

## ÉCHOS DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

- Une étape décisive pour le prochain plan stratégique de l'Office

## JOURNÉE INTERNATIONALE DES PERSONNES HANDICAPÉES

- Journée internationale des personnes handicapées : un geste à la fois!

## NOUVELLES DE L'OFFICE

- Lancement d'une campagne de sensibilisation sur l'emploi Page active
- Emploi : madame Danièle Henkel, entrepreneure, sensibilise ses pairs

## ACTUALITÉS

- L'Office dépose un mémoire en lien avec le projet de loi sur la justice pénale
- Mémoire de l'Office : projet de loi no 40 relativement à l'organisation et à la gouvernance scolaires
- Point sur la situation économique et financière du Québec : des annonces touchant les personnes handicapées et leur famille
- Chien d'assistance, encore de la sensibilisation à faire!
- Hommage à monsieur Norbert Rodrigue

## MIEUX COMPRENDRE

- Favoriser l'emploi des personnes handicapées : pour un Québec riche de tous ses talents!

## ÉCHOS DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

### Une étape décisive pour le prochain plan stratégique de l'Office



Les membres du conseil d'administration de l'Office recevant monsieur Lionel Carmant lors de la séance de septembre dernier.

l'Office, les 26 et 27 septembre derniers. Cette séance a notamment été marquée par la conclusion des travaux visant l'élaboration du prochain plan stratégique de l'Office. Après des moments d'échange avec le milieu associatif des personnes handicapées, le personnel de l'Office et les partenaires gouvernementaux, les membres ont profité de la séance pour adopter le plan stratégique 2020-2024 de l'Office. Rappelons que l'élaboration d'un plan stratégique est une obligation en vertu de l'article 8 de la *Loi sur l'administration publique* et qu'à la suite de la décision du conseil d'administration, le plan stratégique 2020-2024 sera soumis pour décision du gouvernement et, ultimement, déposé à l'Assemblée nationale.

Lors de la séance, les membres ont également été ravis d'accueillir monsieur Lionel Carmant, ministre chargé des responsabilités de l'application de la *Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale*. Cette rencontre a permis des échanges fructueux entre le ministre et les membres du conseil d'administration sur certains enjeux liés à la participation sociale des personnes handicapées et de leur famille.

Les membres en ont d'ailleurs profité pour rappeler au ministre Carmant que, dans l'exercice de ses fonctions, celui-ci peut compter sur l'expertise du conseil d'administration ainsi que de l'Office.



Monsieur Martin Trépanier, monsieur Lionel Carmant et madame Anne Hébert.

Lors de cette séance, les membres du conseil d'administration ont pris connaissance de l'avancement des travaux concernant la mise en œuvre de la Carte accompagnement loisir. Ces travaux résultent de l'adoption par le conseil d'administration, en 2017, d'un plan de travail sur la question de l'accompagnement des personnes handicapées. Rappelons que l'une des quatre priorités de ce plan de travail est d'assurer la reconnaissance des besoins d'accompagnement par l'émission et la consolidation d'une carte.

La séance aura également été l'occasion de deux présentations ministérielles, lesquelles ont porté sur l'état d'avancement des dossiers d'intérêt commun au ministère des Transports, d'une part, et d'autre part, sur le projet de règlement, *Règlement modifiant le Règlement sur les services de garde éducatifs à l'enfance* du ministère de la Famille.

Finalement, ayant notamment pour fonction de prendre position sur toute matière concernant les personnes handicapées et leur famille, les membres du conseil d'administration ont procédé à l'adoption formelle du mémoire de l'Office sur le projet de loi n° 32, *Loi visant principalement à favoriser l'efficacité de la justice pénale et à établir les modalités d'intervention de la Cour du Québec dans un pourvoi en appel*. Les membres ont notamment formulé des recommandations à l'effet que les documents judiciaires adressés aux citoyennes et aux citoyens soient accessibles en formats adaptés et que le programme d'adaptabilité puisse être proposé aux personnes vulnérables dès lors qu'un lien existe entre l'incapacité de la personne et la commission de l'infraction, nonobstant le type d'infraction commise.

---

## JOURNÉE INTERNATIONALE DES PERSONNES HANDICAPÉES

### Journée internationale des personnes handicapées : un geste à la fois!



Le 3 décembre est marqué chaque année par la Journée internationale des personnes handicapées (JIPH). Sous le thème « Favoriser la participation sociale des personnes handicapées et leur pouvoir d’agir : un geste à la fois! <sup>[1]</sup>», cette journée rappelle l’importance de mener des actions, partout dans le monde, en vue de permettre à ces personnes de participer pleinement à la vie en société comme tous les autres citoyens et citoyennes.

À cet égard, l’Organisation des Nations Unies (ONU) réitère que la participation sociale des personnes handicapées est une condition essentielle à la réalisation des dix-sept objectifs de son Programme de développement durable d’ici 2030. Un des objectifs de ce plan concerne l’importance de garantir un travail décent et un salaire égal à toutes les personnes, incluant les jeunes et les personnes handicapées.

En effet, l’emploi constitue un facteur déterminant de la participation sociale des personnes handicapées. Le fait d’être actives sur le marché du travail leur permet, comme pour toutes personnes en âge de travailler, de se réaliser et de s’épanouir. Il leur permet aussi d’obtenir un revenu qui les préserve généralement de la précarité financière, de vaincre l’isolement et de contribuer à la réalisation de leur projet de vie.

Toutefois, les personnes handicapées sont encore aujourd’hui plus susceptibles d’être en situation de pauvreté parce qu’elles participent moins au marché du travail, selon les données les plus récentes. Au Québec, le taux d’emploi des personnes âgées de 25 à 64 ans ayant une incapacité s’établissait à 56,1 % en 2017, un taux nettement inférieur à celui des personnes sans incapacité, soit 79,3 %. Vous pourrez d’ailleurs en savoir davantage sur leur situation en emploi dans la chronique Mieux comprendre.

### **Des outils promotionnels préparés pour vous**

Un nouveau visuel de nos outils de communication est mis à votre disposition pour illustrer vos messages dans vos sites Web et vos médias sociaux à l’occasion de la JIPH.

### **Accroître l’autonomie professionnelle des personnes handicapées**

Devant ce constat, il importe que les personnes handicapées qui désirent se trouver un emploi puissent être encouragées à le faire, et ce, dans des conditions favorables. C’est pourquoi des actions concertées favorisant l’embauche et le maintien en emploi des personnes handicapées entre les différents acteurs de la société doivent être mises en place.

Dans cette optique, le Québec compte offrir plusieurs possibilités d’emplois aux personnes pouvant participer au marché du travail, selon les nouvelles mesures prévues dans sa récente Stratégie nationale sur l’intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées 2019-2024. C’est dans le cadre de cette stratégie que l’Office a lancé récemment sa campagne nationale de sensibilisation et d’information visant à favoriser l’intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées. Vous pourrez en apprendre davantage sur les activités de sensibilisation de cette campagne dans l’article portant sur son lancement et dans sa vidéo de sensibilisation lancée aujourd’hui dans le cadre de la JIPH.

Ainsi, cette journée thématique, instaurée en 1992, est une excellente occasion de promouvoir les droits et la participation des personnes handicapées, dans toutes les sphères de la société, et de sensibiliser la population à leur réalité.

Pourquoi souligner cette journée internationale ?

Les principales raisons sont les suivantes :

Pour se rappeler le premier article de la Déclaration universelle des droits de l'homme stipulant que « tous les êtres humains naissent libres et égaux en dignité et en droits. »;

Pour signifier l'importance de mettre en œuvre la Convention relative aux droits des personnes handicapées;

Pour mener des actions partout dans le monde afin de favoriser la participation des personnes handicapées dans toutes les sphères de la vie en société, et ce, dès la petite enfance, en passant notamment par l'école, le travail et les loisirs.

En fait, la participation sociale des personnes handicapées profite à l'ensemble de la société!

[1] Adaptation libre du thème en version anglaise *Promoting the participation of persons with disabilities and their leadership : taking action on the 2030 Development Agenda*. L'ONU a traduit récemment ce thème en français comme suit : Promouvoir la participation et le rôle des personnes handicapées : faire progresser le Programme de développement durable à l'horizon 2030.

---

## NOUVELLE DE L'OFFICE

### Lancement d'une campagne de sensibilisation sur l'emploi



C'est sous le thème « Entreprise inclusive. Entreprise d'avenir. » que l'Office a récemment lancé une campagne de sensibilisation et d'information qui vise à favoriser l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées. Si l'importance de soutenir davantage ce type de démarche fait l'objet d'un large consensus, force est d'admettre qu'il y a encore beaucoup à faire afin que les personnes handicapées soient mieux représentées sur le marché du travail.

La campagne aura pour principal objectif de sensibiliser les employeurs et les employeuses au potentiel d'employabilité des personnes handicapées. Elle visera également à leur faire connaître davantage les programmes, mesures et ressources existants pour les appuyer dans leur démarche d'intégration et de maintien en emploi de ces personnes.

## Des témoignages inspirants d'employeurs inclusifs

Afin d'illustrer qu'il est possible et rentable d'intégrer en emploi une ou plusieurs personnes handicapées, l'Office est allé à la rencontre de chefs d'entreprise ayant mené une telle démarche avec succès. Ces derniers nous ont livré des témoignages inspirants, mais également pertinents, pratiques et utiles pour toute entreprise désirent intégrer et maintenir en emploi des personnes handicapées.



De ces rencontres, des capsules vidéo ont été produites, de même que des visuels que nous vous présentons comme têtes d'affiche de la campagne. Afin d'aborder un sujet qui a été traité maintes fois par le passé, il était pertinent de faire en sorte de présenter aux employeurs et aux employeuses du Québec les points de vue et l'expérience de leurs pairs, qui font face aux mêmes défis et qui vivent la même réalité entrepreneuriale. Les capsules vidéo qui ont été mises en ligne traitent donc de ce type d'expériences, vécues avec succès par des gestionnaires d'entreprise. Elles abordent également la question des mesures et des ressources disponibles pour appuyer les entreprises inclusives, tout en démontrant la valeur ajoutée des personnes handicapées au travail. De quoi convaincre d'autres chefs d'entreprise ou responsables des ressources humaines de devenir des entreprises inclusives, qui sont des entreprises d'avenir!

## Programmes, mesures et ressources disponibles

Les capsules vidéo et les différents outils de sensibilisation tirés des visuels créés sont disponibles dans une nouvelle section de notre site Web. Outre ces éléments, on y trouve les principaux programmes et mesures gouvernementaux pouvant s'adresser aux employeurs et employeuses désirent effectuer une démarche d'intégration ou de maintien en emploi de personnes handicapées. Plus encore, nous avons mis de l'avant différentes ressources qui peuvent les aider ou les appuyer dans de telles démarches. N'hésitez pas à consulter cette section et à la partager!

## Diffusion et promotion de la campagne

L'initiative de l'Office, qui s'inscrit dans le cadre de la Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées 2019-2024, fait présentement l'objet d'une campagne publicitaire Web et télé, qui met notamment de l'avant une vidéo publicitaire avec la femme d'affaires Danièle Henkel (voir l'article à ce sujet dans cette même édition d'*Express-O*).

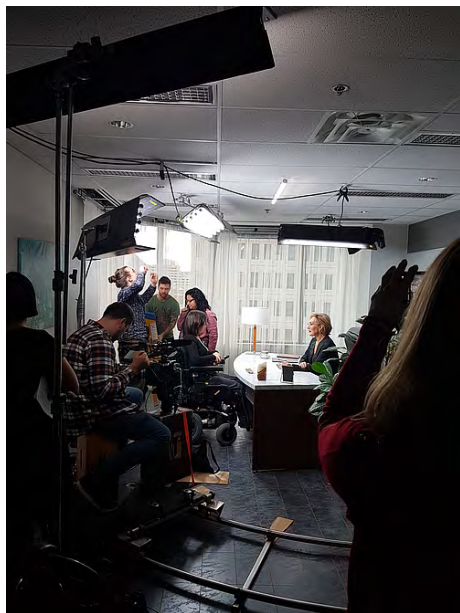
Nous avons également publié différents messages par le biais de notre page Facebook [📌](#). Différents contenus supplémentaires viendront bonifier nos efforts de sensibilisation et d'information au cours de la prochaine année. Restez à l'affût!

Merci aux entreprises inclusives qui ont accepté de livrer leur témoignage à l'Office



## NOUVELLE DE L'OFFICE

### Emploi : madame Danièle Henkel, entrepreneure, sensibilise ses pairs



Photographie prise lors du tournage de la publicité vidéo. On y voit madame Danièle Henkel en compagnie de Marie-Pier Bouladier, jeune femme handicapée qui figure également dans la publicité.

C'est avec une grande fierté que l'Office lance, dans le cadre de la Journée internationale des personnes handicapées, une publicité vidéo mettant en vedette l'entrepreneure et femme d'affaires Danièle Henkel. La publicité, qui vise à sensibiliser les employeurs et les employeuses au potentiel d'employabilité des personnes handicapées, sera diffusée sur le Web et à la télévision au cours des trois prochaines semaines.

#### Une campagne en développement

La diffusion de cette publicité s'effectue dans le cadre de notre campagne de sensibilisation et d'information visant à favoriser l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées, que nous vous présentons dans un autre article de ce numéro-ci.

À cet égard, différents contenus sont mis de l'avant par l'Office depuis le mois d'octobre dernier. Restez à l'affût, car d'autres contenus sont en cours de production et vous seront présentés prochainement!

La contribution de madame Henkel à cette publicité s'inscrit dans une optique de collaboration plus large qui permettra à l'Office de mettre de l'avant ses messages et de joindre efficacement le réseau

des entrepreneurs et entrepreneures du Québec, acteurs clés liés à l'embauche des personnes handicapées.

Pour plus de renseignements ou pour contribuer au rayonnement de notre campagne, visitez sa section Web et prenez connaissance des différents outils qui s'y retrouvent. Allez également visionner les capsules vidéo que nous avons produites et qui mettent de l'avant de réels cas d'intégration et de maintien en emploi de personnes handicapées!

---

## ACTUALITÉS

### L'Office dépose un mémoire en lien avec le projet de loi sur la justice pénale



Le 13 juin dernier, madame Sonia Lebel, ministre de la Justice, présentait le projet de loi n° 32 *Loi visant principalement à favoriser l'efficacité de la justice pénale et à établir les modalités d'intervention de la Cour du Québec dans un pourvoi en appel*.

Dans le cadre des consultations particulières et des auditions publiques tenues par la Commission des institutions les 29 et 30 octobre derniers sur ce projet de loi, l'Office a déposé un mémoire. Globalement, l'Office y accueille favorablement le projet de loi et souscrit aux objectifs de modernisation du système pénal et son adaptation aux clientèles dites vulnérables. À cet égard, le recours aux nouvelles technologies de l'information peut permettre de faciliter l'accès à certains documents, notamment quant à leurs disponibilités en médias adaptés. Toutefois, le vocabulaire juridique, par sa

complexité, n'est pas toujours aisé à comprendre. Il importe donc de s'assurer que l'information transmise soit à la fois adaptée et compréhensible pour la personne à laquelle cette information est destinée. Il s'agit là de la première recommandation de l'Office sur le projet de loi.

Dans la même optique, l'ensemble des intervenantes et des intervenants du système de justice pénale doit s'assurer que les documents dont le contenu s'adresse à toutes les citoyennes et tous les citoyens soient accessibles. La mise en place d'une démarche proactive à ce sujet, c'est-à-dire qui prévoit leur adaptation dès leur conception, est une autre des recommandations émises par l'Office.

Dans une perspective de droit à l'égalité, il y a lieu d'adapter le système judiciaire à la réalité des clientèles dites vulnérables. Pour favoriser la reconnaissance et l'exercice de ce droit, il apparaît pertinent de rappeler formellement dans la législation le droit de quiconque d'être traité et de recevoir des services en toute égalité. L'Office recommande ainsi que le droit à l'égalité, sans discrimination, et l'obligation d'accommodement, soient ajoutés *au Code de procédure pénale*. Cet ajout serait en concordance avec les principes établis dans la *Charte des droits et libertés de la personne*.

## Le Code de procédure pénale

Il s'agit de la loi régissant les poursuites visant des sanctions pénales engagées pour des infractions aux lois provinciales et à certaines lois fédérales. Par exemple, pour un excès de vitesse qui contreviendrait aux dispositions du *Code de la sécurité routière*.

Un volet important du projet de loi prévoit des modifications au *Code de procédure pénale*. Entre autres, des mesures sont envisagées pour permettre de tenir compte de la situation sociale de certaines personnes défenderesses afin de favoriser notamment leur réhabilitation et leur offrir des solutions de rechange dans le cadre d'un processus judiciaire. L'Office accueille favorablement de telles mesures.

L'Office émet par ailleurs des préoccupations quant à la mise en œuvre prévue de certaines mesures, particulièrement au niveau de l'identification des incapacités, en termes d'accès, de complémentarité et de coordination des services. Il faut en effet que les intervenantes et les intervenants du système judiciaire impliqués soient en mesure de comprendre les incapacités de la personne handicapée, d'identifier les adaptations requises à sa situation et que des ressources soient disponibles pour les rendre effectives.

Le projet de loi prévoit notamment la possibilité de participer à un programme d'adaptabilité des règles relatives à la poursuite ou à l'exécution des jugements. Ce programme a donc pour objet d'offrir, à certaines conditions, une alternative à une poursuite pénale ou de permettre le remplacement des travaux compensatoires par des mesures alternatives.

Il est ainsi prévu que la participation au programme puisse être offerte à une personne, dans la mesure où un tel programme est disponible et si l'infraction commise fait partie de celles prévues par règlement. L'Office suggère que ce programme puisse être proposé aux personnes vulnérables dès qu'un lien existe entre l'incapacité de la personne et la commission de l'infraction, nonobstant le type d'infraction commise. Cet ajustement tiendrait compte ainsi de la capacité de la personne à comprendre son geste, à en juger la portée et à saisir les lois en vigueur.

Finalement, le projet de loi propose aussi des modifications au régime d'aide juridique, afin de le bonifier. Puisque l'aide juridique est un service essentiel permettant à des personnes vulnérables de faire valoir leurs droits, l'Office salue les dispositions prévues.

## Principaux obstacles rencontrés par les personnes handicapées dans le système judiciaire

- Obstacles liés au dépistage et à l'identification des déficiences et des incapacités;
- Obstacles liés aux connaissances des réalités vécues par les personnes handicapées par le personnel affecté au système judiciaire;
- Obstacles liés à la communication (adaptation des documents, disponibilité de l'information, etc.);
- Obstacles liés à l'accompagnement des personnes handicapées au cours du processus judiciaire;
- Obstacles liés à l'accès, la complémentarité et la coordination des services;



- Obstacles liés à l'accessibilité physique des lieux.

## ACTUALITÉS

### Mémoire de l'Office : projet de loi n° 40 relativement à l'organisation et à la gouvernance scolaires



L'Office a déposé un mémoire dans le cadre des consultations publiques entourant le projet de loi n° 40, *Loi modifiant principalement la Loi sur l'instruction publique relativement à l'organisation et à la gouvernance scolaires*.

Rappelons que ce projet de loi propose de transformer les commissions scolaires en centres de services scolaires administrés par un conseil d'administration, composé de parents, de représentants et représentantes de la communauté et de membres de leur personnel.

L'Office est interpellé par ce projet de loi puisqu'il propose des changements notables au sein des structures de gouvernance, lesquelles seront appelées à prendre des décisions pour les élèves, dont les élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage (EHDA).

Bien que l'Office accueille favorablement l'idée maîtresse du projet de loi, soit celle d'une gouvernance plus près des besoins des élèves, trois recommandations sont émises dans son mémoire pour s'assurer que les besoins des EHDA soient pris en compte de manière adéquate.

#### Des assises pour permettre la participation des parents d'élèves handicapés

Le projet de loi propose plusieurs changements de gouvernance qui pourraient avoir un impact sur les EHDA. Par exemple, la fonction de commissaire et, par conséquent, celle de commissaire choisie parmi les parents des EHDA, sera abolie et aucun siège comparable n'est prévu sur le conseil d'administration d'un centre de services scolaire. Aussi, il n'y a pas de lien direct entre le comité consultatif des services aux EHDA et le conseil d'administration. Ces éléments limitent l'influence pouvant être exercée en faveur de la prise en compte des besoins de ces élèves.

En outre, le projet de loi énonce quatre profils où des compétences spécifiques sont recherchées auprès des représentants et représentantes de la communauté souhaitant briguer un siège sur le conseil d'administration d'un centre de services scolaire, mais aucun d'entre eux ne prévoit une connaissance fine des enjeux spécifiques aux élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage.

En vue d'assurer une représentation effective des EHDA dans les lieux où se prennent des décisions, l'Office recommande :

- Que dès lors qu'un établissement est réputé accueillir un ou des élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage, au moins un des postes de parents à pourvoir au sein du conseil d'établissement soit attribué à un parent d'élève EHDAA;
- Qu'au sein des conseils d'administration des centres de services scolaires francophones et anglophones, soit nommé au moins un parent qui est membre du comité consultatif des services aux EHDAA.

## La formation : saisir l'opportunité d'accroître les connaissances des décideurs

Le projet de loi prévoit également que les membres des conseils d'administration des centres de services scolaires et des conseils d'établissement auront l'obligation de suivre une formation élaborée par le ministre de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur. Cette mesure est intéressante, car elle représente une opportunité de former les décideurs scolaires aux différents cadres entourant la réussite éducative des élèves handicapés, notamment la *Charte des droits et libertés de la personne*, la *Loi sur l'instruction publique* et la Politique de l'adaptation scolaire. Pour cette raison, l'Office recommande :

- Que le contenu de la formation à l'intention des membres des conseils d'établissement et des conseils d'administration des centres de services scolaires traite notamment des EHDAA afin d'assurer une réponse adéquate aux besoins de ces élèves, en respect des cadres existants.

Enfin, l'Office en appelle à la vigilance quant aux impacts potentiels des modifications proposées par le projet de loi sur l'organisation des services éducatifs auprès de ces élèves.

Pour en savoir plus sur le projet de loi, consultez la page Gouvernance scolaire, du site Web du ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur. Une synthèse graphique du projet de loi y est notamment disponible.

## ACTUALITÉS

### Point sur la situation économique et financière du Québec : des annonces touchant les personnes handicapées et leur famille

Le ministre des Finances, monsieur Éric Girard, a présenté le 7 novembre dernier la mise à jour économique et financière du Québec. Ce fut l'occasion pour lui de confirmer la bonne situation économique et financière du Québec. Cela lui a aussi permis d'annoncer la mise en œuvre de différentes mesures dont les investissements seront à la hauteur de 857 millions de dollars pour la présente année.

Coup d'œil sur certaines mesures annoncées pouvant avoir une incidence



sur la situation économique des personnes handicapées et de leur famille.

## Élargissement du supplément pour enfant handicapé nécessitant des soins exceptionnels

Notons tout d'abord que la mise à jour économique et financière du 7 novembre dernier a permis de réitérer la mise en place de l'élargissement du supplément pour enfant handicapé nécessitant des soins exceptionnels (SEHNSE). Cette mesure, annoncée en juin dernier, a déjà fait l'objet d'un article dans notre cyberbulletin. Elle a pour but de créer un deuxième palier d'aide au SEHNSE, plus flexible et moins restrictif que le premier. On estime qu'entre 3 000 et 4 000 enfants pourraient être admis à ce palier, ce qui permettrait à leur famille de bénéficier d'un montant mensuel de 652 \$.

## Réduction de la tarification des stationnements des établissements de santé

Plusieurs personnes handicapées doivent se rendre fréquemment dans des établissements de santé du Québec pour diverses raisons médicales. Les frais occasionnés par le transport, ainsi que pour le stationnement, constituent des coûts non négligeables qu'elles doivent assumer et qui sont directement liés à leurs incapacités. Or, pour ce qui est des frais de stationnements de ces établissements, le gouvernement du Québec s'est engagé à les réduire dès le printemps prochain.

Les tarifs journaliers pour les stationnements des hôpitaux, des centres d'hébergement de soins de longue durée (CHSLD) et des centres locaux de services communautaires (CLSC) seront alors répartis ainsi :

- Gratuits pour les deux premières heures;
- Progressifs entre 2 heures et 4 heures;
- Plafonnés à 10 \$ en milieu urbain et à 7 \$ dans les autres régions pour une période au-delà de 4 heures.

Une telle mesure ne peut qu'être saluée par l'Office, car elle est en concordance avec une des priorités d'intervention de la politique gouvernementale À part entière : pour un véritable exercice du droit à l'égalité, qui vise une compensation adéquate des coûts supplémentaires reliés aux déficiences, aux incapacités et aux situations de handicap.

## Versement du crédit d'impôt pour la solidarité aux prestataires de l'assistance sociale

Une des mesures annoncées dans la dernière mise à jour économique et financière vise à répondre à une préoccupation présentée par le Protecteur du citoyen, dans son *Rapport annuel d'activités 2018-2019*. On y rappelait notamment qu'une partie des personnes parmi les plus vulnérables de la société, soit les prestataires de l'aide financière de dernier recours, ne reçoivent pas la composante relative à la taxe de vente du Québec (TVQ) du crédit d'impôt pour la solidarité (CIS).

Pour obtenir cette composante, un ménage doit produire une déclaration de revenus qui présente les informations nécessaires à l'établissement de l'admissibilité et au calcul du crédit d'impôt, dont les

revenus de l'année. Or, dans la réalité, plusieurs prestataires de l'aide financière de dernier recours ne produisent pas leur déclaration de revenus, se privant ainsi des montants auxquels ils ont droit.

Afin de pallier cette situation, le gouvernement versera dorénavant automatiquement le montant de base relatif à la TVQ aux personnes prestataires de l'assistance sociale. Pour cette année, les personnes qui étaient prestataires en décembre 2018 et qui n'ont pas produit leur déclaration de revenus pour l'année d'imposition 2018 recevront ainsi ce montant. Pour une personne seule dont le seul revenu provient de la prestation de solidarité sociale, cela représente un montant additionnel de 292 \$ pour l'année 2018. Cette mesure est rétroactive jusqu'en juillet 2019 et le montant offert sera par la suite indexé annuellement.

### **Le CIS : un crédit d'impôt, trois composantes**

Rappelons que seule la composante relative à la taxe de vente du Québec (TVQ) est concernée par l'annonce de la présente mise à jour économique et financière. Trois composantes sont en effet associées au crédit d'impôt pour solidarité. Les voici :

1. La composante relative à la TVQ;
2. La composante relative au logement;
3. La composante relative à la résidence sur le territoire d'un village nordique.

Rappelons cependant que pour bénéficier pleinement des trois composantes du CIS (voir encadré), la déclaration de revenus et de l'annexe demeurera requise. C'est pourquoi Revenu Québec et le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale comptent poursuivre les efforts visant à accompagner les prestataires de l'assistance sociale dans la production de leur déclaration de revenus, afin qu'ils et elles bénéficient de toutes les aides fiscales auxquelles ils ou elles ont droit.

### **Bonification complète de l'Allocation famille**

L'Allocation famille consiste en une aide financière versée à toutes les familles admissibles ayant des enfants à charge de moins de dix-huit ans qui résident avec elles. Le gouvernement a annoncé une bonification complète de cette mesure, dans le but de la rendre plus équitable et plus simple, faisant en sorte que les familles bénéficieront du même montant pour chaque enfant mineur, peu importe son rang au sein de la famille. Rappelons qu'actuellement, l'Allocation famille permet l'octroi d'une aide financière qui est plus importante pour le premier enfant, mais qui diminue de moitié pour le deuxième.

Cette bonification sera effective dès janvier prochain et se reflètera également par une augmentation des montants annuels maximaux et minimaux de l'Allocation famille. Pour chaque famille, le montant maximal versé pour chaque enfant de moins de 18 ans sera ainsi de 2 515 \$ et le montant minimal, de 1 000 \$. Près de 679 000 familles québécoises recevront en moyenne 779 \$ de plus par année à partir de 2020. Il s'agit de 533 millions de dollars additionnels par année qui seront consacrés aux familles.

## Retour au tarif réduit universel pour les services de garde subventionnés

Le gouvernement du Québec a annoncé l'abolition de la contribution additionnelle pour la garde d'enfants, et ce, rétroactivement au 1<sup>er</sup> janvier 2019. Une telle mesure avait été annoncée dans le cadre du dernier budget, mais ne devait être pleinement effective qu'en 2022.

Pour l'année 2019, tous les parents dont les enfants sont inscrits dans un service de garde subventionné paieront ainsi un tarif unique de 8,25 \$ par jour. La ligne 434, où était inscrite la contribution additionnelle que les parents avaient à payer, sera donc retirée du formulaire de la déclaration de revenus de 2019. Ce sont plus de 100 000 familles additionnelles qui bénéficieront de l'abolition de la contribution additionnelle.

## ACTUALITÉS

### Chien d'assistance, encore de la sensibilisation à faire!

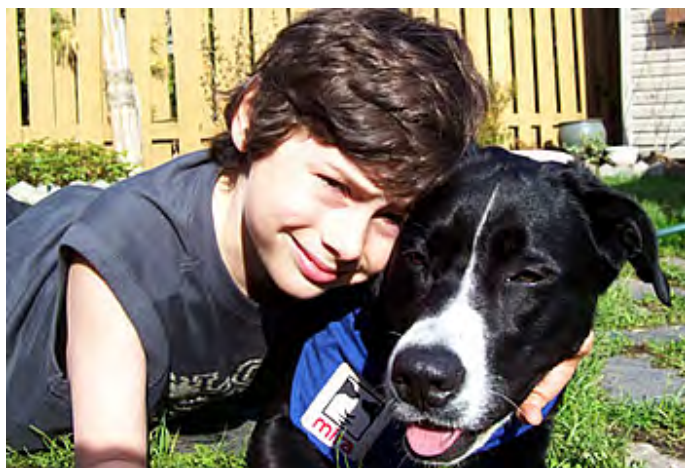


Photo Mira

Au cours des dernières semaines, il fut question dans l'actualité de situations où des personnes handicapées se sont fait refuser l'accès à un lieu public, à un bâtiment ou encore un emploi, en raison de la présence de leur chien d'assistance. Or, comme *Express-O* l'a déjà mentionné dans de précédents articles, refuser la présence d'un chien-guide ou d'un chien d'assistance dans un lieu public, et même dans certains lieux d'habitation, est un acte de discrimination formellement interdit par la *Charte des droits et libertés de la personne* [Charte], sauf dans de très rares cas où cela constitue une contrainte excessive.

Il faut rappeler à ce sujet que l'article 10 de la *Charte* stipule que toute personne a droit à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine égalité, des droits et libertés de la personne, sans distinction, exclusion ou préférence fondée, entre autres, sur le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap. Les chiens d'assistance et les chiens-guides sont justement reconnus comme l'un des moyens pour pallier à un handicap. Ainsi, la personne accompagnée d'un chien-guide ou un chien d'assistance a le droit d'avoir accès, au même titre que les autres citoyennes et citoyens, aux :

- lieux publics, comme les commerces, les restaurants et les hôtels;
- transports en commun et taxis;
- lieux de travail;
- lieux de loisirs, comme les cinémas et les centres sportifs.

Elle a le droit d'y obtenir les biens ou les services offerts au public, et ce, sans frais supplémentaire ou contrainte d'accessibilité.

## Chien-guide et chien d'assistance : quelle différence?

Le chien-guide est considéré comme une « aide technique » qui permet à une personne ayant une incapacité visuelle de l'aider au niveau de l'orientation et de la mobilité.



Monsieur Martin  
Trépanier,  
président du conseil  
d'administration

Le chien d'assistance permet d'accroître l'autonomie de la personne qui a une incapacité motrice, sensorielle ou liée à un trouble du spectre de l'autisme. Il l'aide notamment à se déplacer et à prendre ou saisir des objets. Il peut alerter les personnes sourdes ou malentendantes des signaux sonores et aider à la socialisation des enfants ayant un trouble du spectre de l'autisme.

Interdire l'accès à une personne handicapée à cause de son chien d'assistance n'est donc pas permis. « Il faut poursuivre la sensibilisation sur l'importance des chiens d'assistance et des chiens-guides qui soutiennent la participation sociale de nombreuses personnes handicapées », a souligné à ce sujet le président du conseil d'administration de l'Office, monsieur Martin Trépanier.

« Sans eux, plusieurs personnes seraient confinées chez elles, ne pouvant se déplacer librement, s'orienter ou entrer en relation avec d'autres personnes.

Les chiens d'assistance et les chiens-guides sont formés spécifiquement pour accompagner les personnes handicapées. Il n'y a pas lieu de s'inquiéter de leur présence dans un lieu public, dans une école ou sur un lieu de travail ».

Quant à la question de la contrainte excessive que pourrait représenter la présence d'un chien d'assistance dans un lieu public, la jurisprudence apporte des précisions à ce sujet. Il faut pouvoir accommoder les personnes handicapées, en considérant qu'un chien d'assistance est indissociable de son maître. En présence d'une contrainte, il faut rechercher en premier lieu des solutions, en tenant compte des contextes et des circonstances. Puisque chaque situation est d'abord d'ordre individuel, il faut ainsi évaluer les possibilités d'accommodement et travailler avec les parties concernées à la recherche de solutions acceptables pour tous. Il faut aussi ajuster les mesures retenues au regard de l'évolution de la situation ou des besoins de la personne.

Reconnaître l'utilisation d'un chien-guide ou d'un chien d'assistance revient donc à favoriser la participation sociale des personnes handicapées, dans le respect de leurs droits, sans discrimination.

## À retenir

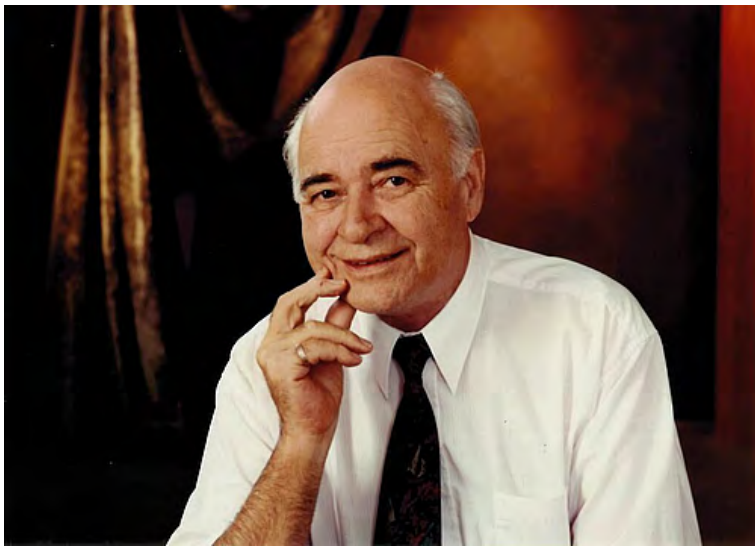
Une simple contrainte n'est pas une contrainte excessive. On évalue la contrainte excessive au cas par cas en tenant compte, entre autres, des répercussions de l'accommodement sur les coûts, l'organisation du travail, la sécurité et les droits d'autrui. Dans certains cas, la demande initiale peut causer une contrainte excessive, mais il faut quand même chercher une alternative qui répondra le

plus possible aux besoins de la personne handicapée utilisant un chien-guide ou un chien d'assistance.

Pour en savoir plus, nous vous invitons à consulter le dépliant produit par la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ) intitulé *Le chien d'assistance et le chien-guide au service des personnes en situation de handicap* ainsi que le guide d'accompagnement *Traitement d'une demande d'accommodement*, également produit par la CDPDJ.

## ACTUALITÉS

### Hommage à monsieur Norbert Rodrigue



Monsieur Norbert Rodrigue, président-directeur général, 1999-2005

C'est avec tristesse que nous avons appris, le 22 octobre dernier, le décès de monsieur Norbert Rodrigue, ancien président-directeur général de l'Office.

Homme de passion, profondément engagé et respecté de toutes et de tous, monsieur Rodrigue a dirigé l'Office de 1999 à 2005. Il fut, entre autres, un acteur incontournable lors de la révision de la *Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale*, qui a amené une plus grande responsabilisation de tous les acteurs de la société quant à la participation sociale des personnes handicapées.

Nous nous souviendrons de cet homme de conviction, qui a consacré une partie de sa carrière à favoriser la participation sociale des personnes handicapées et qui a milité toute sa vie pour faire du Québec, une société plus égalitaire, plus juste et plus solidaire.

Dans le cadre des activités soulignant son 40<sup>e</sup> anniversaire, l'Office a produit un cahier-souvenir ainsi qu'une vidéo commémorative où est souligné l'héritage laissé par monsieur Rodrigue aux réalisations de l'Office. Ce cahier-souvenir ainsi que cette vidéo sont disponibles sur notre site Web.

---

## MIEUX COMPRENDRE

**Favoriser l'emploi des personnes handicapées : pour un Québec riche de tous ses talents!**



Le travail est un facteur important de participation sociale. Avoir un emploi permet d'obtenir un revenu qui préserve généralement de la précarité financière, confère un statut social, permet de vaincre l'isolement et contribue à la réalisation du projet de vie de la personne.

Les personnes handicapées sont plus susceptibles d'être en situation de pauvreté en grande partie parce qu'elles rencontrent toujours des obstacles importants dans leur intégration et leur maintien en emploi.

Pourtant, la plupart de ces obstacles peuvent être réduits ou levés, souvent de façon simple. Avec les adaptations et le soutien requis, bon nombre de personnes handicapées inactives sur le marché de l'emploi pourraient travailler. Il est primordial de tout mettre en œuvre pour que les personnes handicapées désirant participer au marché du travail puissent le faire. Cette affirmation est d'autant plus vraie en cette ère de plein emploi qui crée un phénomène de rareté de main-d'œuvre dans plusieurs régions du Québec. Le Québec connaît en effet le plus bas taux de chômage de son histoire [4,9 % au second trimestre de 2019].

*Express-O* vous présente ici quelques données et constats actuels qui démontrent l'importance d'agir pour favoriser l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées.

## Quelques statistiques sur les personnes handicapées

Les personnes handicapées représentent l'un des bassins de main-d'œuvre les plus défavorisés sur les plans de la formation et de l'emploi.

Les premiers résultats de l'*Enquête canadienne sur l'incapacité* (ECI) réalisée en 2017 par Statistique Canada indiquent que les personnes ayant une incapacité sont nettement moins actives sur le marché du travail que les personnes sans incapacité. Le taux d'emploi des personnes âgées de 25 à 64 ans ayant une incapacité s'établit, au Québec, à 56,1 % en 2017, un taux nettement inférieur à celui des personnes sans incapacité, soit 79,3 %. Au Québec, parmi les personnes avec incapacité de 25 à 64 ans, on estime que 358 980 occupent un emploi, 33 530 sont au chômage et 247 770 sont inactives sur le marché du travail.

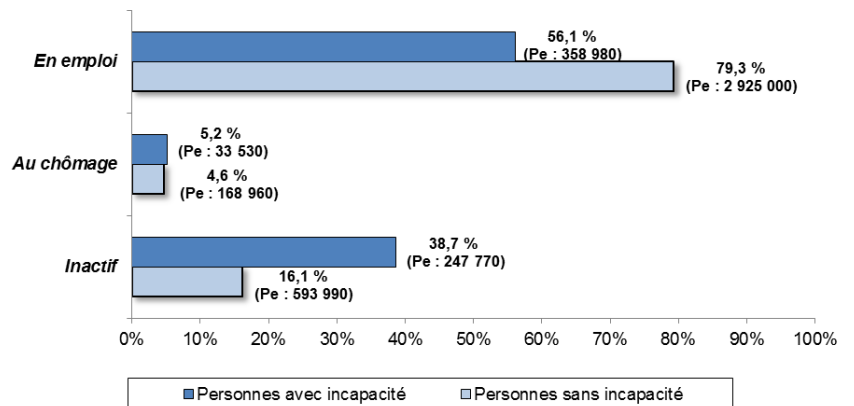
## Statut d'activité des personnes avec et sans incapacité, population de 25 à 64 ans, Québec, 2017

Ces écarts avec la population sans incapacité sont observés tant chez les hommes que chez les femmes, et ce, dans tous les groupes d'âge.

Les données indiquent également que les personnes handicapées rencontrent plus d'obstacles que les personnes sans incapacité lorsqu'elles veulent intégrer le marché du travail et que leur propension à occuper un emploi diminue de façon importante en fonction de la gravité de leur incapacité.



Pourtant, au Canada, parmi les personnes de 25 à 64 ans ayant une incapacité qui n'allaient pas à l'école et qui n'avaient pas d'emploi, 2 personnes sur 5 (39 %) étaient des travailleuses et travailleurs potentiels, ce qui correspond à près de 645 000 Canadiennes et Canadiens. Les personnes handicapées constituent donc un bassin de main-d'œuvre non négligeable, qui participe à la réponse aux besoins de main-d'œuvre qui seront de plus en plus importants au cours des prochaines années.



## Une réponse aux besoins grandissants de main-d'œuvre

Présentement et au cours des prochaines années, le Québec offrira d'importantes possibilités d'emploi aux personnes qui peuvent participer au marché du travail. Selon les dernières prévisions du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, pour la période de 2017 à 2026, on estime à plus de 1,4 million le nombre de postes qui seront à pourvoir, dont plus de 80 % pour combler des départs à la retraite. L'un des défis les plus pressants pour le Québec est donc de s'assurer que les emplois disponibles aujourd'hui et au cours des prochaines années seront pourvus. Le contexte est donc très favorable pour les personnes handicapées qui sont en mesure d'occuper un emploi. Elles représentent une main-d'œuvre qualifiée sur laquelle le Québec peut compter.

À cet égard, plus de 36 000 personnes handicapées ont participé aux interventions des services publics d'emploi en 2018-2019, soit plus de 10 % de l'ensemble des personnes participantes. D'année en année, elles constituent une part de plus en plus grande de participants et participantes à ces services. Ces chiffres démontrent leur volonté à intégrer le marché de l'emploi, d'où toute l'importance d'offrir des adaptations et du soutien pour permettre l'accès de ces personnes au marché du travail. En effet, leur capacité à intégrer un emploi est souvent liée à des facteurs externes. Visitez notre page Web De bonnes pratiques pour vous inspirer pour en savoir plus sur les principaux obstacles rencontrés par les personnes handicapées et des exemples concrets d'adaptations et de bonnes pratiques à mettre en place afin de favoriser leur intégration et leur maintien en emploi.

## Des bénéfices pour tous

Les bénéfices liés à l'intégration et au maintien en emploi des personnes handicapées vont bien au-delà d'une réponse à la rareté de main-d'œuvre.

Voici quelques-uns des bénéfices que l'embauche de personnes handicapées peut apporter aux entreprises, mais aussi à l'ensemble de la société :

- Leur présence peut contribuer à améliorer la tolérance et l'ouverture à la diversité au sein des milieux de travail. Il s'agit d'une expérience enrichissante pour l'ensemble des travailleurs et

travailleuses. Le personnel dont l'entreprise soutient des pratiques d'embauche inclusives est souvent fier d'affirmer que leur milieu de travail valorise l'intégration et la diversité.

- Les mesures d'adaptation mises en place, si requises, sont souvent profitables à l'ensemble du personnel. Outre les modifications de nature physique, comme l'installation de portes automatisées ou l'instauration de meilleures zones de dégagement dans les bureaux, d'autres adaptations peuvent être profitables à l'ensemble du personnel : souplesse dans les processus de gestion et d'organisation du travail, adaptation aux nouvelles façons de faire, amélioration des politiques de gestion des ressources humaines, notamment.
- Comme toutes personnes, les personnes handicapées peuvent mettre à profit leurs compétences dans différents types d'emploi. Chacune d'entre elles a des forces qui lui sont propres et qui peuvent être un atout pour les entreprises. De plus, plusieurs d'entre elles possèdent une formation de niveau secondaire, collégial ou universitaire et peuvent exercer une large gamme de professions.

Bref, en favorisant l'intégration et la progression en emploi des personnes handicapées, la société québécoise peut bénéficier de l'apport de tous au développement économique et social. Le Québec doit compter sur tous ses talents, y compris ceux des personnes handicapées.



