



DIAGNOSTIC SUR LA FORMATION ET L'EMPLOI  
DES PERSONNES HANDICAPÉES AU QUÉBEC  
DIAGNOSTIC SUR LA FORMATION ET L'EMPLOI  
DES PERSONNES HANDICAPÉES AU QUÉBEC  
DIAGNOSTIC SUR LA FORMATION ET L'EMPLOI  
DES PERSONNES HANDICAPÉES AU QUÉBEC

VUE D'ENSEMBLE

Janvier 2005

# Un diagnostic! Un diagnostic!

Ce document fait état des principales données et conclusions contenues dans le ***Diagnostic sur la formation et l'emploi des personnes handicapées au Québec*** réalisé pour le Comité d'adaptation de la main-d'œuvre (CAMO) pour personnes handicapées en 2004. La version complète du diagnostic ainsi que la version vue d'ensemble sont disponibles sur le site Web du CAMO au [www.camo.qc.ca](http://www.camo.qc.ca).

## Pourquoi?

Afin de dresser un état de situation de l'emploi et de la formation des personnes handicapées au Québec, c'est-à-dire :

- ▶ établir le profil de la main-d'œuvre et ses caractéristiques sociodémographiques;
- ▶ présenter un portrait de l'offre de service et des besoins actuels;
- ▶ identifier les obstacles liés à l'intégration et au maintien en emploi des personnes ayant des limitations fonctionnelles;
- ▶ identifier les problématiques particulières et les enjeux.

## Comment?

Par **12 consultations régionales** et **une consultation nationale** permettant de rencontrer 149 représentants d'organismes et associations oeuvrant auprès des personnes handicapées qui avaient une très bonne connaissance des problématiques liées à la formation et à l'intégration en emploi de ces personnes.

Par l'analyse de **la documentation existante** sur la problématique de l'intégration au travail des personnes handicapées.

Par l'étude de **données portant sur la clientèle des personnes handicapées** participant aux programmes ou mesures d'Emploi-Québec, de l'Office des personnes handicapées du Québec (OPHQ), du ministère de l'Éducation (MEQ) et au programme *Fonds d'intégration pour les personnes handicapées*.

## Précisions concernant les données existantes

Malgré l'existence d'une documentation abondante, il existe peu de données permettant de présenter un portrait statistique précis de la problématique des personnes handicapées face à l'emploi et à la formation. Nous avons tout de même présenté les données disponibles en indiquant leurs limites. Sans minimiser l'importance des connaissances actuelles, ce diagnostic souligne plutôt la nécessité d'avoir des données quantitatives et précises concernant les problématiques liées à l'intégration au travail des personnes handicapées afin d'améliorer les interventions gouvernementales auprès de la clientèle. Sans de telles données, il est difficile d'établir les besoins de ces personnes et d'estimer le coût des interventions.

# Situation socioéconomique — Quelques données comparatives

## Situation socioéconomique — Quelques données comparatives

Les principales données existantes concernant la population des personnes handicapées sont répertoriées dans une série de *Portraits statistiques régionaux* publiés par l'Office des personnes handicapées du Québec (OPHQ). Ces portraits utilisent pour l'essentiel des données provenant de deux enquêtes réalisées par l'Institut de la statistique du Québec soit l'*Enquête sociale et de santé* (ESS 1998) et l'*Enquête québécoise sur les limitations d'activités* (EQLA 1998) ainsi que des données du *Recensement canadien 1996* réalisé par Statistiques Canada.

2

Ces études utilisent le concept d'incapacité pour tenter d'évaluer le nombre de personnes handicapées. Ce concept « *correspond à toute réduction (résultant d'une déficience), partielle ou totale, de la capacité d'accomplir une activité d'une façon ou dans des limites considérées comme normales pour un être humain* ». Ce choix conceptuel porte donc sur la capacité des personnes à réaliser certaines activités et non sur la présence d'une déficience. La gravité de l'incapacité est mesurée selon trois niveaux : légère, modérée ou grave. Cette conception est différente de celle de la *Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale* où une « *personne handicapée* » est définie comme « *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* ». Les statistiques existantes ne permettent donc pas d'avoir un portrait réellement précis de la population des personnes handicapées telles qu'elles sont définies par la loi.

Malgré l'absence de données précises sur la situation socioéconomique des personnes handicapées, il n'en reste pas moins que les différentes sources d'information concordent : les personnes handicapées demeurent dans une situation socioéconomique précaire. Les données des tableaux suivants décrivent cette situation et concernent les personnes âgées de 15 à 64 ans.

Estimation de la population avec incapacité :  
651 000 personnes

De ce nombre...

- 434 000 ont une incapacité légère
- 150 000 ont une incapacité modérée
- 67 000 ont une incapacité grave

Proportion de personnes gagnant  
un revenu de 30 000 \$ et plus

Personnes avec incapacité	19,2 %
Personnes sans incapacité	31,6 %

Proportion des personnes vivant dans un ménage considéré  
comme pauvre ou très pauvre

Personnes avec incapacité	Femmes : 32,0 %
	Hommes : 28,3 %
Personnes sans incapacité	Femmes : 17,7 %
	Hommes : 14,0 %

Scolarité	Personnes avec incapacité	Personnes sans incapacité
Moins de 9 ans de scolarité	21,4 %	9,2 %
Études postsecondaires partielles	8,7 %	10,9 %
Études postsecondaires terminées	19,5 %	24,1 %
Grade universitaire	12,1 %	17,8 %

Personnes déclarant l'emploi  
comme statut d'activité

Personnes avec incapacité	27,7 %
Personnes sans incapacité	58,3 %

Taux d'inactivité	
Personnes avec incapacité	51,2 %
Personnes sans incapacité	27,9 %

  

Taux d'inactivité selon la gravité de l'incapacité	
Incapacité légère	42,6 %
Incapacité modérée	63,7 %
Incapacité grave	78,5 %

4

Ces données permettent de constater un écart important entre les deux groupes (avec et sans incapacité). Une proportion importante des personnes avec incapacité est inactive et les personnes qui cherchent un emploi ont beaucoup de difficultés à intégrer le marché du travail. De plus, ces personnes sont faiblement scolarisées et ont un revenu peu élevé.

Toutefois, de l'ensemble des personnes inactives avec incapacité, un peu plus de la moitié (53,7 %) se disent incapables de travailler, 18,2 % d'entre elles se disent limitées dans le travail et **28,1 % (environ 93 500 personnes) se considèrent comme capables de travailler**. Si, de ce dernier groupe, on distingue les personnes ayant des incapacités modérées ou graves, le taux des personnes se considérant comme capables de travailler passe à seulement 6,6 % ou approximativement un peu moins de 10 000 personnes.

Le diagnostic souligne que, malgré le fait que les données disponibles démontrent la précarité socioéconomique des personnes avec incapacité, ces données sous-estiment la situation réelle des personnes handicapées. Les personnes ayant une incapacité n'étant pas nécessairement toutes des personnes ayant une déficience, une certaine portion de la population avec incapacité (sans déficience) augmente la moyenne de certains indicateurs socioéconomiques.

# Les personnes handicapées et l'emploi

## Les personnes handicapées et l'emploi

Face à l'emploi, les personnes handicapées peuvent être divisées en trois grands groupes :

- Personnes inactives;
- Personnes actives **utilisant** les services ou programmes d'aide à l'intégration en emploi;
- Personnes actives **n'utilisant pas** les services ou programmes d'aide à l'intégration.

Il existe très peu de renseignements sur le premier et troisième groupe dans la mesure où ces personnes ne côtoient pas les organismes qui travaillent auprès des personnes handicapées; les personnes rencontrées dans le cadre des consultations connaissent donc très peu de choses sur ces personnes. De plus, il est difficile d'évaluer leur nombre et leur profil socioéconomique.

Pour les personnes qui utilisent les services et programmes d'aide à l'intégration en emploi, elles ont accès à ce que plusieurs intervenants appellent un marché parallèle de l'emploi. Il est parallèle dans la mesure où il est peu affecté par les fluctuations du marché régulier de l'emploi. Il s'agit, dans la majorité des cas, d'emplois rattachés à un incitatif financier ou encore d'emplois en milieu adapté ou de stages non rémunérés.

Le diagnostic souligne également que pour ces personnes handicapées, l'emploi n'est pas toujours synonyme d'amélioration de la situation socioéconomique. Bon nombre de personnes handicapées travaillent pour un bas salaire ou dans le cadre de stages non rémunérés. D'ailleurs, plusieurs personnes qui se voient offrir un emploi faiblement rémunéré hésitent à intégrer le marché du travail pour un salaire qui comble à peine les avantages de la prestation de sécurité du revenu.

La petite et moyenne entreprise (PME) constitue le principal employeur des personnes handicapées ou ayant des incapacités. Selon l'EQLA 1998, **54,7 % des personnes ayant des incapacités œuvrent dans une entreprise de moins de 50 employés**. La grande entreprise (100 employés et plus), malgré le fait qu'elle offre des emplois de qualité et souvent mieux rémunérés, demeure difficile d'accès pour les personnes handicapées, n'embauchant que 33,8 % de l'ensemble des travailleurs ayant des incapacités. Cette faible présence se retrouve également dans la fonction publique, en particulier celle du gouvernement québécois où les personnes handicapées constituent à peine 1 % de l'ensemble des employés.

Enfin, malgré la progression de l'emploi au Québec au cours des dernières années, l'intégration des personnes handicapées sur le marché régulier de l'emploi demeure toujours difficile. En effet, les propos recueillis dans le cadre des consultations indiquent que les personnes handicapées n'ont pas bénéficié des avantages de cette progression de l'emploi au Québec. Les personnes handicapées ne constituent pas un bassin de main-d'œuvre disponible auquel on fait appel, et ce, malgré la pénurie de main-d'œuvre dans certains secteurs du marché du travail ou dans certaines régions.

## Problématique liée à l'intégration au travail des personnes handicapées

### Problématique liée à l'intégration au travail des personnes handicapées

La problématique liée à l'intégration au travail des personnes handicapées est complexe...

- Les personnes handicapées font face aux contraintes économiques et technologiques qui agissent sur le marché du travail et qui touchent l'ensemble de la population active.
- Elles font face à des limitations liées à leur état physique, intellectuel ou psychique.
- Elles font face à une série d'obstacles liés à l'intégration au travail, comme par exemple leur faible niveau d'employabilité, le manque de réceptivité des milieux de travail et les faiblesses des différents programmes, mesures et soutien visant à compenser leurs limitations.

La problématique de l'intégration au travail des personnes handicapées comprend donc un ensemble de facteurs qu'il est important de connaître avant d'élaborer des stratégies d'intervention ou de porter un jugement sur les interventions actuelles. Le diagnostic s'est penché principalement sur les limitations liées aux différents types de déficience (physique, intellectuel ou psychique) des personnes de même qu'aux obstacles liés à l'intégration au travail.

## Les particularités de l'intégration au marché du travail au regard des différents types de déficience

La problématique des personnes handicapées est souvent présentée avec l'idée préconçue que ces personnes forment un groupe homogène. Toutefois, le diagnostic démontre que les difficultés et les limitations qu'elles vivent peuvent varier considérablement selon la déficience, le degré de sévérité de la déficience et le moment où cette déficience est survenue. Pour cette raison, il est important que dans une démarche de recherche et d'intégration en emploi, les emplois offerts correspondent aux capacités et aux intérêts des personnes. En effet, lorsque l'emploi correspond bien à leurs capacités et à leurs intérêts, plusieurs personnes handicapées peuvent occuper cet emploi sans faire face à une situation de handicap et il leur est alors possible d'intégrer un emploi sans mesure particulière ni coût supplémentaire pour l'employeur. D'autres personnes peuvent occuper un emploi, mais ont par contre besoin d'une subvention pour compenser une moins grande productivité ou pour adapter un poste de travail. Finalement, un troisième groupe de personnes handicapées a des limitations fonctionnelles très importantes et ne peut intégrer un emploi ordinaire. Ces personnes doivent alors être intégrées dans un milieu de travail adapté (centres de travail adapté, stages ou plateaux de travail).

Pour les personnes qui ont besoin d'un soutien pour intégrer le marché du travail, le diagnostic fait également état de l'importance de l'évaluation des capacités, des intérêts et des aptitudes des personnes, de même que le suivi en emploi. Sans ces étapes, qui se situent en amont et en aval de l'activité de placement, le risque demeure très élevé que les personnes connaissent un échec en emploi. Le temps et l'effort investis dans ces étapes doivent également correspondre aux besoins des personnes. Ce sont ces besoins qui permettent d'évaluer si la démarche vers l'emploi peut être envisagée à court, moyen ou long terme.

# Obstacles liés à l'intégration au travail

Dans un contexte de libre marché de l'emploi, il est difficile d'intégrer les personnes handicapées au marché du travail. Le diagnostic fait état d'un nombre important d'obstacles...

## ▶ Le faible niveau d'employabilité des personnes

Le faible niveau d'employabilité des personnes se mesure par le degré de scolarité atteint ainsi que par l'expérience du marché du travail. Il est aisé de comprendre ce faible niveau quand, en ce qui a trait à la scolarité :

- ▶ à peine 25 % des élèves handicapés sont intégrés en classe régulière au secondaire, une intégration qui permet l'obtention d'un diplôme d'études secondaires et permet de poursuivre des études postsecondaires;
- ▶ une grande partie des élèves handicapés, particulièrement ceux ayant une déficience intellectuelle, suivent un cheminement scolaire particulier qui, souvent, ne les prépare pas suffisamment à intégrer avec succès le marché du travail, notamment par l'absence d'une formation liée à l'exercice d'un métier;
- ▶ le nombre de personnes handicapées faisant des études postsecondaires est encore modeste. Par exemple, 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 données disponibles tendent aussi à indiquer qu'une majorité de personnes handicapées, particulièrement celles qui sont inactives, ont peu d'expérience de travail ou ont une expérience qui remonte à plusieurs années.

## ▶ Le manque de réceptivité du milieu de travail

La personne handicapée doit d'abord faire face à la crainte ou au manque d'intérêt des employeurs à l'embaucher. Les employeurs ne connaissent pas le potentiel de cette main-d'œuvre et craignent d'avoir à traverser un processus d'intégration et de formation trop long. Les employeurs ne semblent pas prendre toujours le temps d'évaluer si la personne handicapée qui postule à un emploi est en mesure de répondre aux exigences du poste. De plus, les personnes handicapées sont souvent considérées comme des personnes dont les limitations rendent difficile l'accomplissement de tâches de travail normales. Il faut toutefois ajouter que les employeurs sont peu sollicités par les personnes handicapées. À

cet égard, des enquêtes réalisées par *Léger Marketing inc.* en 1997 et 1998 pour le compte de l'OPHQ et du CAMO pour personnes handicapées ont révélé que 59,5 % des responsables des ressources humaines dans les entreprises de 50 employés et plus et 45,1 % des entreprises de moins de 50 employés ont indiqué qu'aucune personne handicapée ne s'était présentée pour obtenir un emploi. Les employeurs sont rarement confrontés à l'éventualité d'avoir à embaucher une personne handicapée et de se voir ainsi sensibiliser au potentiel de travail de cette main-d'œuvre.

### ► **Certaines faiblesses de l'offre de service actuelle**

Le diagnostic souligne certaines faiblesses qui peuvent être considérées comme des obstacles à l'emploi. Ces faiblesses sont, entre autres, les limites budgétaires de certains programmes gouvernementaux, le manque d'investissement des établissements d'enseignement dans la préparation des élèves handicapés à l'emploi ainsi que la non-disponibilité du transport en commun et/ou du transport adapté sur certaines portions du territoire, rendant ainsi difficile la mobilité des travailleurs.

### ► **La motivation des personnes handicapées et de leur famille**

Dès l'entrée à l'école, les personnes handicapées sont perçues comme une catégorie d'élèves dont l'intégration sociale est problématique. Pour un certain nombre d'élèves handicapés cette intégration est parsemée de difficultés ou d'échecs. À la sortie de l'école, plusieurs d'entre eux considèrent que la sécurité du revenu est la seule solution possible, redoutant de revivre les difficultés vécues en milieu scolaire. L'intégration au marché du travail est une source d'inquiétude pour eux et la famille immédiate. Aussi, certains « avantages » financiers offerts aux prestataires de la sécurité du revenu peuvent également devenir un frein à l'emploi. Il y a d'abord la crainte de perdre ces avantages financiers et aussi le fait que les faibles salaires qui sont offerts ne permettent pas toujours à la personne d'améliorer de façon significative sa situation économique.

Le diagnostic mentionne qu'il serait illusoire de prétendre que tous ces obstacles peuvent être abolis à court ou à moyen terme. Pour ce faire, il faut un changement de mentalité, non seulement de la part des employeurs, mais également du gouvernement, des intervenants et des personnes handicapées elles-mêmes.

Problématique liée à l'intégration au travail des personnes handicapées

Problématique liée à l'intégration au travail des personnes handicapées

# Ressources disponibles pour l'intégration au travail des personnes handicapées

## Ressources disponibles pour l'intégration au travail des personnes handicapées

Le diagnostic répertorie les ministères et les organismes engagés dans l'intégration au travail des personnes handicapées. Pour chaque ministère et organisme répertorié, les mesures, les activités et les programmes offerts sont décrits. On y retrouve aussi de l'information sur les clientèles desservies.

### Une offre abondante...

Le diagnostic permet de constater que le Québec est desservi par de nombreux organismes qui disposent de plusieurs programmes, mesures et activités cherchant à répondre aux besoins des personnes handicapées. Les personnes handicapées ont ainsi accès à des services de main-d'œuvre, de réadaptation, de soutien communautaire, de même qu'à certains programmes de subventions.

À ces programmes, mesures et activités offerts par le gouvernement, il faut ajouter le travail fait par les organismes du mouvement associatif et certains organismes à but non lucratif. De nombreux organismes ont comme mandat d'effectuer des représentations et de défendre les droits des personnes handicapées ainsi que de fournir de l'information et des services d'assistance aux personnes handicapées. Certains organismes offrent également à des personnes handicapées la possibilité d'acquérir ou de développer des compétences personnelles liées à l'insertion professionnelle en réalisant des activités intégrées de préparation et d'insertion en emploi.

### ...mais insuffisante

Malgré le nombre d'organismes publics ou à but non lucratif qui œuvrent auprès des personnes handicapées et les ressources importantes qui sont investies dans la réintégration au travail dans le cadre de différentes mesures et programmes, les personnes handicapées sont encore très peu présentes sur le marché du travail. De plus, plusieurs personnes demeurent sur des listes d'attente faute de ressources suffisantes pour leur offrir des services d'aide à l'emploi, un stage ou un emploi subventionné.

Cette constatation ne signifie pas pour autant que les actions gouvernementales n'ont pas contribué, au cours des dernières années, à améliorer la situation des personnes handicapées. Elle indique plutôt que le gouvernement doit poursuivre ses efforts afin d'augmenter le nombre de personnes handicapées en emploi.

Dans l'analyse de cette offre globale de service qui est donnée par l'ensemble des intervenants publics et communautaires, le diagnostic fait état du besoin d'établir un continuum entre les différentes interventions.

Actuellement, l'offre de service se présente en trois blocs pour lesquels il est difficile de passer de l'un à l'autre. Il y a les services offerts par le secteur de l'éducation, les services offerts par le secteur de la santé et des services sociaux et les services offerts par le secteur de la main-d'œuvre (regroupant l'OPHQ, Emploi-Québec, les services spécialisés de main-d'œuvre, le CAMO pour personnes handicapées et d'autres organismes à but non lucratif oeuvrant dans le domaine de l'intégration en emploi). Le diagnostic souligne l'effort qui a été fait au cours des dernières années par ce dernier groupe pour harmoniser l'offre de service et développer des stratégies communes d'intervention. Cependant, il y a beaucoup à faire pour établir des liens de collaboration avec le secteur de la santé et des services sociaux et surtout celui de l'éducation.

Le diagnostic souligne enfin certaines disparités régionales quant à l'utilisation des mesures et programmes existants et quant au dynamisme des tables de concertation. Il y a beaucoup d'expérimentations et de concertation dans certaines régions qui pourraient être documentées afin de servir de modèles à d'autres régions vivant les mêmes problématiques.

## Besoins et propositions d'action Besoins et propositions d'action

Dans le cadre des consultations régionales, de nombreuses propositions ont été faites par les représentants d'organismes qui ont participé aux rencontres. Nous reprenons ici les principales propositions entendues et qui semblent faire consensus.

### **Des interventions auprès des personnes handicapées doivent commencer avant la fin des études.**

Trop souvent, les élèves handicapés ne sont pas suffisamment préparés au marché du travail; ils arrivent à la fin de leurs études sans atouts majeurs. Ils ne connaissent pas toutes leurs possibilités; ils n'ont pas de formation réellement qualifiante; ils n'ont pas assez développé d'habiletés de travail et ils ne connaissent pas les ressources disponibles pour faciliter leur transition au marché du travail.

### **Adapter davantage les formations professionnelles et techniques aux besoins des personnes handicapées.**

Actuellement, il est difficile pour une personne handicapée d'obtenir un diplôme dans cette filière de formation. Trois des principales contraintes sont le manque d'adaptation du milieu scolaire, la méconnaissance des besoins par le personnel et les difficultés d'accessibilité des formations pour les personnes handicapées (méthode et rythme d'enseignement, outillage utilisé, etc.).

**Favoriser davantage le passage entre les programmes du secteur de la santé et des services sociaux et ceux du secteur de l'emploi afin que des personnes puissent développer au maximum leur employabilité.** Actuellement, plusieurs personnes handicapées participent à des stages individuels ou de groupe depuis de nombreuses années. Il serait possible d'en intégrer un certain nombre dans de véritables emplois rémunérés.

**Orienter les interventions vers une approche continue et à long terme.** Actuellement, l'offre globale de service est axée sur une perspective « programme ». Trop souvent, la personne doit passer d'un programme à un autre sans que l'on ne tienne compte de ses véritables besoins. Il faudrait davantage axer l'intervention sur une approche en lien avec les besoins de la personne plutôt que de s'en tenir aux critères d'amissibilité des programmes.

**Augmenter les ressources disponibles pour le suivi en emploi.** Plusieurs personnes critiquent le fait que les gouvernements ont une vision à court terme de l'intégration en emploi. Pour une certaine catégorie de personnes handicapées, la notion de court terme n'est pas applicable. Le succès de l'intégration permanente en emploi ne peut être envisagé que dans le cadre d'une démarche à long terme de suivi en entreprise.

**Limites des mesures ou programmes non récurrents.** Les personnes handicapées demeurent toute leur vie avec leur déficience. Dans certains cas, il peut même y avoir dégénérescence. Pour bien des intervenants, les mesures et programmes non récurrents ne peuvent donc s'appliquer qu'à une minorité de personnes handicapées.

**Poursuite des investissements dans les programmes *Contrat d'intégration au travail (CIT)* et *Centre de travail adapté (CTA)* par le gouvernement.** Ces programmes sont souvent les principaux outils des services spécialisés de main-d'œuvre (SSMO) pour faciliter l'intégration au marché du travail.

**Accroître les activités de sensibilisation et d'information auprès des entreprises.** Il faut également faire connaître le potentiel des personnes handicapées tout en changeant la perception des employeurs face à cette main-d'œuvre.

# Diagnostic sur la formation et l'emploi des personnes handicapées au Québec

## Vue d'ensemble - Janvier 2005

Le diagnostic a été réalisé par Sogémap inc. sous la direction de monsieur François Armanville, associé.

Responsable du projet au CAMO pour personnes handicapées : monsieur Frank Bouchard, conseiller Formation & Emploi  
Le Comité d'adaptation de la main-d'oeuvre (CAMO) pour personnes handicapées tient à remercier :

- ▶ la Direction générale adjointe à l'intervention sectorielle (DGAIS) – Emploi-Québec;
- ▶ les répondants régionaux d'Emploi-Québec pour la clientèle des personnes handicapées;
- ▶ les participants aux groupes de discussion;
- ▶ les membres du conseil d'administration du CAMO pour personnes handicapées;
- ▶ madame Carole Foisy, chef d'équipe et conseillère Formation & Emploi, CAMO pour personnes handicapées;
- ▶ monsieur Éric Daigle, technicien aux communications, CAMO pour personnes handicapées;
- ▶ les membres du comité de suivi
  - » monsieur François Favreau, Services financiers La Laurentienne
  - » monsieur Yves Gascon, représentant de l'Alliance québécoise de regroupements régionaux pour l'intégration des personnes handicapées (AQRIPH)
  - » madame Monique Richard, représentante de la Centrale des syndicats du Québec (CSQ)
  - » madame Monique Bernier, monsieur Maurice Hughes et madame Carmen Castonguay, conseillers à la DGAIS
  - » madame Nicole René, coordonnatrice Formation & Emploi, CAMO pour personnes handicapées.

Conception graphique et impression : VALNA inc.

Le présent document est disponible, sur demande, en gros caractères, en braille, sur cassette audio ou sur disquette.

Créé en 1993, le Comité d'adaptation de la main-d'œuvre (CAMO) pour personnes handicapées est une structure de partenariat décisionnel qui réunit le mouvement associatif des personnes handicapées, les entreprises et leurs associations, le mouvement syndical ainsi que les organismes spécialisés en développement de la main-d'œuvre et les gouvernements fédéral et provincial.

Ce partenariat vise à identifier des problèmes en matière de développement de la main-d'œuvre et de l'emploi, à mettre en œuvre des solutions et à faire le suivi des interventions. Le CAMO pour personnes handicapées intervient sur une base provinciale, sectorielle et régionale.

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

Emploi  
Québec 

Dépôt légal :  
Bibliothèque nationale du Québec  
Bibliothèque nationale du Canada  
ISBN : 2-922860-20-5  
Janvier 2005



Le Comité d'adaptation de la main-d'œuvre (CAMO) pour personnes handicapées  
55, avenue du Mont-Royal Ouest, bureau 1000, 10<sup>e</sup> étage  
Montréal (Québec) H2T 2S6

Téléphone : (514) 522-3310  
Télécopieur : (514) 522-4708  
Courriel : [camo@camo.qc.ca](mailto:camo@camo.qc.ca)

Sans frais : 1 888 522-3310  
Téléscripneur : (514) 522-5425  
Internet : [www.camo.qc.ca](http://www.camo.qc.ca)