

MOT DU DIRECTEUR GÉNÉRAL

- L'emploi, vecteur de participation sociale

NOUVELLE DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

- Rencontre avec la nouvelle présidente du conseil d'administration de l'Office

NOUVELLES DE L'OFFICE

- Rapport annuel de gestion 2020-2021 : des résultats qui témoignent du rôle mobilisateur de l'Office pour favoriser la participation sociale des personnes handicapées au Québec
- Nouvelle édition de Passerelle : une analyse sur les dépenses des ménages québécois comprenant une personne avec incapacité

ACTUALITÉS

- Du nouveau pour la campagne « Entreprise inclusive. Entreprise d'avenir. »
- Entretien avec Laurie-Ève, une employée handicapée aux multiples compétences
- Lutte contre la maltraitance : dépôt d'un mémoire de l'Office

MOT DU DIRECTEUR GÉNÉRAL

L'emploi, vecteur de participation sociale



Monsieur Daniel Jean

C'est indéniable : pour tout individu, l'emploi constitue un des meilleurs vecteurs d'accomplissement individuel, social et économique. Il permet aux personnes d'acquérir une autonomie financière, de se sortir de la pauvreté et, ainsi, d'accroître leur participation sociale.

C'est dans cette optique que l'Office, en ce Mois national de sensibilisation à l'emploi des personnes handicapées, lance pour une troisième année consécutive sa campagne « Entreprise inclusive. Entreprise d'avenir. ». Celle-ci vise à sensibiliser les entreprises au potentiel d'employabilité de ces personnes, mais surtout à les informer sur les différents programmes, mesures et ressources qui sont à leur disposition pour les appuyer dans leurs démarches d'embauche et d'intégration en emploi. Dans le cadre de cette campagne, nous vous présentons un entretien avec Laurie-Ève, qui est l'une des têtes d'affiche de nos vidéos publicitaires à paraître prochainement. Conseillère en intégration au sein de Moelle épinière et motricité Québec, Laurie-Ève a eu la générosité de nous faire part de la réalité de son parcours professionnel, en tant que personne handicapée.

Dans un tout autre ordre d'idées, nous vous annonçons le mois dernier la nomination de notre nouvelle présidente du conseil d'administration. Vous aurez l'occasion de la connaître davantage dans ce numéro d'Express-0 dans le cadre d'une courte entrevue réalisée avec celle-ci.

Voici les autres sujets traités dans ce numéro d'Express-0 :

- Dépôt du Rapport annuel de gestion 2020-2021;
- Parution d'une nouvelle édition du cyberbulletin Passerelle, qui porte cette fois-ci sur les dépenses des ménages;
- Dépôt du mémoire de l'Office dans le cadre de la commission parlementaire sur le projet de loi n° 101, Loi visant à renforcer la lutte contre la maltraitance envers les aînés et toute autre personne majeure en situation de vulnérabilité.

NOUVELLE DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

Rencontre avec la nouvelle présidente du conseil d'administration de l'Office

Nous félicitons madame Frances Champigny, qui, en août dernier, était nommée par le Conseil des ministres, à la présidence du conseil d'administration de l'Office (CA). Madame Champigny est membre du CA depuis 2015. Elle succède donc à monsieur Martin Trépanier qui occupait ce poste depuis 2007.



Madame Frances Champigny

En plus de détenir un diplôme universitaire de 1^{er} cycle en ressources humaines, madame Champigny a toujours été très impliquée au cœur d'organisations liées à la participation sociale des personnes handicapées. Son parcours, plus que pertinent, fait d'elle une candidate de choix pour assurer la présidence du CA de l'Office.

En effet, madame Champigny a été et est toujours membre de nombreux comités dans la MRC de Brome-Missisquoi :

- Depuis 1997 : membre du Club Lions de Cowansville et responsable du comité Héma-Québec;
- Depuis 2008 : membre du comité consultatif du Transport de la MRC de Brome-Missisquoi;
- Depuis 2009 : membre du comité consultatif pour la Politique d'accessibilité de la Ville de Cowansville;
- De 2010 à 2016 : membre du conseil d'administration de la Chambre de commerce de Cowansville et région;
- De 2011 à 2020 : membre du conseil d'administration du Groupement d'associations de personnes handicapées de Richelieu-Yamaska;
- De 2012 à 2016 : membre du comité Brome-Missisquoi en santé.

Par ailleurs, depuis 1998, madame Champigny est membre du CA de l'Association des personnes handicapées physiques de Brome-Missisquoi. Elle y a occupé de nombreuses fonctions, dont celle, depuis 2018, de présidente du CA.

Madame Champigny est également cofondatrice du concept d'accessibilité universelle dans la MRC de Brome-Missisquoi. Elle en est aussi la coresponsable depuis 2008.

En 2010, elle fut récipiendaire de la distinction Compagnon Melvin Jones des Clubs Lions International.

En 2012, elle fut la lauréate d'un Prix À part entière pour la région de la Montérégie en tant que présidente de l'Association des personnes handicapées physiques de Brome-Missisquoi. Elle fut également récipiendaire d'un certificat de reconnaissance remis à une personnalité marquante du milieu communautaire par la Corporation de développement communautaire de Brome-Missisquoi, en plus d'être nommée « Femme d'influence pour la Ville de Cowansville » par l'Association féminine d'éducation et d'action sociale.

À l'occasion de sa nomination à la présidence du CA de l'Office, nous avons souhaité nous entretenir avec elle.

Madame Champigny, comment avez-vous accueilli votre nomination à la présidence du CA de l'Office?

« J'ai accueilli cette nomination du 18 août dernier avec beaucoup d'enthousiasme. Cette date est tellement significative pour moi. Le 18 août 1991, j'ai été opérée. Malheureusement, la chirurgie a mal tourné. C'est donc à partir d'un 18 août que je suis devenue une personne handicapée. Le fait d'avoir été nommée à la présidence du CA lors de cette même date remplace maintenant cet anniversaire douloureux en événement heureux. C'est un réel accomplissement pour moi. J'ai travaillé fort pour me rendre où j'en suis aujourd'hui. Je suis la preuve vivante qu'on peut toujours continuer à progresser, peu importe ses défis. »

Pourriez-vous décrire votre vision de la présidence et de quelle façon souhaitez-vous jouer ce rôle?

« Je suis une joueuse d'équipe, je souhaite donc pouvoir susciter la collaboration, la confiance et la complicité de tous mes collègues membres du CA, des membres ministériels ainsi que celle du directeur général de l'Office. Je souhaite qu'on puisse unir nos forces et nos expériences diversifiées afin de travailler ensemble à favoriser la participation sociale des personnes handicapées. Je me vois également comme un chef d'orchestre. Je serai celle qui tiendra la baguette pour maintenir le rythme, mais nous aurons besoin des forces de chacun et chacune pour avancer et influencer positivement. »

Quels sont vos objectifs à titre de nouvelle présidente et quels dossiers jugez-vous prioritaires pour l'Office?

« Évidemment, lorsqu'on parle de la participation sociale des personnes handicapées, tous les dossiers sont importants. Toutefois, si on souhaite vraiment promouvoir « l'inclusion complète » des personnes handicapées au Québec, il faut sensibiliser tous les secteurs de l'activité gouvernementale

à la clause d'impact. Ça doit devenir un réflexe. Avant de rédiger un règlement, un projet de loi ou avant de mettre en place un nouveau projet, il faut penser aux personnes handicapées et se demander si cela aura un impact sur leur vie. La clause d'impact évite la création de nouveaux obstacles et réduit ceux qui existent déjà pour les personnes handicapées. Ce sera définitivement mon cheval de bataille. »

Quels sont vos souhaits pour les prochaines années à titre de présidente du CA de l'Office?

« Je crois que la situation de pandémie que nous vivons depuis un an et demi au Québec a démontré la fragilité des services et des droits des personnes handicapées. Le gouvernement actuel, avec l'influence de l'Office, est prêt à faire des changements. Il faut donc tous travailler ensemble en ce sens. Mais plus globalement, mon souhait pour l'avenir c'est évidemment « l'inclusion complète » des personnes handicapées au Québec. »

NOUVELLES DE L'OFFICE

Rapport annuel de gestion 2020-2021 : des résultats qui témoignent du rôle mobilisateur de l'Office pour favoriser la participation sociale des personnes handicapées au Québec

Comme le prescrit la Loi sur l'administration publique, le Rapport annuel de gestion 2020-2021 de l'Office a été déposé le 28 septembre dernier à l'Assemblée nationale.

Ce rapport constitue la première reddition de comptes portant sur l'atteinte des cibles et des objectifs fixés dans le cadre du Plan stratégique 2020-2024 de l'Office. Il met en valeur nos réalisations qui visent à améliorer les démarches d'accès aux programmes et aux mesures ainsi que nos efforts à mieux répondre aux besoins des personnes handicapées et de leur famille.

Les réalisations de l'Office ont été possibles grâce à la contribution soutenue des membres de son conseil d'administration, de son personnel ainsi que de ses nombreux partenaires publics, privés et communautaires.

Parmi les résultats atteints en 2020-2021, l'Office a su maintenir la qualité de ses services à la population avec un taux de satisfaction se situant à 84 % pour ses services d'accueil, d'information et de référence, et à 93 % pour ses services de soutien, de conseil et d'accompagnement.



Au cours de cette période, 5 558 personnes ont fait appel aux services à la population de l'Office, soit 4 120 personnes handicapées ou proches de celles-ci, ainsi que 1 438 partenaires. De plus, l'Office a amorcé un virage numérique en faisant l'acquisition d'une nouvelle plateforme transactionnelle en vue d'offrir ses services en ligne à la population.

Parmi les autres résultats atteints par l'Office, soulignons particulièrement :

- la coordination soutenue réalisée pour la mise en œuvre du projet d'optimisation des démarches d'accès aux programmes, mesures et services. Ce projet d'envergure implique la mobilisation d'une douzaine de ministères et organismes publics;
- le suivi rigoureux effectué auprès des différents ministères et organismes publics concernés par les premiers rapports d'évaluation de la politique À part entière, publiés en 2017. Ces organisations ont ainsi donné suite à 98 % des recommandations formulées par l'Office;
- l'important soutien-conseil réalisé auprès des organisations assujetties à la production d'un plan d'action annuel à l'égard des personnes handicapées. Le taux de qualité de ces plans a augmenté de 7,3 % au cours de la dernière année. Il en est de même pour le taux de plans d'action produits par les ministères et organismes publics qui prévoient des mesures pour améliorer l'accès à leurs programmes et mesures. Ce taux a progressé de 8,6 % comparativement à 2019-2020. Le taux de production des plans d'action est demeuré, quant à lui, très élevé en 2020-2021, soit à 98,4 %.

Le Rapport met également en valeur le rôle d'influence joué par l'Office par sa contribution à de nouvelles actions gouvernementales qui ont une incidence spécifique sur les personnes handicapées et leur famille.

Pour plus de détails, consultez la page du Rapport annuel de gestion 2020-2021.

Nouvelle édition de Passerelle : une analyse sur les dépenses des ménages québécois comprenant une personne avec incapacité

Nous avons publié récemment un nouveau numéro de notre cyberbulletin Passerelle. Ce numéro présente une analyse des dépenses des ménages comprenant une personne avec incapacité.

Cette analyse a été effectuée à partir de l'Enquête canadienne sur les dépenses des ménages de Statistique Canada. Les principaux résultats montrent que les ménages comprenant une personne avec incapacité ont un profil des dépenses qui se distingue des ménages ne comprenant aucune personne avec incapacité.

En effet, ces ménages dépensent plus dans certaines catégories de dépenses que les ménages sans incapacité. Ces dépenses se trouvent principalement dans les frais directs des soins de santé qui



ne sont pas couverts par un régime d'assurance maladie public ou privé.

Cependant, ils dépensent moins que les ménages sans incapacité dans plusieurs catégories de dépenses essentielles, notamment en matière de logement appartenant à l'occupant, de transport, de vêtements, de loisirs et d'éducation.

Pour l'Office, il est permis de croire que le portrait des dépenses observé dans cette analyse fait obstacle à la participation sociale des personnes avec incapacité au Québec.

Soulignons que les résultats détaillés de cette analyse se trouvent dans un rapport produit par l'Office qui s'intitule Les dépenses des ménages comprenant une personne avec incapacité : une analyse selon les données de l'Enquête sur les dépenses des ménages.

Pour en savoir davantage, nous vous invitons à consulter ce nouveau numéro de Passerelle, volume 13, numéro 2 - septembre 2021.

ACTUALITÉS

Du nouveau pour la campagne « Entreprise inclusive. Entreprise d'avenir. »



À l'occasion du Mois national de sensibilisation à l'emploi des personnes handicapées, l'Office est heureux d'annoncer la diffusion de nouveaux contenus en lien avec sa campagne sur l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées : « Entreprise inclusive. Entreprise d'avenir. »

Cette campagne s'inscrit plus que jamais dans l'actualité alors que les employeurs québécois font face à une rareté de main-d'œuvre sans précédent. Pourtant, des milliers de personnes handicapées sont des travailleuses et des travailleurs potentiels avec des compétences. Leurs talents peuvent contribuer à la vitalité du marché du travail. Pour favoriser leur embauche, il existe des ressources à la disposition des entreprises. Il s'agit d'un des éléments que nous souhaitons mettre de l'avant dans le cadre de notre campagne.

Ainsi, afin de répondre plus précisément aux besoins des employeurs, le nouveau contenu diffusé visera principalement à les renseigner sur les ressources à leur disposition pour favoriser l'embauche de ces personnes. Nous espérons ainsi mieux les outiller afin qu'ils soient en mesure de relever le défi de l'entreprise inclusive!

Une campagne en collaboration avec Danièle Henkel

L'Office est fier de collaborer à nouveau avec la femme d'affaires Danièle Henkel, qui est porte-parole de la campagne pour une deuxième année consécutive. Dans le cadre de cette collaboration, l'Office diffusera prochainement du contenu vidéo coproduit avec la plateforme Web Henkel Média.

En octobre, afin d'inciter les employeuses et employeurs à ne pas se priver du talent des personnes handicapées, une série de capsules vidéo publicitaires mettront en valeur leurs compétences professionnelles. Pour en savoir plus sur ces capsules, nous vous invitons à consulter notre entretien avec Laurie-Ève, une des employées handicapées qui est mise en valeur dans le cadre de cette série.

Tout au long du mois de novembre, d'autres vidéos montreront que de nombreuses formes de soutien accessible et personnalisé pour répondre aux besoins spécifiques de chaque entreprise inclusive sont disponibles. Les services et l'accompagnement offerts par le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, le Regroupement des organismes spécialisés pour l'emploi des personnes handicapées (ROSEPH) et le Soutien à la personne handicapée en route vers l'emploi (SPHERE), tous partenaires de la campagne, seront présentés dans le cadre de capsules vidéo animées par madame Henkel. L'information sera vulgarisée de façon dynamique afin de permettre aux employeurs d'être renseignés rapidement et efficacement sur l'aide à l'embauche disponible.

La campagne se poursuivra en janvier et février 2022 avec une immersion dans de vraies entreprises inclusives. Dans le cadre de vidéos reportages, les employeurs découvriront comment ces programmes et ces services sont utilisés concrètement dans des entreprises qui ont embauché des personnes handicapées.

Tout ce contenu pourra être visionné sur Henkel Média et notre page Facebook. La première capsule sera mise en ligne la semaine prochaine. D'ici là, nous vous invitons à visionner dès maintenant le message vidéo de notre porte-parole.

Pour en savoir plus

Pour en savoir plus sur la campagne, nous vous invitons à consulter la section Web qui lui est dédiée et qui a été mise jour dernièrement : Quebec.ca/entrepriseinclusive. Les employeurs y trouveront toute l'information nécessaire pour relever le défi de l'entreprise inclusive!

Entretien avec Laurie-Ève, une employée handicapée aux multiples compétences

Pour mousser sa campagne « Entreprise inclusive. Entreprise d'avenir. » l'Office va diffuser, dès la semaine prochaine, une série de vidéos publicitaires mettant en valeur les compétences professionnelles de personnes handicapées. Elles pourront être visionnées sur Henkel Média et notre page.

Cette série de vidéos intitulée « Des compétences avant tout » vise, comme son nom l'indique, à inciter les employeurs à voir au-delà des idées reçues et à ne pas se priver du talent des personnes handicapées.

Vous aurez ainsi la chance de découvrir le profil professionnel de quatre travailleurs handicapés soit Audrey, Damien, Marc-André et Laurie-Ève. Pour souligner la sortie prochaine de ces vidéos, l'Office s'est entretenu avec cette dernière.



Bonjour Laurie-Ève, peux-tu te présenter à nos lecteurs?

Je m'appelle Laurie-Ève, et je travaille comme conseillère en intégration pour Mémo-QC depuis un an.

Je suis devenue paraplégique à la suite d'un accident de glisse en 2015. Je ne peux donc plus bouger mes jambes.

Mais, sinon, je suis une personne assez active. Je fais de la natation, je vais au gym, et je jouais au basket-ball en fauteuil roulant avant la pandémie.

Je suis aussi une personne positive et dynamique, et j'ai un bon sens de l'humour. Je fais beaucoup de blagues! D'ailleurs, j'écris une chronique d'humour dans le Paraquad, le magazine de Mémo-Qc.

Quels sont les principaux obstacles que tu as rencontrés dans ton parcours professionnel?

Je n'ai pas eu un énorme parcours professionnel, parce que, quand j'ai eu mon accident, j'étudiais. Je terminais mon bac en enseignement en adaptation scolaire. Mon emploi chez Mémo-Qc a été mon premier « vrai » emploi.

Par contre, pendant mes études, mon dernier stage en enseignement était dans une école, et l'accessibilité ce n'était pas toujours évident. Les toilettes n'étaient pas toujours accessibles.

J'ai aussi fait un DEP en secrétariat. Il y avait juste une entrée accessible, et la rampe était trop raide et éloignée de l'entrée principale. Il fallait que quelqu'un m'aide, alors ce n'était pas évident.

Comment t'es-tu retrouvée à travailler pour Mémo-Qc?

À la suite de mon accident, j'ai rencontré des conseillers en réadaptation chez Mémo-Qc. Je suis devenue membre de l'organisme et j'ai participé à certaines de leurs activités.

J'ai également discuté de mon avenir avec une conseillère. On regardait mes options, comme retourner à l'école ou travailler. C'est avec elle que j'ai décidé de faire un DEP en secrétariat, mais ça ne me convenait pas. La conseillère m'a alors envoyé l'offre d'emploi de conseillère en intégration, parce qu'elle me voyait dans ce poste. J'ai fait l'entrevue et j'ai été sélectionnée!

Peux-tu nous en dire plus sur cet emploi?

Nous, les conseillers, on est présents dans les centres de réadaptation. On fait de la relation d'aide et du mentorat. On accompagne les blessés médullaires dans toutes les phases de leur réadaptation en établissant une relation de confiance. On les rencontre, on les écoute et on discute de ce qui leur est arrivé pour leur apporter un soutien personnalisé.

On leur donne aussi des conseils, par exemple sur l'adaptation de véhicule, l'adaptation de leur maison. On les informe sur les programmes qui existent.

On apporte également du soutien à la famille, et on fait le lien avec les professionnels de la santé qui sont autour du patient.

Et on organise des activités pour favoriser les rencontres et briser l'isolement. Une fois la réadaptation terminée, on continue d'être là pour eux, de les accompagner.

Avez-vous aussi des services d'employabilité?

Oui! On a aussi un service d'employabilité offert sur l'île de Montréal. Donc on fait de l'accompagnement et du soutien à l'emploi. Au départ on évalue les besoins, la connaissance de soi, on fait un bilan des compétences, on regarde les choix professionnels.

Ensuite, on explore le marché du travail. On aide dans la méthode de recherche d'emploi : lettre de présentation, aide à la rédaction du CV, préparation des entrevues.

On intervient ensuite par rapport à l'adaptation du poste de travail. On vérifie si la personne est admissible à un programme existant, comme le Contrat d'intégration au travail (CIT), ou à un programme de subvention pour l'accessibilité.

Et, une fois que les personnes sont embauchées, on continue à faire un suivi. Par exemple, on s'occupe de renouveler les CIT. On fait aussi le lien avec l'employeur. C'est un travail d'équipe. C'est du cas par cas. S'il y a un employé qui a besoin d'un suivi plus régulier, le conseiller va être plus présent.

Les employeurs peuvent aussi faire appel à nous s'ils souhaitent embaucher une personne handicapée. (Voir encadré.)

Pour ta part, de quelles adaptations as-tu besoin pour occuper un emploi?

Ce n'est pas compliqué. Il faut que l'établissement soit accessible.

J'ai besoin d'une salle de bain accessible. Et il ne suffit pas de mettre une affiche « accessible » pour qu'elle le soit... ça m'est arrivé souvent que des toilettes « accessibles » ne le soient pas vraiment.

Le poste de travail doit aussi être adapté. Je dois pouvoir me glisser sous le bureau avec mon fauteuil roulant.

Mais si les lieux sont accessibles, c'est comme si je n'avais pas de handicap, je peux travailler comme tout le monde.

Y a-t-il un message en particulier que tu souhaiterais adresser aux employeurs?

Oui. Je leur dirais qu'il est important de rester ouverts et de ne pas sous-estimer des candidats parce qu'ils ont un handicap.

Je ne veux pas généraliser, et, bien sûr, tout le monde peut développer des compétences, mais je sais, par expérience, que, souvent, les personnes handicapées développent de belles compétences comme la capacité d'adaptation et la débrouillardise.

Bref, on est d'excellents candidats, pour toutes sortes d'emploi, comme n'importe qui d'autre.

Y a-t-il un conseil que tu souhaiterais adresser aux personnes handicapées en recherche d'emploi?

Il va sûrement y avoir des obstacles, et il y a encore du chemin à faire au niveau des mentalités, mais elles ne doivent pas se décourager.

Je leur dirais aussi qu'il n'y a pas de mal à se faire accompagner dans ses démarches d'emploi, au besoin. Il ne faut pas hésiter, par exemple, à entreprendre une démarche pour apprendre à bien se connaître. Ça peut faire une différence et t'aider à savoir quel travail tu souhaites occuper, savoir ce que tu veux apporter de différent ou de spécifique dans le cadre de ton travail.

Je leur dirais aussi de se faire confiance.

Tu as immédiatement accepté de participer à ce projet vidéo, pourquoi était-ce important pour toi?

J'ai participé, évidemment, parce que ça me touche personnellement comme cause. Et surtout, ces temps-ci, en contexte de pénurie de main-d'œuvre, on ne peut pas se permettre de passer à côté de plein de candidats qui ont du potentiel.

Des services pour les employeurs

Moelle épinière et motricité Québec (Mémo-Qc) intervient pour faciliter l'intégration sociale des personnes ayant une lésion à la moelle épinière, faire la promotion de leurs droits et soutenir la recherche. Son action vise également le développement de l'employabilité de ces personnes. L'organisme offre également des services aux employeurs tels que :

- Présélection des candidats;
- Main-d'œuvre qualifiée;
- Information et accès à certains programmes de subventions;
- Négociation et prise en charge de certaines demandes de subvention;
- Accompagnement, suivi et soutien lors de l'intégration en emploi.

Leurs services sont offerts à toute entreprise ayant un numéro d'entreprise du Québec (NEQ) et étant inscrit à la CNESST (Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail) qui est disposée à collaborer à l'intégration et au maintien en emploi d'une personne ayant une incapacité physique ou neurologique.

Lutte contre la maltraitance : dépôt d'un mémoire de l'Office

L'Office a déposé, le 24 septembre dernier, un mémoire dans le cadre des consultations particulières et audiences publiques du projet de loi n° 101 visant à renforcer la lutte contre la maltraitance.

Ce projet de loi vise essentiellement à renforcer les mesures mises en place pour lutter contre la maltraitance envers des personnes majeures particulièrement vulnérables qui reçoivent des services de santé et de services sociaux dans différents milieux de vie.

Ce sujet interpelle particulièrement l'Office, car il concerne plusieurs personnes handicapées en situation de vulnérabilité. En effet, plusieurs vivent dans différentes ressources d'hébergement ou alternatives. D'autres reçoivent des services de soutien à domicile. Elles sont ainsi exposées à des risques de maltraitance. Il est par ailleurs documenté que les personnes handicapées constituent un groupe de la population davantage à risque de subir de la maltraitance.

Il était donc important pour l'Office d'émettre ses commentaires et recommandations. Nous espérons ainsi que notre mémoire puisse contribuer à clarifier et à bonifier certains aspects du projet de loi n° 101. Express-0 vous présente un bref tour d'horizon de celui-ci.



Un mémoire en cohérence avec le projet de loi n° 115

Tout d'abord, rappelons que les principaux enjeux autour de la lutte à la maltraitance à l'égard des personnes handicapées ont déjà été soulevés en 2017 dans le cadre des consultations sur le projet de loi n° 115. Pour plus de détails, nous vous invitons à consulter notre article Express-0 Passage de l'Office aux consultations particulières et auditions publiques sur le projet de loi n° 115.

Ces enjeux sont encore pertinents et sont réitérés dans le présent mémoire. Essentiellement, il s'agit de s'assurer que les nouvelles mesures prévues au projet de loi n° 101 prennent en compte la réalité et les besoins particuliers des personnes handicapées en situation de vulnérabilité.

Le présent mémoire s'inscrit donc en cohérence et en continuité avec le mémoire que l'Office a produit sur le projet de loi n° 115.

Un projet de loi salué

L'Office accueille favorablement le projet de loi n° 101. D'ailleurs, plusieurs recommandations émises par l'Office en 2017 trouvent écho dans le projet de loi n° 101.

Voici les principales mesures que nous considérons particulièrement positives pour mieux lutter contre la maltraitance :

1. Une plus grande imputabilité des dirigeants du réseau de la santé et des services sociaux à l'égard de tout cas de maltraitance qui sera porté à leur connaissance;
2. La possibilité de signaler des situations de maltraitance qui se produisent dans des contextes autres que la dispensation de services de santé et services sociaux;
3. L'élargissement de l'obligation de signaler une situation de maltraitance pour le personnel œuvrant dans les divers milieux de vie;
4. L'attribution de pouvoirs d'inspection et d'enquête au ministre de la Santé et des Services sociaux et l'ajout de sanctions pénales pour les manquements à la loi;
5. La mise en place d'un centre d'assistance et de référence concernant la maltraitance.

Deux recommandations

L'Office formule deux recommandations dans son mémoire.

La première vise à recueillir plus d'informations sur :

- le profil des personnes victimes de maltraitance;
- le profil des personnes qui posent de tels actes;
- le suivi des recommandations formulées en matière de maltraitance par les commissaires locaux aux plaintes et à la qualité des services.

La seconde recommandation vise à évaluer la pertinence de conclure une entente de partenariat entre le centre d'assistance et de référence concernant la maltraitance et l'Office pour le référencement de la clientèle lorsque l'expertise de l'un ou de l'autre est requise. L'Office offre son entière collaboration à ce sujet.

Pour en savoir plus, notre mémoire complet peut être consulté sur notre site Web.

