



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

**PISTES D'ACTION PROPOSÉES PAR LE
CAMO POUR PERSONNES HANDICAPÉES PORTANT SUR
L'ÉLABORATION DE LA STRATÉGIE VISANT
L'INTÉGRATION ET LE MAINTIEN EN EMPLOI
DES PERSONNES HANDICAPÉES**

Mai 2006

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION	4
---------------------------	----------

L'INTÉGRATION AU TRAVAIL DES PERSONNES HANDICAPÉES : UN PORTRAIT FACTUEL	5
---	----------

Données sur le marché du travail.....	5
Données sur les personnes handicapées.....	6
Les services, programmes et mesures.....	7
EN RÉSUMÉ	7

QUELQUES CONSIDÉRATIONS	8
--------------------------------------	----------

LES PISTES D'ACTION.....	9
---------------------------------	----------

Les personnes handicapées

A) Pour les élèves du secondaire et les étudiants du postsecondaire	10
Piste d'action 1 – L'offre de services en milieu scolaire.....	10
B) Pour les personnes qui sont ou pourraient être candidates à la formation professionnelle et technique.....	12
Piste d'action 2 – La formation professionnelle et technique, une bonne solution	12
C) Pour les personnes handicapées en emploi.....	13
Piste d'action 3 – Le maintien en emploi	13
D) Pour les personnes en situation de travail adapté.....	13
Piste d'action 4 – Les personnes en situation de travail adapté	14

Les employeurs et le marché du travail

Piste d'action 5 – Services conseils aux entreprises et organismes publics et parapublics qui souscrivent à des programmes d'équité en emploi 14

Piste d'action 6 – La stratégie d'Emploi-Québec et les entreprises 15

Les stratégies de communication

Piste d'action 7 – Faire connaître les services 15

Piste d'action 8 – Une campagne nationale de mise en valeur de la main-d'oeuvre..... 15

L'organisation des services

Piste d'action 9 – Les programmes et mesures – mieux adaptés, plus accessibles 16

Piste d'action 10 – La concertation régionale 16

Piste d'action 11 – La mesure *Contrat d'intégration au travail*..... 16

Piste d'action 12 – Lutte contre la pauvreté..... 17

CONCLUSION 18

INTRODUCTION

Les politiques québécoises souscrivant au plein épanouissement des personnes handicapées ont une histoire relativement courte. L'année 1978 demeure marquante à cet égard, puisque le Québec adopte une loi en faveur de l'exercice des droits des personnes handicapées. On affirme ainsi, de façon particulière, la nécessité de tout mettre en œuvre pour que tous les droits dont les droits économiques et sociaux des personnes handicapées soient reconnus.

Depuis lors, en ce qui a trait à la formation et l'emploi, une offre de services aux personnes handicapées s'est structurée et fait appel aux réseaux de l'éducation, de la santé et des services sociaux, de l'emploi ainsi qu'au secteur communautaire.

La situation de l'accès au travail des personnes handicapées a cependant peu progressé malgré les stratégies, les services, les mesures et les programmes mis en place au fil des ans. C'est d'ailleurs sans doute ce constat qui a amené le gouvernement, dans le cadre de la révision de la *Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées*¹, à confier au ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale le mandat d'élaborer et de mettre en œuvre une stratégie globale visant à favoriser l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées.

Le CAMO pour personnes handicapées souhaite apporter sa contribution à l'élaboration de cette Stratégie en soumettant aux instances gouvernementales concernées des pistes d'action concrètes pour améliorer la situation des personnes handicapées en regard de l'emploi. Afin d'enrichir sa proposition, le CAMO pour personnes handicapées a consulté des organisations du milieu de la formation, de l'emploi et des personnes handicapées venant des quatre coins du Québec.

Ce document présente douze pistes d'action à partir d'un portrait factuel de la situation, tout en s'appuyant sur un ensemble de considérations.

Soulignons que le CAMO inclut dans le vocable *personnes handicapées* les personnes vivant avec des problèmes persistants de santé mentale.

¹ Adoptée en décembre 2004, la loi se nomme dorénavant *Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale*.

L'INTÉGRATION AU TRAVAIL DES PERSONNES HANDICAPÉES : UN PORTRAIT FACTUEL

Données sur le marché du travail

Le Québec doit relever un défi majeur au cours des prochaines années. Entre 2004 et 2008, on prévoit en effet devoir combler 640 000 postes dont 260 000 nouveaux postes engendrés par la croissance économique et 380 000 postes qui seront libérés par des personnes qui quitteront définitivement le marché du travail.²

Pour les personnes handicapées, cette situation représente une occasion favorable d'accès à l'emploi, dans un contexte où elles sont encore peu présentes sur le marché du travail :

- dans la fonction publique québécoise, les personnes handicapées constituent à peine 0,9 % des effectifs en 2003-2004;³
- les personnes handicapées sont encore moins présentes dans le secteur privé;
 - ✓ 0,48 % dans les entreprises de 50 employés et plus
 - ✓ 0,72 % dans les entreprises de 10 à 49 employés⁴
- 88,9 % des entreprises de 10 à 49 employés n'emploient pas de personnes handicapées;⁵
- 68,5 % des entreprises de 50 employés et plus n'emploient pas de personnes handicapées;⁶
- 80 % de ces entreprises n'auraient jamais entendu parler des programmes d'intégration au travail;⁷
- 60 % des entreprises de 10 à 49 employés qui n'embauchent pas de personnes handicapées se disent néanmoins ouvertes à l'embauche de personnes handicapées.⁸

² GOUVERNEMENT DU QUÉBEC, Information sur le marché du travail, *Le marché du travail au Québec, perspectives professionnelles 2004-2008*, 2004.

³ GOUVERNEMENT DU QUÉBEC, Secrétariat du Conseil du trésor, *L'effectif de la fonction publique du Québec 2003-2004 – Analyse comparative des cinq dernières années*, 2005.

⁴ LÉGER ET LÉGER, *Quatre rapports sur les entreprises du Québec pour le compte du Comité d'adaptation de la main-d'œuvre pour personnes handicapées*, 1999.

⁵ Idem

⁶ Idem

⁷ Idem

⁸ LÉGER ET LÉGER, *Quatre rapports sur les entreprises du Québec pour le compte du Comité d'adaptation de la main-d'œuvre pour personnes handicapées*, 1999

Données sur les personnes handicapées

Selon *l'Enquête québécoise sur les limitations d'activités 1998*, plus de la moitié des personnes avec incapacité de 15 à 64 ans (51,2 %) demeurent inactives sur le plan du travail. Ce taux est de 27,9 % chez les personnes sans incapacité.⁹

Près du quart (23,7 %) des personnes avec incapacité et qui sont inactives s'estiment en mesure de travailler. On évaluait cette population en 2002 à 154 000 personnes.¹⁰

Le taux d'inactivité des personnes avec incapacité demeure à peu près constant au cours de la dernière décennie.¹¹

Pourtant, les personnes handicapées ont amélioré leur niveau de compétence au cours de la même période :

- en 1986, le taux d'obtention d'un diplôme des personnes avec incapacité et qui étaient âgées de 15 à 64 ans se situait à 36,5 %. Ce taux se situe en 1998 à 51,9 %;
- en 1986, 7,7 % des personnes handicapées pouvaient compter sur des études universitaires partielles ou complétées. Ce taux se situe en 1998 à 15,8 %;
- les personnes handicapées sont cependant quasi absentes du secteur de la formation professionnelle et technique. Or, on estime que 30 % des 640 000 postes à combler nécessitent de telles compétences.¹²

⁹ CAMO pour personnes handicapées, *Diagnostic sur la formation et l'emploi des personnes handicapées au Québec*, janvier 2005.

¹⁰ Idem

¹¹ Idem

¹² Idem

Les services, programmes et mesures

Les ministères ou organismes gouvernementaux encadrent 20 programmes distincts voués à l'intégration socioprofessionnelle des personnes handicapées.¹³

Ces programmes totalisent un budget global de près de 210 000 000 \$.¹⁴

EN RÉSUMÉ

Une stratégie d'envergure doit apporter des solutions concrètes aux problèmes persistants rencontrés par les personnes handicapées qui désirent s'intégrer au marché du travail puisque :

1^e les personnes handicapées sont encore trop peu présentes sur le marché du travail;

2^e les personnes handicapées ont des compétences et elles continuent à les améliorer;

3^e les employeurs manifesteront dans plusieurs cas leur ouverture à l'embauche de personnes handicapées. Cependant, cela se traduirait plus rarement en action, plus particulièrement quand il est question d'intégrer des personnes ayant des limitations plus importantes;

4^e les services, programmes et mesures auraient avantage à être plus connus et leur accès amélioré.

¹³ SOGEMAP, *L'intégration au travail des personnes handicapées*, rapport final, pour le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, janvier 2001.

¹⁴ Idem

QUELQUES CONSIDÉRATIONS

Les personnes handicapées constituent une main-d'œuvre compétente et une partie de la réponse au problème majeur de pénurie de main-d'œuvre auquel le Québec est actuellement confronté.

Le redressement important qu'impose la situation ne peut s'effectuer sans s'appuyer sur une discrimination positive en faveur de l'embauche de personnes handicapées, à l'instar de ce qui s'est réalisé chez les femmes et les communautés culturelles. De plus, il importe d'amener les entreprises et les syndicats à participer à la discussion et à la prise de décisions concernant ce redressement.

Malgré la mise en place d'un ensemble de mesures propices à favoriser l'intégration des personnes handicapées en milieu de formation professionnelle et technique, les curriculums traditionnels de formation ne suffisent pas encore à répondre aux besoins actuels de la main-d'œuvre handicapée. Il faut innover et ouvrir d'autres voies de formation adaptée aux besoins de main-d'œuvre et aux personnes handicapées.

L'organisation actuelle des services mérite d'être révisée. Elle doit davantage être centrée sur des résultats plutôt que sur des processus comme c'est le cas actuellement. Les programmes et mesures doivent faire l'objet d'un décloisonnement au profit d'une approche globale, réduisant les délais de réponse et simplifiant leur accès.

Le recours au plan de services et aux plans d'intervention constitue une pratique pouvant grandement améliorer notamment le passage de l'école à la vie active et l'organisation des services en fonction d'une intégration en emploi sans délais d'attente. Afin d'améliorer l'efficacité de cette pratique, il est cependant nécessaire de procéder à un exercice d'harmonisation de la vision qu'en ont les différents partenaires pour en préciser les objectifs et les modalités d'application.

LES PISTES D'ACTION

Selon le CAMO pour personnes handicapées, la Stratégie visant l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées doit donc :

- mettre en valeur les travailleuses et travailleurs handicapés et faire la promotion de leurs compétences;
- valoriser une approche pragmatique en identifiant des actions concrètes et des objectifs de résultats;
- innover pour obtenir de meilleurs résultats;
- respecter les particularités des individus;
- donner accès aux services et aux mesures de manière équitable d'une région à l'autre;
- tenir compte des réalités multiples que l'on soit d'une région urbaine, d'une région rurale, d'une région éloignée des grands centres;
- s'articuler en respectant l'expertise des services existants;
- et souscrire à une organisation du travail inclusive.

Nous avons traduit ces quelques principes en pistes d'action qui se regroupent autour de quatre thèmes :

- les personnes handicapées;
- les employeurs et le marché du travail;
- les stratégies de communication;
- l'organisation des services.

LES PERSONNES HANDICAPÉES

Le CAMO a choisi de proposer au ministère d'intensifier les actions qui concernent certaines catégories de personnes. Les quatre premières pistes d'action s'articulent autour des besoins :

- A) des élèves du secondaire et des étudiants du postsecondaire;
- B) des personnes qui sont ou pourraient être candidates à la formation professionnelle et technique;
- C) des personnes en emploi;
- D) des personnes en situation de travail adapté.

A) - Pour les élèves du secondaire et les étudiants du postsecondaire

Piste d'action 1 - L'offre de services en milieu scolaire

Améliorer l'offre de services en milieu scolaire, au secondaire et au postsecondaire, en ce qui concerne plus particulièrement :

- l'orientation professionnelle, l'information scolaire et professionnelle;
- l'expérience de travail acquise en cours d'études;
- le placement en fin d'études;
- la planification de la transition de l'école vers la vie active;
- l'accès aux prêts et bourses et aux services d'aide et d'intégration aux étudiants handicapés.

1.1 - Adopter une approche intersectorielle et financer les ressources nécessaires dans chacun des réseaux concernés

Pour ce faire, adopter une approche intersectorielle et rendre disponibles et financer les ressources nécessaires dans chacun des réseaux concernés. Dans cet optique et pour favoriser la participation des services spécialisés de main-d'œuvre en milieu scolaire, rendre la clientèle des élèves du secondaire et des étudiants du post-secondaire admissibles à ces services.

1.2 - Information scolaire et professionnelle et orientation professionnelle

Bien qu'il existe des services d'information scolaire et professionnelle et d'orientation professionnelle tant au secteur des jeunes qu'à l'éducation des adultes ou à l'enseignement supérieur, ces services ne sont pas toujours bien ajustés aux besoins des personnes handicapées. Diverses avenues sont possibles : améliorer la formation de la relève, la formation continue du personnel, voir à travailler en complémentarité avec les ressources externes tels les services spécialisés de main-d'œuvre.

1.3 - Expériences de travail en cours d'études

S'assurer que les étudiants puissent avoir la possibilité de vivre des expériences de travail en cours d'études en ayant accès aux mesures d'accommodement et aux services qui leur sont nécessaires.

1.4 - Services de placement

Offrir des services spécialisés de placement aux étudiants qui ne sont pas en mesure de compléter leurs études, particulièrement ceux du postsecondaire, et aux futurs finissants.

1.5 a) - Transition école-vie active

Faire de la planification de la transition de l'école vers la vie active une obligation par voie réglementaire.

1.5 b) - Plan d'intervention au postsecondaire

Puisque la planification de l'école vers la vie active s'appuie sur l'obligation d'établir un plan d'intervention pour les clientèles ayant des limitations, rendre le plan d'intervention obligatoire pour les personnes handicapées au postsecondaire.

1.6 - Accès aux prêts et bourses et aux services d'aide et d'intégration aux étudiants handicapés

Améliorer l'accès aux prêts et bourses et aux services d'aide et d'intégration aux étudiants handicapés pour certaines catégories de clientèles vivant avec des limitations, notamment celles qui présentent des problèmes de santé mentale.

B) - Pour les personnes qui sont ou pourraient être candidates à la formation professionnelle et technique

Piste d'action 2 - La formation professionnelle et technique, une bonne solution

Intensifier les actions afin de rattraper le retard en intégration des personnes handicapées à la filière de la formation professionnelle et technique.

2.1 - Emprunter la filière de la formation professionnelle et technique (FPT)

Inciter ces personnes à choisir parmi les professions de la filière de la formation professionnelle et technique (FPT) celles qui à la fois seront en demande de main-d'œuvre et sont accessibles aux personnes handicapées.

2.2 - Projets de formation dédiés en tout ou en partie aux personnes handicapées

À partir de l'offre de formation disponible dans le réseau public et communautaire, mettre sur pied des projets de formation professionnelle et technique qui s'adressent en tout ou en partie aux personnes handicapées

- en investissant dans des ressources dédiées au suivi et à la coordination des interventions;
- en adaptant, si nécessaire, les approches pédagogiques en tenant compte notamment du rythme d'apprentissage et des besoins en matière d'accommodement;
- en s'assurant de la collaboration des entreprises.

2.3 - Passerelles vers la formation professionnelle et technique (FPT)

Établir des passerelles vers ces formations professionnelles et techniques

- en soutenant des initiatives de développement de l'employabilité avec les clientèles qui doivent progressivement reprendre confiance en leurs capacités et développer leurs habiletés sociales.
- en reconnaissant les acquis et les compétences de ces personnes.

2.4 - De la formation semi spécialisée

Développer des projets de formation semi spécialisée adaptés pour les clientèles qui correspondent davantage à ce profil.

C) - Pour les personnes handicapées en emploi

Piste d'action 3 – Le maintien en emploi

Investir dans le domaine du maintien en emploi afin d'intervenir auprès des personnes dont le maintien en emploi pourrait être compromis ou auprès des personnes qui comptent progresser dans l'entreprise ou désirent changer d'emploi.

3.1 - L'accompagnement et le suivi en emploi

Soutenir financièrement le développement de services répondant aux besoins d'accompagnement et de suivi à long terme, et ce dans chacun des réseaux concernés.

3.2 - Accès aux services pour le maintien en emploi

Permettre à ces personnes d'avoir accès aux services spécialisés de main-d'œuvre, en intégrant la dimension du maintien en emploi dans leur entente avec Emploi-Québec.

3.3 - La formation continue

Mettre sur pied des projets de formation continue afin d'assurer le maintien, la progression en emploi et la mobilité professionnelle des personnes handicapées.

D) - Pour les personnes en situation de travail adapté

Malgré le fait qu'elles présentent des contraintes sévères à l'emploi pouvant limiter leur productivité, plusieurs personnes handicapées participent à la vie économique et s'intègrent dans des milieux adaptés de travail.

Bon nombre d'entre elles pourraient bénéficier, comme c'est le cas pour des personnes sans incapacités, d'une reconnaissance de leurs acquis et des compétences qu'elles ont développées afin de faciliter leur intégration dans des milieux ordinaires de travail.

D'autres ont besoin de développer davantage leur potentiel d'intégration en emploi. Des conditions doivent donc être réunies afin que ces personnes aient accès à des milieux adaptés de travail leur permettant de développer les apprentissages nécessaires.

Piste d'action 4 – Les personnes en situation de travail adapté

4.1 - Mettre en œuvre des projets de reconnaissance des acquis et des compétences afin de permettre à des personnes handicapées oeuvrant dans des milieux adaptés de travail d'accéder au marché ordinaire.

4.2 - En partenariat avec les acteurs concernés, développer des approches innovatrices et soutenir financièrement des expériences de travail afin de répondre adéquatement aux besoins d'apprentissage au travail de personnes moins productives.

LES EMPLOYEURS ET LE MARCHÉ DU TRAVAIL

Piste d'action 5 - Services conseils aux entreprises et organismes publics et parapublics qui souscrivent à des programmes d'équité en emploi

N. B. Cette piste d'action s'adresse plus spécifiquement aux entreprises de moyenne et grande taille et qui ont des obligations en matière d'équité. De ce fait, elles peuvent avoir un plus grand intérêt à établir des passerelles vers les services d'emploi. A noter que les pistes d'action du CAMO n'excluent pas les petites entreprises, mais ces dernières sont plus facilement rejointes, principalement par les services spécialisés de main-d'œuvre.

En s'appuyant sur l'expertise des services spécialisés de main-d'œuvre, apporter un soutien professionnel aux entreprises privées et aux organismes publics et parapublics qui souscrivent à des programmes d'équité en emploi. Cet appui peut notamment porter sur les aspects suivants :

- sensibilisation à l'ensemble des questions relatives à l'équité en emploi;
- participation à l'élaboration de programmes d'équité en emploi;
- participation à la mise en œuvre de programmes de formation en entreprise;
- soutien dans l'adaptation de l'organisation du travail;
- accompagnement (coaching) en gestion des ressources humaines dans un contexte d'équité en emploi;
- développement de réseaux d'employeurs partageant des obligations en matière d'équité en emploi afin de favoriser l'échange et la consolidation de programmes d'équité;

- aide aux employeurs dans les activités de recrutement et de sélection des personnes handicapées.

Piste d'action 6 - La stratégie d'Emploi-Québec et les entreprises

En 2001, Emploi-Québec a implanté la Stratégie d'intervention à l'égard des personnes handicapées. Un volet « entreprises » en faisait partie.

En s'appuyant sur l'expertise des services spécialisés de main-d'œuvre, celle du CAMO pour personnes handicapées et celle des tables régionales de concertation travail et personnes handicapées, actualiser la Stratégie d'Emploi-Québec à l'égard des personnes handicapées pour renforcer le volet aux entreprises.

LES STRATÉGIES DE COMMUNICATION

Piste d'action 7- Faire connaître les services

Tous le reconnaissent, il est nécessaire d'investir bien davantage en promotion des services.

Augmenter la visibilité des services, programmes et mesures d'Emploi-Québec qui s'adressent aux personnes handicapées et aux employeurs qui pourraient les embaucher.

Piste d'action 8 - Une campagne nationale de mise en valeur de la main-d'oeuvre

Les perceptions qu'ont les individus du handicap ont une influence marquante, elles teintent leurs relations. Le Québec doit prendre, comme beaucoup d'autres sociétés, un véritable virage des perceptions.

Entreprendre une campagne nationale de communication pour mettre en valeur les compétences des personnes handicapées, appuyée par le gouvernement et l'ensemble des ministères concernés et portant notamment sur toute la question des représentations sociales.

L'ORGANISATION DES SERVICES

Piste d'action 9 - Les programmes et mesures – mieux adaptés, plus accessibles

L'accès aux programmes et mesures doit être amélioré substantiellement.

Pour ce faire, il faut :

- décloisonner les programmes et les mesures au profit d'une organisation privilégiant une approche globale et offrant une gamme de services intégrés, de la préemployabilité à l'emploi, tout en assurant à toutes les étapes du processus un accompagnement et un suivi;
- réduire les délais dans le traitement des demandes relatives aux adaptations de postes de travail et à l'accès aux diverses mesures d'aide financière;
- repérer et intervenir précocement auprès des personnes prestataires de la Sécurité du revenu¹⁵. S'appuyer pour ce faire, sur l'expertise des services spécialisés de main-d'œuvre;
- assurer aux personnes handicapées un accès efficace au transport en commun et au transport adapté.

Piste d'action 10 - La concertation régionale

Des idées, des initiatives, des partenariats émergent de la concertation régionale, enrichissant la réflexion et l'offre de service. Il y a donc tout lieu d'y apporter tout l'appui nécessaire à son épanouissement.

Appuyer la concertation régionale relative à la question du travail et de la formation des personnes handicapées en s'assurant notamment qu'Emploi-Québec continue à y consacrer des ressources et à y jouer un rôle central.

Piste d'action 11 - La mesure *Contrat d'intégration au travail*

La mesure *Contrat d'intégration au travail* est considérée comme une mesure indispensable. Cependant, le problème des disponibilités financières cause des difficultés plus particulièrement dans certaines régions.

Pour ce faire, s'assurer de la disponibilité de la mesure *Contrat d'intégration au travail* en tout temps et dans toutes les régions.

¹⁵ À cet égard, le CAMO souhaite collaborer à la mise en œuvre du projet Convergence d'Emploi-Québec et de la Sécurité du revenu.

Il s'agit de faire suite aux recommandations relatives à la croissance prévisible des coûts, inscrites dans le mémoire de la Direction générale adjointe à la planification et au développement de l'emploi et adopté à la Commission des partenaires du marché du travail le 25 mars 2004. Il serait possible de s'inspirer des scénarios qui avaient été alors élaborés et dont l'un des scénarios était d'augmenter les budgets d'intervention de 7 à 8 % annuellement.

Piste d'action 12 - Lutte contre la pauvreté

La situation économique trop souvent précaire des travailleurs et futurs travailleurs handicapés requiert une attention particulière. Par exemple, la situation des personnes handicapées prestataires de la Sécurité du revenu ne favorise pas toujours le passage vers l'emploi. De plus, certains travailleurs handicapés ne peuvent aspirer travailler à temps plein. Les partenaires du CAMO sont très préoccupés par cette situation.

S'attaquer aux phénomènes qui entraînent la pauvreté et la précarité chez les personnes handicapées, en s'appuyant sur la politique de lutte contre la pauvreté et le plan d'action à cet effet ainsi que sur les travaux sur la compensation équitable.

CONCLUSION

Les perspectives d'emploi sont actuellement favorables dans plusieurs secteurs d'activités économiques. Bon nombre d'analystes concluent même à une situation de pénurie d'emplois liée particulièrement à de nombreux départs à la retraite. Cette pénurie devrait même s'accroître au cours des prochaines années.

Pour résoudre ce problème, un plan gouvernemental pour l'emploi a été adopté. La *Stratégie visant l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées* doit s'inscrire plus largement à l'intérieur des orientations stratégiques de ce plan gouvernemental, notamment en ce qui concerne l'amélioration du niveau de qualification de la main-d'œuvre et le développement continu des compétences.

On ne peut dissocier l'emploi de la formation. La *Stratégie* doit non seulement viser l'accès à l'emploi mais l'accès à la formation sous toutes ses formes : formation professionnelle et technique, formation continue, formation en entreprise, accès aux programmes de reconnaissance des acquis et des compétences, formation manquante, etc.

Cette *Stratégie* doit aussi dépasser le niveau des orientations et des objectifs généraux en s'assurant de la mise en œuvre d'actions spécifiques et concrètes visant à changer une situation suffisamment analysée.

Le contexte est favorable à l'emploi. Les personnes handicapées ont amélioré de façon significative leur formation et souhaitent bénéficier de toutes mesures susceptibles d'élargir leurs compétences.

La *Stratégie visant l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées*, en s'appuyant sur les expériences passées, peut contribuer à créer des conditions réellement propices à l'emploi.



**55, avenue du Mont-Royal Ouest, bureau 1000, 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 