premier temps, rappelons l'importance pour les personnes handicapées d'avoir accès à des services publics d'emploi réceptifs et sensibles à leurs besoins et leurs capacités. Pour ce faire, les ressources qui œuvrent au sein de ces services doivent être adéquatement préparées pour répondre aux besoins exprimés par les personnes handicapées.

L'harmonisation des divers programmes et mesures qui misent sur la souplesse et l'efficacité est également une condition importante. Plusieurs acteurs interviennent dans l'intégration des personnes handicapées et il est souhaitable qu'il y ait une plus grande complémentarité des différents programmes, mesures et initiatives afin d'assurer une offre de service basée sur un réel continuum de services. À titre d'exemple, l'un des lieux où pourrait s'exprimer ce continuum est celui de la planification de la transition de l'école (ou des études) vers la vie active. Cette planification peut permettre une intégration plus rapide et plus harmonieuse au marché du travail. Les possibilités d'adapter ou de faire preuve de souplesse dans l'application de ces programmes, services et initiatives doivent également être envisageables.

De plus, il est essentiel de maintenir, de développer l'expertise des services publics (emploi et éducation), des services spécialisés de main-d'œuvre, des organismes communautaires (actifs dans le développement de l'employabilité des personnes handicapées) et des centres de réadaptation et de leur donner les moyens d'agir. Ce maintien et ce développement sont d'autant plus

importants dans un contexte de départ à la retraite, avec un important défi à relever pour le transfert d'expertise à une relève moins expérimentée.

Des initiatives visant une plus grande ouverture et une meilleure réceptivité des milieux de travail demeurent prioritaires. Encore aujourd'hui, les préjugés et le manque de connaissance sur les capacités des personnes handicapées demeurent un obstacle majeur à leur intégration professionnelle. De plus, le CAMO estime qu'un réel engagement des employeurs en matière d'intégration, de maintien et de mobilité professionnelle des personnes handicapées est nécessaire, particulièrement dans la grande entreprise et dans le secteur public. La mise en œuvre de l'engagement du gouvernement du Québec, notamment par l'ouverture de la *Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans les organismes publics*, la réalisation de son propre plan d'embauche ainsi que l'introduction d'une *Stratégie visant l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées* doit servir d'exemple à cet effet. Cette ouverture plus grande des employeurs pourrait également contribuer à une véritable intégration dans un emploi salarié pour les personnes oeuvrant dans des stages non rémunérés visant le développement de l'employabilité, stages qui trop souvent s'éternisent.

L'impact de l'accès à des services de transport adapté adéquats sur l'intégration des personnes handicapées a fait couler beaucoup d'encre au fil des années et a été maintes fois souligné par le CAMO et ses partenaires. Pour le CAMO, une offre adéquate de services de transport adapté représente une condition *sine qua non* à la participation d'un grand nombre de personnes handicapées à des activités de formation et de travail.

L'accessibilité architecturale constitue, elle aussi, une condition incontournable à l'intégration professionnelle des personnes handicapées. Malgré des progrès importants au cours des 20 dernières années, il subsiste des problèmes importants. Des obligations plus fermes doivent être instaurées à cet effet afin de favoriser un meilleur accès aux lieux de travail et de formation.

Finalement, comme nous l'avons vu dans la deuxième partie de ce document, la formation des personnes handicapées représente la clé de leur intégration professionnelle. Qu'il s'agisse de formation de base, de formation professionnelle et technique, de formation postsecondaire ou de formation continue, les personnes handicapées doivent pouvoir compter sur un système adapté à leur réalité et à leurs besoins.

CONCLUSION

Au cours de la dernière décennie, le CAMO pour personnes handicapées a développé plusieurs positions en matière d'intégration professionnelle des personnes handicapées et a profité de toutes les occasions pour interpeller les divers partenaires et acteurs intervenant dans le dossier de l'intégration de ces personnes. Ces travaux ont fait connaître et ont promu les conditions nécessaires pour assurer leur préparation, leur intégration et leur maintien en emploi, et ce, dans le respect de leurs besoins, de leurs capacités et de leurs droits.

Déjà, à la lumière des données du *Diagnostic* et du présent sommaire des positions du CAMO, nous pouvons constater que certains dossiers majeurs représentent autant d'axes d'interventions à poursuivre ou à développer davantage. La formation des personnes handicapées, la mise en œuvre de la nouvelle stratégie nationale pour l'emploi des personnes handicapées²¹, leur intégration dans les programmes d'accès à l'égalité en emploi, les questions liées à l'accommodement raisonnable, voilà quelques enjeux qui occuperont le CAMO dans les mois et les années à venir.

²¹ La révision de la *Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées* en 2004 a vu l'adoption d'une stratégie pour l'emploi des personnes handicapées.

BIBLIOGRAPHIE

Les documents précédés d'un astérisque sont disponibles sur le site Web du CAMO au www.camo.qc.ca.

CAMO pour personnes handicapées, *Analyse du Règlement sur les dépenses de formation admissibles dans le cadre de la loi 90*, Montréal, 1996.

CAMO pour personnes handicapées, *Quelques obstacles rencontrés par les personnes handicapées pour accéder à la formation continue*, Montréal, 1997.

CAMO pour personnes handicapées, *La formation continue et les personnes handicapées*, Montréal, 1997.

CAMO pour personnes handicapées, *Pour un réel parcours individualisé des personnes handicapées vers l'emploi, propositions des membres du CAMO relatives à la réorganisation des services publics d'emploi découlant des décisions des organismes du mouvement associatif des personnes handicapées prises le 3 et 4 novembre 1997*, Montréal, 1998, 35 p.

*Confédération des organismes de personnes handicapées du Québec, *Pour un accès réel et équitable des personnes handicapées à la formation continue, un constat de voies d'actions et des conditions de réussite*, Montréal, 1998.

CAMO pour personnes handicapées, *Avis sur le projet de Loi 112, Loi visant à lutter contre la pauvreté et l'exclusion sociale*, Montréal, 2002, 8 p.

CAMO pour personnes handicapées, *Avis sur le projet de mise à jour du programme Contrat d'intégration au travail (CIT) d'Emploi-Québec*, Montréal, 2003, 22 p.

*CAMO pour personnes handicapées, *Projet de loi n° 155, Loi modifiant la Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées et d'autres dispositions législatives, mémoire du CAMO pour personnes handicapées*, Montréal, 2003, 40 p.

*CAMO pour personnes handicapées, *Le gouvernement en ligne : conditions pour un réseau québécois de services électroniques publics accessibles aux personnes handicapées*, Montréal, 2004, 17 p.

*CAMO pour personnes handicapées, *L'accès des travailleuses et travailleurs handicapés au programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT)*, Montréal, 2004, 9 p.

- *CAMO pour personnes handicapées, *Promotion de la formation professionnelle et technique (FPT) auprès des personnes handicapées, propositions du CAMO pour personnes handicapées*, Montréal, 2004, 13 p.
- *CAMO pour personnes handicapées, *Projet de loi n° 56, Loi modifiant la Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées et d'autres dispositions législatives, Mémoire du CAMO pour personnes handicapées*, Montréal, 2004, 26 p.
- *CAMO pour personnes handicapées, *Projet de loi n° 57, Loi sur l'aide aux personnes et aux familles, Mémoire du CAMO pour personnes handicapées*, Montréal, 2004, 12 p.
- *CAMO pour personnes handicapées, *Diagnostic sur la formation et l'emploi des personnes handicapées au Québec*, Montréal, 2005, 142 p.

Autres documents consultés

- CAMO pour personnes handicapées, *Mémoire présenté dans le cadre de la consultation publique sur « Programme: emploi et croissance » du Gouvernement du Canada*, Montréal, 1994.
- CAMO pour personnes handicapées, *Commentaires du CAMO pour personnes au Comité sur les voies d'insertion et de qualification du MÉQ*, Montréal, 2002.
- *CAMO pour personnes handicapées, *Références sur l'accessibilité des technologies de l'information à l'intention de la Commission parlementaire (Commission des affaires sociales) sur le projet de loi 155, Loi modifiant la Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées et d'autres dispositions législatives*, Montréal, 2003, 9 p.



**55, avenue du Mont-Royal Ouest, bureau 1000, 10^e étage, Montréal (Québec) H2T
2S6**

**Téléphone : (514) 522-3310 Sans frais : 1 888 522-3310
Télécopieur : (514) 522-4708 Téléscripneur : (514) 522-5425
Courriel : camo@camo.qc.ca Site Web : www.camo.qc.ca**

Cette publication a été réalisée grâce à l'aide financière d'Emploi-Québec.

Emploi
Québec 