

## MOT DE LA DIRECTRICE GÉNÉRALE

- Une autre année dédiée à l'action!

## ÉCHOS DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

- Une dernière séance du conseil d'administration avant les Fêtes

## NOUVELLES DE L'OFFICE

- Lancement du Programme de soutien aux organismes de promotion, édition 2020-2021
- Mise en ligne du Guide des mesures fiscales provinciales et fédérales à l'intention des personnes handicapées, de leur famille et de leurs proches - Année d'imposition 2019
- Nouvelle édition de Passerelle sur le sixième portrait global des programmes et mesures destinés aux personnes handicapées
- Recueil de bonnes pratiques : nouveau volet à l'intention des établissements du réseau de la santé et des services sociaux
- Emploi : une publicité à la télé

## ACTUALITÉS

- Pour une approche novatrice des services socioprofessionnels et communautaires

## MOT DE LA DIRECTRICE GÉNÉRALE

### Une autre année dédiée à l'action!



Madame Anne Hébert

En ce début de nouvelle année, j'aimerais tout d'abord vous partager mes vœux de santé, de bonheur et de prospérité. Que 2020 vous permette de réaliser de nombreux projets enrichissants et motivants, tant du point de vue personnel que professionnel.

De tels projets, l'Office en aura assurément au courant de la prochaine année, notamment avec l'adoption prévue de son prochain plan stratégique, qui couvrira la période 2020-2024. Ce plan ambitieux poursuivra les efforts investis à améliorer les services offerts aux personnes handicapées et à leur famille, ainsi qu'à simplifier les démarches pour y avoir accès. J'aurai l'occasion de vous présenter plus en détail ce plan stratégique dans une prochaine édition du cyberbulletin.

Plusieurs personnes handicapées ne connaissent pas l'ensemble des mesures pouvant les soutenir et les aider ou, encore, ont de la difficulté à trouver les renseignements pertinents quant à celles-ci. C'est pourquoi l'Office met notamment à leur disposition des guides d'information à ce sujet. Nous venons d'ailleurs de mettre en ligne le *Guide des mesures fiscales provinciales et fédérales à l'intention des personnes handicapées, de leur famille et de leurs proches* pour l'année d'imposition 2019. Je vous invite à lire notre article sur les nouveautés de ce guide et à le parcourir pour connaître l'ensemble des dispositions qui pourraient s'appliquer à votre situation ou à celle de l'un de vos proches.

L'Office est toujours soucieux de soutenir des projets pouvant avoir une incidence positive sur la participation sociale des personnes handicapées. Je vous informe, entre autres, qu'un appel de projets est présentement en cours pour notre programme de soutien aux organismes de promotion.

Un article vous en présentera les grandes lignes ainsi que les nouvelles catégories et dépenses admissibles pour l'édition 2020-2021 du Programme. En plus de ce programme, l'Office soutient financièrement des projets d'expérimentation, des études et des recherches susceptibles d'accroître la participation sociale des personnes handicapées. À cet égard, un article de cette édition traite de la publication récente d'un rapport de recherche sur les activités socioprofessionnelles et communautaires découlant d'un projet soutenu financièrement par l'Office et le ministère de la Santé et des Services sociaux (MSSS).

L'Office soutient également les organisations ayant des responsabilités spécifiques en vertu de la *Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale* et continuera à le faire. Une des façons de les soutenir dans leurs responsabilités est de mettre à leur disposition des documents de référence. Par exemple, nous publions des recueils de bonnes pratiques destinés aux organisations ayant à produire annuellement un plan d'action à l'égard des personnes handicapées. Nous venons de mettre en ligne un recueil dédié spécifiquement aux établissements du réseau de la santé et des services sociaux assujettis à la production d'un tel plan d'action. Un article vous en fera la présentation.

L'Office s'implique également dans la mise en œuvre de plusieurs initiatives gouvernementales. Par exemple, l'une des mesures prévues à la Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées 2019-2024 concerne notre campagne de sensibilisation sur l'emploi. Saviez-vous que nous avons diffusé, auprès des employeuses et employeurs du Québec, une publicité les invitant à embaucher des personnes handicapées? Un article vous en apprendra davantage à ce sujet.

Accroître davantage la participation sociale des personnes handicapées est au cœur de nos actions et il en sera de même pour les prochaines années. Il reste toutefois des obstacles pour rendre effective cette pleine participation sociale. L'Office s'emploie à les identifier, à trouver des solutions et à favoriser la concertation avec les acteurs indispensables à la mise en œuvre de ces solutions. Les enjeux sont parfois complexes, nécessitant des travaux d'envergure, et notre prochain plan stratégique en fera état. Je souhaite que la prochaine année ainsi que la présente décennie puisse témoigner de la réalisation des avancées que nous souhaitons pour améliorer la situation des personnes handicapées et de leur famille. L'Office en sera partie prenante. Je sais que nous pourrons compter sur l'implication de tous nos partenaires dans l'atteinte de cet objectif. Serez-vous des nôtres?

À toutes et à tous, je vous souhaite à nouveau une belle année 2020 et une bonne lecture!

---

## ÉCHOS DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

### Une dernière séance du conseil d'administration avant les Fêtes



Les membres du conseil d'administration lors de la 210<sup>e</sup> séance de décembre dernier.

Les membres se sont réunis pour une dernière fois en 2019 à l'occasion de la 210<sup>e</sup> séance du conseil, laquelle s'est tenue les 10 et 11 décembre derniers. Au cours de cette séance, la directrice générale a profité de l'occasion pour informer les membres quant à la mise en œuvre du plan de transition 2019-2020, lequel vise à assurer l'atteinte complète des cibles du plan stratégique 2014-2019, en plus de bien positionner l'Office pour la réalisation de son nouveau plan stratégique 2020-2024.

À l'occasion de cette séance, les membres ont procédé à l'adoption formelle du mémoire de l'Office sur le projet de loi n<sup>o</sup> 40, *Loi modifiant principalement la Loi sur l'instruction publique relativement à l'organisation et à la gouvernance scolaires*, lequel énonce des recommandations en lien avec la représentation des élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage (EHDA) au sein des conseils d'établissement. Les membres ont également adopté le rapport *Les plans de développement visant à assurer le transport en commun des personnes handicapées : bilan 2005-2017*. Il a notamment été résolu de déposer ce rapport au ministre des Transports afin qu'il procède au suivi de la mise en œuvre des recommandations qui y sont énoncées.

Les membres ont également pris connaissance des amendements introduits par le ministre des Transports au projet de loi n<sup>o</sup> 17, *Loi concernant le transport rémunéré de personnes par automobile*, lors de l'étude détaillée. Ces amendements, concernant notamment l'accessibilité des véhicules, la formation des chauffeuses et chauffeurs et la préservation des services de transport adapté, s'inscrivent en cohérence avec les diverses recommandations émises par l'Office dans son mémoire déposé à l'Assemblée nationale en mars 2019.

Cette séance a également été marquée par l'adoption de la proposition de refonte du *Programme de soutien aux organismes de promotion (PSOP)*. Cette refonte a été proposée à la suite du constat de l'augmentation du nombre de demandes de soutien financier concernant des projets de mise à jour technologique, lesquels n'étaient pas reconnus et admissibles au PSOP. Le principal objectif de cette refonte est d'élargir la gamme de projets admissibles au PSOP afin de l'ajuster à la nouvelle réalité des technologies de l'information et de communication. Les modifications ainsi adoptées permettront à l'Office de contribuer de façon plus concrète à la réalisation de projets susceptibles d'avoir un impact significatif sur la participation sociale des personnes handicapées.

Les membres se sont dit très satisfaits des activités réalisées et à venir concernant la campagne de sensibilisation et d'information sur le thème de l'intégration et du maintien en emploi des personnes handicapées, laquelle a été lancée le 16 octobre dernier. Rappelons que cette campagne a essentiellement pour objectif d'accroître l'ouverture des employeuses et employeurs à l'égard du potentiel des personnes handicapées à intégrer et à maintenir un emploi. Un partenariat a d'ailleurs été établi avec madame Danièle Henkel, entrepreneure. En plus d'obtenir sa participation dans un message publicitaire vidéo, l'Office collaborera avec son équipe pour produire différents contenus qui seront diffusés principalement en 2020-2021.

En fin de séance, les élections à la vice-présidence ainsi qu'au comité exécutif ont eu lieu. Madame Frances Champigny et messieurs Louis Bourassa et Khélil Hamitouche ont été réélus respectivement à titre de vice-présidente du conseil d'administration et à titre de membres du comité exécutif.

En marge de la séance, les membres ont salué la contribution exceptionnelle de madame Anne Hébert, laquelle travaille à l'Office depuis 35 ans.

---

## NOUVELLE DE L'OFFICE

### Lancement du Programme de soutien aux organismes de promotion, édition 2020-2021



Vous êtes un organisme de promotion qui souhaite mener un projet en lien avec les défis et les priorités d'intervention de la politique gouvernementale À part entière : pour un véritable exercice du droit à l'égalité?

Prenez note que l'édition 2020-2021 du Programme de soutien aux organismes de promotion (PSOP) est en cours. Ainsi, nous vous invitons à consulter le guide à l'intention des organismes pour connaître les principaux changements et à télécharger le nouveau formulaire de demande de soutien financier prévu à cet effet.

Mentionnons que cette édition comprend de nouvelles catégories admissibles. Ainsi, il sera possible de présenter des projets utilisant les technologies de l'information et de la communication comme les applications mobiles ou visant à

améliorer la performance ou la gouvernance des organismes par la réalisation d'une démarche de planification stratégique. Le Programme vise aussi à soutenir des projets écoresponsables, soit ceux qui tiennent compte des principes de développement durable favorisant le respect de l'environnement et des comportements éthiques et innovants au plan social et économique.

De plus, les frais salariaux d'une personne à l'emploi de l'organisme de promotion et désignée pour réaliser le projet seront maintenant admissibles.

Rappelons que les projets soumis doivent être non récurrents et distincts des activités régulières réalisées par les organismes admissibles dans le cadre de leur mission globale. De plus, ces projets doivent être susceptibles d'avoir un impact significatif sur la participation sociale des personnes handicapées. Enfin, la collaboration et l'engagement d'autres partenaires financiers sont encouragés, particulièrement dans le cas des projets d'envergure.

La date limite pour déposer une demande est fixée au **31 mars 2020, à 23 h 59**. Entre temps, vous êtes invités à adhérer au dépôt direct, si ce n'est pas déjà fait, afin de faciliter le transfert de la subvention, le cas échéant.

Pour de plus amples renseignements sur ce programme, nous vous invitons à accéder à la foire aux questions sur le Programme de soutien aux organismes de promotion.

### **Projets subventionnés en 2019-2020**

En 2019-2020, le Programme de soutien aux organismes de promotion de l'Office a subventionné 27 projets pour un investissement de 590 631 \$. Pour en savoir davantage, consultez la page Web sur les projets retenus l'an dernier.

## **NOUVELLE DE L'OFFICE**

### **Mise en ligne du *Guide des mesures fiscales provinciales et fédérales à l'intention des personnes handicapées, de leur famille et de leurs proches - Année d'imposition 2019***



L'Office vient de mettre en ligne la 10<sup>e</sup> édition du *Guide des mesures fiscales provinciales et fédérales à l'intention des personnes handicapées, de leur famille et de leurs proches*. Cette version mise à jour présente les nouveautés applicables pour l'année d'imposition 2019.

Ce guide actualisé contient de l'information utile et pertinente à toute organisation ou personne concernée par la production des déclarations de revenus.

Il est divisé en deux parties, dont la première porte sur les mesures fiscales provinciales destinées aux personnes handicapées, à leur famille et à leurs proches, et la deuxième, sur les mesures fiscales fédérales. Chaque mesure fait l'objet d'une page Web détaillée qui présente en quoi consiste la



mesure, ses critères d'admissibilité ainsi que la façon dont les personnes admissibles peuvent en bénéficier.

Ce guide regroupe :

- les crédits d'impôt non remboursables;
- les crédits d'impôt remboursables;
- les déductions fiscales;
- les exemptions et remboursements de taxes;
- les autres mesures particulières pouvant s'appliquer.

## Nouveauté pour l'année d'imposition 2019 pour les mesures fiscales provinciales

- Le supplément pour enfant handicapé nécessitant des soins exceptionnels (SEHNSE)

Un nouveau palier a été ajouté au SEHNSE en juin 2019. Ce supplément pourrait vous être versé si votre enfant est âgé de moins de dix-huit ans et a des incapacités très importantes et multiples l'empêchant de réaliser ses habitudes de vie, ou encore, si son état de santé nécessite des soins médicaux complexes à domicile.

## Un guide facile à consulter

Compte tenu du nombre élevé de mesures existantes, la 10<sup>e</sup> édition du guide est maintenant uniquement offerte en pages Web afin d'en faciliter la consultation et la recherche d'information. Cette nouvelle version permettra non seulement d'optimiser l'expérience des personnes handicapées, de leur famille et de leurs proches, mais elle permettra aussi de télécharger ou d'imprimer, au besoin, seulement les fiches dont ils ont besoin.

Il est à noter que les versions adaptées sont toujours offertes sur demande et qu'il est toujours possible de communiquer avec nos services directs à la population pour de plus amples informations.

Vous pouvez accéder à la nouvelle édition du guide en consultant la section «Guides de l'Office» de l'onglet «Publications» de notre site Web.

## Savez-vous que?

*Le Guide sur les mesures fiscales provinciales et fédérales à l'intention des personnes handicapées, de leur famille et de leurs proches* est un outil incontournable pour la production de déclaration d'impôts.

En 2018, ce guide a été téléchargé plus de 4 500 fois. En effet, depuis dix ans déjà, nous procédons à sa mise à jour afin que toutes les personnes devant remplir une déclaration de revenus pour une personne handicapée, sa famille ou ses proches, puissent trouver rapidement et facilement l'information sur les différentes mesures en un seul et même endroit.

Nous vous invitons à le faire connaître dans votre réseau!

Nous remercions Retraite Québec, Revenu Québec ainsi que l'Agence du revenu du Canada pour leur collaboration dans le processus de mise à jour de ce guide.

## NOUVELLE DE L'OFFICE

### Nouvelle édition de *Passerelle* sur le sixième portrait global des programmes et mesures destinés aux personnes handicapées



L'Office a publié récemment un nouveau numéro de son cyberbulletin *Passerelle*. Celui-ci porte sur le sixième portrait annuel des programmes et mesures destinés aux personnes handicapées, publié en avril dernier.

Ce numéro présente les principaux résultats de ce portrait annuel prenant en compte les dernières modifications apportées à l'organisation des programmes et mesures en 2018-2019. Il fait également état des dépenses effectuées entre 2013-2014 et 2016-2017 par les ministères et organismes publics.

Les résultats obtenus s'inscrivent en continuité avec les portraits précédents. Il en ressort plus particulièrement que les 172 programmes et mesures destinés spécifiquement aux personnes handicapées ont généré un minimum de dépenses de 10,1 milliards de dollars en 2016-2017, soit une augmentation de 8 % sur 3 ans.

Pour en savoir davantage, consultez cette nouvelle édition de *Passerelle*.

## NOUVELLE DE L'OFFICE

### Recueil de bonnes pratiques : nouveau volet à l'intention des établissements du réseau de la santé et des services sociaux

L'Office a récemment mis en ligne dans son site Web le *Recueil de bonnes pratiques – volet établissements du réseau de la santé et des services sociaux*. Ce nouveau volet met en valeur des mesures réalisées dans le cadre des plans d'action annuels à l'égard des personnes handicapées des établissements du réseau de la santé et des services sociaux.

Ces idées de mesures inspirantes viennent donc s'ajouter à celles



des ministères et organismes publics ainsi qu'à celles des municipalités d'au moins 15 000 habitants. Dorénavant, ces trois volets du recueil en format Web comprennent plus de 500 mesures réalisées au cours des dernières années par les organisations assujetties à la production d'un plan d'action annuel à l'égard des personnes handicapées.

Dans ce troisième volet, les mesures sont présentées selon l'obstacle qu'elles visent à réduire. Il peut s'agir de mesures visant l'embauche, l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées, l'accès aux documents et aux services, l'approvisionnement en biens et services accessibles, ou la formation et la sensibilisation aux besoins des personnes handicapées.

Rappelons que ce recueil se décline désormais en trois volets et a été réalisé dans un objectif de soutien-conseil adapté à la réalité des coordonnatrices et des coordonnateurs de services aux personnes handicapées et des responsables de plans d'action.

### **Plus de 4 000 mesures planifiées!**

En 2018-2019, 97 % des organisations assujetties ont produit leur plan d'action à l'égard des personnes handicapées.

C'est maintenant plus de 4 000 mesures qui sont planifiées dans des domaines aussi variés que l'accessibilité des lieux, les loisirs, la sensibilisation, l'accès à des moyens de communication et de transport, etc.

## **NOUVELLE DE L'OFFICE**

### **Emploi : une publicité à la télé**



En décembre dernier, peut-être avez-vous vu passer à la télé une publicité mettant en vedette l'entrepreneure Danièle Henkel et faisant la promotion du potentiel d'employabilité des personnes handicapées? Eh bien, vous n'avez pas rêvé!

Il s'agissait-là de la toute nouvelle publicité produite par l'Office, dans le cadre de notre campagne de sensibilisation et d'information visant à favoriser l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées, qui vous a été présentée antérieurement. La publicité a en effet été télédiffusée du 3 au 13 décembre dernier, sur les chaînes RDI et LCN, afin de joindre un plus grand nombre d'employeurs et d'employeuses.

Si vous l'avez ratée, pas de souci! Vous pouvez visionner la publicité en tout temps à partir de notre page Facebook. Profitez-en pour l'aimer et la partager!



La courte vidéo est également disponible dans notre site Web. Visitez celui-ci sans plus tarder afin de prendre 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

### Pour une approche novatrice des services socioprofessionnels et communautaires



Au Québec, les personnes ayant une déficience intellectuelle (DI) ou un trouble du spectre de l’autisme (TSA) peuvent fréquenter le milieu scolaire jusqu’à l’âge de 21 ans. Afin de mener une vie active à la fin de ce parcours scolaire, l’Office et plusieurs intervenants recommandent que soit mis en place un processus de transition au moins trois ans avant la fin des études pour les accompagner dans l’élaboration et la réalisation de leur projet de vie, avec le soutien de leur famille. Cette période de transition couvre différentes sphères de vie pour lesquelles des

actions doivent être prévues afin de les préparer à leur vie active. Il peut s’agir d’intégration en emploi, de formations, de loisirs, de transport, de relations interpersonnelles, etc.

Cette période de transition est très importante pour ces personnes puisqu’elle orientera de façon considérable leur avenir. En effet, celle-ci déterminera l’offre de services d’intégration socioprofessionnelle et communautaire qui sera mise en place pour assurer la continuité des activités permettant à ces jeunes de 21 ans et plus de développer ou maintenir leur autonomie fonctionnelle, sociale et professionnelle. Toutefois, plusieurs adultes ayant une DI ou un TSA rencontrent des difficultés importantes au terme de cette transition, par manque de soutien ou de services à cet égard.

Alors, comment améliorer les services d’intégration socioprofessionnelle et communautaire qui sont offerts à ces adultes afin qu’ils aient une occupation du temps valorisante? C’est sur cet enjeu que porte une récente étude qui s’intitule « Identification et évaluation de modèles de services socioprofessionnels et communautaires afin de dégager des pratiques porteuses soutenant l’autodétermination et la participation sociale d’adultes présentant un TSA ou une DI ».

Cette étude a été réalisée par l’équipe de recherche de monsieur Martin Caouette<sup>[1]</sup>, professeur au Département de psychoéducation de l’Université du Québec à Trois-Rivières (UQTR), dans le cadre

d'un appel de proposition financé conjointement par l'Office et le ministère de la Santé et des Services sociaux (MSSS).

Pour réaliser ce projet, l'équipe de recherche a répertorié 105 modèles de services socioprofessionnels et communautaires dans les régions représentatives de la réalité sociodémographique du Québec. Il s'agit des régions de la Mauricie et du Centre-du-Québec, de la Capitale-Nationale, de Montréal, de l'Outaouais et de l'Abitibi-Témiscamingue. Les différents modèles de services ont été analysés à la lumière d'une recension des écrits portant sur les modèles ayant démontré leur efficacité. Cette phase de l'étude a ainsi permis à l'équipe de recherche de choisir et d'évaluer en profondeur cinq milieux de pratiques, retenus pour leur approche innovante.

Nous avons rencontré le chercheur principal afin qu'il nous explique les principaux constats de cette recherche qui a mené au développement d'un modèle proposé de services intégrant les « bonnes pratiques ».

## Documenter pour mieux comprendre

Dès le départ, Martin Caouette et son équipe de recherche ont dressé un portrait détaillé de ce qui se fait en matière d'intégration socioprofessionnelle et communautaire. Cette analyse leur a permis de choisir les modèles de services qu'ils allaient étudier en profondeur en s'appuyant, entre autres, sur des critères communs, comme la présence de collaborations et la participation des personnes ayant un TSA ou une DI au fonctionnement de l'organisation. Selon monsieur Caouette, le choix des initiatives étudiées devait aussi permettre d'apporter des solutions concrètes et applicables aux problèmes rencontrés par les personnes ayant un TSA ou une DI des profils de besoin 2, 3 et 4, comme présentés dans l'encadré ci-dessous.

### **Profils de besoins des personnes ayant une déficience intellectuelle ou un trouble du spectre de l'autisme identifiés par le chercheur principal du rapport**

- Profil 1 : Personnes qui réussissent à s'intégrer dans un emploi, soit un emploi régulier ou un emploi subventionné. Ces dernières sont celles pour qui le système actuel fonctionne plutôt bien.
- Profil 2 : Personnes qui ont encore besoin de formation après l'âge de 21 ans pour pouvoir s'intégrer dans un emploi régulier. Cette formation vise à développer des compétences de base, comme savoir gérer son horaire ou développer des habiletés sociales.
- Profil 3 : Personnes qui ne sont pas en mesure de développer un niveau d'employabilité suffisant pour occuper un emploi régulier. Elles peuvent participer à des activités contributives dans la communauté par la production de biens ou de services leur permettant de se sentir utiles par le travail. Le défi est de les amener à occuper des fonctions dans lesquelles elles vont être suffisamment compétitives pour accéder à un véritable emploi.
- Profil 4 : Personnes inaptes à intégrer un emploi en raison de leurs incapacités. Celles-ci peuvent participer à des activités de jour variées et stimulantes visant le développement de leur autonomie et le maintien de leurs acquis au sein de la communauté. Pour ces personnes, le défi important se situe au niveau des enjeux d'horaires et de flexibilité dans les centres d'activités de jour. Un autre défi de ces centres d'activités est celui d'offrir des activités qui sont réellement stimulantes et

qui permettent aux personnes de continuer à maintenir et à développer leurs compétences tout au cours de la vie.

L'analyse menée a permis de faire ressortir plusieurs constats. Un de ceux-ci est que les services socioprofessionnels et communautaires sont organisés de façons différentes d'une région à l'autre. « Il a donc fallu comprendre ces modèles de services par dynamique régionale parce qu'il y avait vraiment trop d'écart pour les comparer entre eux », souligne monsieur Caouette.

Un autre constat porte sur la nécessité d'une coordination entre les différents partenaires « La coordination des efforts entre le milieu de l'éducation, de l'emploi et de la santé et des services sociaux est un défi important pour accompagner les personnes handicapées à développer leur employabilité, mais aussi leurs compétences sociales pour arriver à s'intégrer en emploi. », mentionne-t-il. Selon lui, la mise en commun de ressources provenant de ces trois partenaires concernés par les activités socioprofessionnelles et communautaires est incontournable pour arriver à mieux accompagner la personne handicapée en fonction de son profil de besoins, de ses capacités et de ses intérêts dans son parcours.

Leur troisième constat concerne le défi de la transition de l'école vers la vie adulte. « Cette planification de l'intégration socioprofessionnelle et communautaire devrait se faire en amont à partir de l'âge de 17 ou 18 ans, de façon à ce que la personne n'arrive pas à 21 ans avec rien devant elle », soutient-il.

## **Mieux soutenir l'autodétermination des personnes ayant un TSA ou une DI**

Les résultats d'analyse ont mené à développer un modèle de services intégrant les « bonnes pratiques », qu'ils ont appelé le *Modèle d'accompagnement individualisé d'intégration socioprofessionnelle ou communautaire*. Ce modèle s'adresse aux personnes ayant une DI ou un TSA ayant des profils de besoin 2, 3 et 4, dont la situation requiert une concertation des différents acteurs concernés par l'intégration socioprofessionnelle et communautaire. « Les principes de base au cœur du modèle sont de miser sur le développement des capacités de la personne pour tendre à maximiser sa participation dans la communauté et cela doit découler d'une collaboration entre les divers partenaires. Ce qui est vraiment central dans ce modèle, c'est le lieu de coordination que l'on a appelé le "Carrefour socioprofessionnel et communautaire". Il s'agit d'un lieu où l'on retrouve les expertises du milieu de l'emploi, de l'éducation et de la santé et services sociaux. D'une part, l'idée de ce lieu de concertation local consiste à réunir les différentes expertises formant un comité clinique pour évaluer la situation de la personne afin de l'orienter vers la ressource la mieux adaptée pour répondre à ses besoins spécifiques en lien avec ses capacités et ses intérêts. D'autre part, ce comité clinique est en place aussi pour le démarchage de nouveaux lieux ou endroits permettant de diversifier les possibilités d'activités socioprofessionnelles et communautaires pour les personnes ayant un TSA ou une DI », explique monsieur Caouette.

Il ajoute qu'il s'agit ici de s'assurer que toutes ces personnes trouvent une réponse adéquate à leurs besoins pour pouvoir évoluer vers d'autres expériences socioprofessionnelles et communautaires tout au cours de leur vie, selon leurs besoins et leurs intérêts.

## Travailler en synergie

Monsieur Caouette estime que le défi principal pour appliquer ce modèle de services au Québec est de travailler autrement en mettant en commun des ressources provenant de différentes organisations. « Sur le terrain, les différents acteurs concernés sont prêts à le faire parce que le constat s'impose depuis plusieurs années. Il y a une forte volonté sur le terrain de travailler en synergie, même si c'est un défi important! »

Ainsi, la première recommandation que son équipe et lui mettent de l'avant est de commencer à appliquer ce modèle avec les milieux de concertation déjà existant dans les régions du Québec.

« L'autre recommandation est de l'expérimenter en projet pilote, c'est-à-dire de faire l'exercice dans quelques régions au Québec pour voir comment mettre en œuvre ce modèle et les défis que cela peut représenter sur le plan de l'opérationnalisation. Une autre recommandation est celle d'identifier clairement les ressources pouvant être mises à disposition pour chacun des ministères afin de rendre ce carrefour possible », précise le chercheur.



Monsieur Martin Caouette

Somme toute, l'application de ce modèle de services au Québec aurait l'avantage de permettre aux parents de se référer à un seul endroit lorsque leur enfant atteint les 21 ans. « De plus, ce modèle qui repose sur un mécanisme de concertation et coordination local serait aussi le principal endroit qui nous permettrait d'avoir des plans d'action par région pour développer des activités socioprofessionnelles et communautaires », conclut monsieur Caouette.

---

[1] Le chercheur Martin Caouette est également titulaire de la nouvelle Chaire de recherche autodétermination et handicap à l'Université du Québec à Trois-Rivières (UQTR).





