

MOT DU DIRECTEUR GÉNÉRAL

- Un automne riche en événements et en publications

ÉCHOS DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

- Première séance du nouveau conseil d'administration

NOUVELLES DE L'OFFICE

- L'Office publie son plan d'action 2021-2022 à l'égard des personnes handicapées
- Besoins essentiels : un deuxième suivi des recommandations lié à l'évaluation de l'efficacité de la politique à part entière
- Les personnes avec incapacité au Québec : l'utilisation d'aides techniques

ACTUALITÉS

- Danièle Henkel invite les entreprises à découvrir les programmes pour favoriser l'embauche de personnes handicapées

MIEUX COMPRENDRE

- Le rôle du conseil d'administration pour le bon fonctionnement de l'Office
- Qu'est-ce que la mesure Contrat d'intégration au travail?

MOT DU DIRECTEUR GÉNÉRAL

Un automne riche en événements et en publications



Monsieur Daniel Jean

Le dernier mois a connu son lot d'activités de toute sorte. Tout d'abord, l'Office a tenu la première séance de son conseil d'administration depuis la nomination de sa nouvelle présidente, madame Frances Champigny.

Les membres du conseil d'administration ont également procédé à différentes nominations afin de combler un poste à la vice-présidence ainsi que deux sièges au sein du comité exécutif.

La pertinence et l'importance de ces postes, de même que celles des membres du conseil d'administration dans son ensemble, vous sont d'ailleurs présentées dans un article à ce sujet dans ce numéro d'Express-0.

Rappelons également que nous avons lancé en octobre dernier une nouvelle phase pour la campagne de sensibilisation et d'information visant à favoriser l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées. Celle-ci a donné lieu à la diffusion d'une série de capsules publicitaires qui mettent de l'avant les compétences de personnes handicapées, prêtes à travailler.

Or, nous lançons cette semaine une deuxième série de vidéos, qui mettent cette fois-ci en vedette la porte-parole de la campagne, madame Danièle Henkel. Ces capsules, davantage informatives, sauront convaincre les plus réticents à entamer des démarches d'embauche de personnes handicapées!

Pour approfondir vos connaissances sur le sujet, vous pourrez également lire dans ce numéro un article portant sur le programme Contrat d'intégration au travail.

Tout récemment, nous avons également rendu public notre plan d'action à l'égard des personnes handicapées 2021-2022. Ce document prévoit des mesures qui demeurent en étroite cohérence avec les objectifs de notre plan stratégique qui est axé, tout comme notre mission, sur la réduction des obstacles à la participation sociale des personnes handicapées.

À cette parution s'ajoutent celles d'un autre document, qui présente cette fois-ci le deuxième suivi des recommandations liées à l'évaluation de la politique À part entière, ainsi que d'un rapport, compilant des données issues de l'Enquête canadienne sur l'incapacité de 2017 et portant sur l'utilisation d'aides techniques.

Bonne lecture!

ÉCHOS DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

Première séance du nouveau conseil d'administration

Les 14 et 15 octobre derniers, les membres étaient conviés à la 214^e séance du conseil d'administration de l'Office. Il s'agissait de la première séance sous la présidence de madame Frances Champigny, nommée à cette fonction le 18 août 2021.

Rappelons que le 10 mars 2021, le Conseil des ministres avait nommé de nouveaux membres, mais que le conseil d'administration ne pouvait se réunir formellement avant la nomination d'un président ou d'une présidente par le gouvernement.



Une partie des membres du conseil d'administration de l'Office siégeant à la 214^e séance des 14 et 15 octobre derniers.

Félicitations aux nouveaux élus!

Au début de la séance, le conseil a élu un vice-président et deux membres du comité exécutif.

La fonction de vice-présidence a été confiée à monsieur Louis Bourassa. Monsieur Aurèle Desjardins et madame Joëlle Rivard ont été élus membres du comité exécutif, se joignant à madame la présidente, à monsieur le vice-président et à monsieur Daniel Jean, directeur général, dans la composition du comité.

Une séance qui porte ses fruits

À la suite de l'élection, des discussions ont eu lieu sur divers points d'intérêt, et le conseil d'administration a pris bon nombre de décisions. Ainsi, le conseil a, entre autres, adopté les documents suivants :

- Les rapports d'évaluation de l'efficacité de la politique À part entière sur les services de garde éducatifs à l'enfance et l'éducation; sur l'emploi; sur le loisir, le sport, le tourisme et la culture;
- Le Plan d'action 2021-2022 à l'égard des personnes handicapées;
- Le Plan d'action en développement durable 2021-2022.

La prochaine séance, qui aura lieu en décembre prochain comportera également son lot de discussions et de décisions. D'ici là, pour mieux apprécier la contribution du conseil d'administration et de ses membres, vous pouvez lire l'article [Le rôle du conseil d'administration pour le bon fonctionnement de l'Office](#).

Une séance marquée par un moment protocolaire

Moment marquant de la séance, le conseil d'administration a été ravi d'accueillir virtuellement le ministre délégué à la Santé et aux Services sociaux, monsieur Lionel Carmant. Celui-ci a transmis ses salutations aux membres du nouveau conseil d'administration. Monsieur le ministre a pu échanger avec eux sur des enjeux d'intérêt, ce qui a été grandement apprécié. À n'en pas douter, le conseil d'administration est porté par une forte volonté de contribuer à accroître la participation sociale des personnes handicapées au Québec.

NOUVELLES DE L'OFFICE

L'Office publie son plan d'action 2021-2022 à l'égard des personnes handicapées

Comme le prévoit la Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale, l'Office vient de rendre public son plan d'action 2021-2022 à l'égard des personnes handicapées.

Le plan d'action présente d'abord un bilan des mesures réalisées au cours de l'année 2020-2021. Les mesures prévues par l'Office en 2021-2022 sont ensuite présentées selon trois volets :

- Les mesures à l'égard des services à la population;
- Les mesures à l'égard de la mission générale;
- Les mesures posées à titre de gestionnaire d'un organisme public.



Bilan 2020-2021 des mesures réalisées

Parmi les mesures ayant été prévues en 2020-2021, 64,7 % d'entre elles ont été réalisées tandis que 32,4 % l'ont été partiellement. Une seule mesure n'a pas été débutée et est reprise dans le plan 2021-2022.

Parmi les mesures à l'égard des services à la population réalisées en 2020-2021, mentionnons que l'Office a produit une vidéo sous forme de témoignages de personnes ayant reçu ses services pour en expliquer les bénéfices et les retombées. Il a aussi produit et diffusé des capsules d'autoformation visant à mieux accueillir les personnes handicapées.



Lumière sur les bénéfices de nos services à la population.



Capsules d'autoformation visant à mieux accueillir les personnes handicapées.

Dans le cadre de ses mesures à l'égard de sa mission générale, l'Office a notamment tenu la cérémonie de remise de la 7^e édition du Prix À part entière. Il a aussi diffusé les rapports suivants :

- Les dépenses des ménages comprenant une personne avec incapacité : une analyse selon les données de l'Enquête sur les dépenses des ménages;
- Les plans d'action annuels à l'égard des personnes handicapées : dix ans de mise en œuvre de la politique À part entière, bilan 2009-2019.

Mesures prévues en 2021-2022

Du 1^{er} avril 2021 au 31 mars 2022, l'Office compte réaliser 39 mesures en lien avec ses secteurs d'activité afin de réduire les obstacles à la participation sociale des personnes handicapées.

Plusieurs mesures qui figuraient dans le dernier plan d'action à l'égard des personnes handicapées de l'Office sont de nouveau mises de l'avant dans le plan d'action 2021-2022. Mentionnons toutefois l'ajout de neuf nouvelles mesures.

Parmi celles-ci, en lien avec les services à la population, l'Office élaborera une boîte à outils visant à favoriser la production de documents accessibles. Celle-ci sera mise à la disposition de l'ensemble de son personnel dans son intranet.

En ce qui a trait aux mesures à l'égard de la mission générale et à la mise en œuvre de la Loi, l'Office fera la promotion du décret visant l'amélioration de la qualité des plans d'action annuels à l'égard des personnes handicapées auprès des ministères, organismes et municipalités assujettis. À ce sujet, des séances

d'information ont déjà été offertes aux organisations assujetties en juin dernier. De plus, le guide d'élaboration des plans d'action, volet municipalités et celui du volet ministères et organismes publics seront mis à jour et diffusés d'ici la fin de l'automne 2021.

L'Office améliorera également le soutien offert aux ministères, organismes et municipalités en matière d'approvisionnement accessible. Il offrira aussi, aux communicatrices et communicateurs gouvernementaux, une formation sur la politique L'accès aux documents et aux services offerts au public pour les personnes handicapées. Enfin, il terminera l'élaboration d'une stratégie de mobilisation auprès des municipalités non assujetties à l'obligation de produire un plan d'action annuel à l'égard des personnes handicapées.

Pour assurer la poursuite de la mise en œuvre de la politique À part entière, l'Office verra par ailleurs à l'adoption d'engagements ciblés par les ministères et organismes concernés. Il continuera à émettre des recommandations, des propositions de solutions ou des offres de collaboration visant la réduction des obstacles à la participation sociale des personnes handicapées. Cette mesure sera réalisée avec la production de mémoires, d'avis et de commentaires sur les initiatives publiques pouvant avoir un impact sur la participation sociale des personnes handicapées.

Enfin, en ce qui concerne les mesures posées comme gestionnaire d'un organisme public, l'Office mettra en œuvre la politique d'adaptation et de compensation reliée aux incapacités pour son personnel, en plus d'un plan d'accueil et d'intégration personnalisé pour les personnes handicapées.

Pour plus de détails sur le Plan d'action 2021-2022 à l'égard des personnes handicapées de l'Office, consultez le site Web de l'Office.

Le Plan d'action : une obligation légale

Le Plan d'action annuel à l'égard des personnes handicapées est un outil de planification exigé par l'article 61.1 de la Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale. Il vise la mise en place et la réalisation de mesures concrètes afin de réduire les obstacles à la participation sociale des personnes handicapées.

Selon cette disposition de la Loi, chaque ministère et organisme public qui emploie au moins 50 personnes ainsi que chaque municipalité locale d'au moins 15 000 habitants a l'obligation de produire, d'adopter et de rendre public annuellement un tel plan d'action.

Ce dernier doit inclure obligatoirement :

- Les obstacles à l'intégration des personnes handicapées dans le secteur d'activité relevant des attributions de l'organisation produisant son plan d'action;
- Le bilan des mesures prises au cours de l'année qui se termine;
- Les mesures envisagées pour l'année qui débute dans le but de réduire les obstacles identifiés.

Besoins essentiels : un deuxième suivi des recommandations lié à l'évaluation de l'efficacité de la politique À part entière

Nous avons publié récemment le bilan intitulé Deuxième suivi des recommandations de l'évaluation de l'efficacité de la politique À part entière : bilan au 30 juin 2020.

Ce bilan présente l'état de réalisation de 66 recommandations qui ont été formulées dans les quatre premiers rapports de l'évaluation de l'efficacité de la politique gouvernementale À part entière.

Rappelons que ces rapports portaient sur les résultats attendus de la politique visant une réponse complète aux besoins essentiels des personnes handicapées, c'est-à-dire la possibilité d'offrir à ces personnes :

- de réaliser des activités leur permettant de vivre à domicile;
- de se loger adéquatement;
- de s'exprimer et de communiquer de manière adéquate avec autrui;
- de se déplacer sans contraintes supplémentaires.

Ainsi, ce bilan permet de constater que presque toutes les recommandations sont en voie d'être réalisées. Ces résultats indiquent que les ministères et les organismes publics se sont engagés dans la mise en œuvre des recommandations leur ayant été adressées afin de mieux répondre aux besoins essentiels des personnes handicapées.

Faits saillants des principales réalisations

Activités permettant de vivre à domicile (AVQ)

Parmi les actions réalisées, soulignons que le ministère de la Santé et des Services sociaux (MSSS) a octroyé un financement de 10 millions aux établissements de santé et de services sociaux, en décembre 2019, afin d'augmenter les services de soutien aux proches aidants. Mentionnons aussi que le taux horaire minimum du chèque emploi-service est passé de 14,25 \$ à 16,00 \$ afin de réduire la variabilité d'une région à l'autre.

Habitation

En ce qui concerne les avancées en matière d'habitation, nommons une des principales actions réalisées par la Société d'habitation du Québec (SHQ) en lien avec l'établissement d'une cible pour la réduction des délais de traitement des dossiers du Programme d'adaptation de domicile (PAD) inférieure à 12 mois pour toutes les régions du Québec. La SHQ a apporté des ajustements au processus de traitement des dossiers en ajoutant deux nouvelles options qui offrent ainsi différentes solutions aux bénéficiaires. L'une de ces options permet à une personne de déterminer elle-même les travaux d'adaptation selon ses besoins. La



durée moyenne de réalisation d'un dossier suivant cette nouvelle option est de 5 mois (de l'inscription au paiement).

Communications

Parmi les actions réalisées en matière de communications, notons la poursuite de la collaboration entre le Secrétariat du Conseil du trésor et le Secrétariat à la communication gouvernementale en vue de promouvoir l'accessibilité Web, notamment dans le cadre de la migration des contenus des sites Web gouvernementaux vers Québec.ca. Ainsi, tous les contenus de Québec.ca ont été conçus en respectant le Standard sur l'accessibilité des sites Web. Un guide de rédaction est également disponible en ligne.

Déplacements

Concernant les actions réalisées en lien avec les déplacements, mentionnons que dans le cadre d'intervention en transport adapté de la Politique de mobilité durable – 2030, le ministère des Transports du Québec a bonifié le financement du Programme d'adaptation de véhicule (PAV) de 12,5 millions sur 5 ans, pour un budget total de 63,5 millions. Ceci a permis de faire passer le délai d'attente au PAV, qui était de 7 mois en 2018, à 1 mois en 2020.

Pour plus de détails sur les actions réalisées, nous vous invitons à consulter le Deuxième suivi des recommandations de l'évaluation de l'efficacité de la politique À part entière : bilan au 30 juin 2020.

En bref

La politique gouvernementale À part entière : pour un véritable exercice du droit à l'égalité a pour but d'accroître la participation sociale des personnes handicapées.

Elle vise l'atteinte de treize résultats attendus liés :

- à l'amélioration significative des conditions de vie des personnes handicapées;
- à une réponse complète à leurs besoins essentiels;
- à la parité avec les autres citoyennes et citoyens dans l'exercice de leurs rôles sociaux.

Les personnes avec incapacité au Québec : l'utilisation d'aides techniques

Nous avons récemment publié un nouveau volume de notre collection statistique Les personnes avec incapacité au Québec, à partir des données de l'Enquête canadienne sur l'incapacité (ECI) de 2017.

Ce volume présente les caractéristiques de l'utilisation d'aides techniques par les personnes avec incapacité de 15 ans et plus. Ces aides techniques les



aident à effectuer leurs tâches et leurs activités quotidiennes.

Ce sont des appareils et des outils conçus ou adaptés qui servent, entre autres, à faciliter l'audition, la vision et l'apprentissage ou à accroître la motricité.

Les données de l'ECL montrent qu'en 2017, un peu plus de six personnes avec incapacité sur dix utilisent des aides techniques, ce qui correspond à environ 643 640 personnes.

Parmi ces personnes avec incapacité, les deux tiers d'entre elles utilisent plus d'une aide technique et près d'une personne sur deux utilise des aides à la mobilité et à l'agilité.

Ces données indiquent également qu'un peu plus d'une personne sur cinq de 15 ans et plus avec incapacité a des besoins non comblés en aides techniques, ce qui représente environ 230 970 personnes. La présence de besoins non comblés en aides techniques est plus fréquente chez les personnes qui ont besoin d'aides techniques à l'audition ou d'aides à l'apprentissage.

Pour en savoir plus, consultez ce volume intitulé Les personnes avec incapacité au Québec : un portrait à partir des données de l'Enquête canadienne sur l'incapacité de 2017 : utilisation d'aides techniques - volume 4.

Soulignons que cette publication constitue le quatrième volume d'une collection de neuf portant sur la participation sociale des personnes avec incapacité. Cette collection vise ainsi à rendre accessibles au public les plus récentes données statistiques sur la population québécoise âgée de 15 ans et plus avec incapacité vivant en ménage privé.

ACTUALITÉS

Danièle Henkel invite les entreprises à découvrir les programmes pour favoriser l'embauche de personnes handicapées



Dans le cadre de notre campagne « Entreprise inclusive. Entreprise d'avenir. », nous diffusons actuellement une nouvelle série de capsules vidéo intitulée « À la découverte des programmes ».

Danièle Henkel, porte-parole de la campagne, est l'animatrice de ces capsules. Elle y fait découvrir aux employeurs les ressources à leur disposition pour favoriser l'embauche de personnes handicapées.

Dans cette série, madame Henkel s'adresse directement aux employeurs. Elle les invite à ne pas se priver du talent des personnes handicapées et à oser relever le défi de l'entreprise inclusive. Chaque capsule adresse d'abord un questionnement ou une idée

reçue concernant l'emploi des personnes handicapées. Elle met ensuite de l'avant les programmes et les services qui permettent de répondre à ces défis. Y sont ainsi mis en valeur des programmes et des services 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).

Les cinq capsules de cette série seront publiées sur notre page Facebook et Henkel Média au cours des prochaines semaines. Nous vous invitons à visionner dès vendredi la première capsule portant sur le Contrat d'intégration au travail (CIT). Pour en savoir plus sur cette mesure qui facilite l'embauche et le maintien en emploi d'une personne handicapée, nous vous invitons à lire notre article Express-0 : Qu'est-ce que la mesure Contrat d'intégration au travail?

Les employeurs sont également invités à visiter la nouvelle section Web de notre campagne au Québec.ca/entrepriseinclusive. Ils y trouveront toute l'information nécessaire pour amorcer une démarche d'embauche de travailleuses et travailleurs handicapés.

MIEUX COMPRENDRE

Le rôle du conseil d'administration pour le bon fonctionnement de l'Office

Le conseil d'administration joue un rôle essentiel au bon fonctionnement de l'Office. Ensemble, ses membres :

- Définissent les orientations et les objectifs stratégiques de l'organisation;
- Prennent position sur tout sujet concernant les personnes handicapées, en cohérence avec les priorités gouvernementales;
- Conseillent le directeur général sur toute matière que ce dernier porte à leur attention.



Le conseil d'administration est composé de 25 membres, dont quinze, tous nommés par le gouvernement, et du directeur général. Ces seize personnes ont le droit de vote. De plus, neuf membres délégués ministériels n'ont pas le droit de vote.

L'expertise de l'Office provient notamment des membres du conseil d'administration nommés par le gouvernement, issus de divers horizons de la société.

L'apport des membres nommés

D'une part, les membres votants sont majoritairement des personnes handicapées ou des gens de leur famille. Onze sont choisis après consultation des associations de personnes handicapées; quatre sont choisis après consultation du milieu syndical, du milieu patronal, des ordres professionnels et des organismes de promotion des droits des personnes handicapées les plus représentatifs. Il est à noter que tous les membres nommés siègent à titre individuel et non pas au nom des organisations consultées.

L'apport des membres délégués ministériels

D'autre part, les membres délégués ministériels collaborent avec l'Office à l'exercice de sa mission, puisque l'Office doit notamment concerter les organisations gouvernementales dans la recherche de solutions efficaces et applicables pour réduire les obstacles à la participation sociale des personnes handicapées. De fait, les membres délégués ministériels représentent des organisations gouvernementales dont les activités touchent particulièrement l'intégration scolaire, professionnelle ou sociale des personnes handicapées :

- Le ministère des Affaires municipales et de l'Habitation;
- Le ministère de la Culture et des Communications;
- Le ministère de l'Éducation;
- Le ministère de l'Enseignement supérieur;
- Le ministère de la Famille;
- Le ministère de la Santé et des Services sociaux;
- Le ministère des Transports;
- Le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale;
- Le Secrétariat du Conseil du trésor.

L'apport de la présidence

La présidente, madame Frances Champigny, dirige le conseil d'administration et son comité exécutif (voir le paragraphe ci-dessous sur le comité). Elle voit à leur bon fonctionnement, elle effectue la liaison entre les membres du conseil d'administration et le directeur général de l'Office, et elle assure le suivi des décisions du conseil d'administration.

L'apport du vice-président

Le vice-président, monsieur Louis Bourassa, seconde la présidente. Il agit comme substitut lorsque cette dernière se trouve dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions, et il est responsable de certains mandats qui lui sont délégués.

L'apport du directeur général

Le directeur général, monsieur Daniel Jean, est nommé par le gouvernement à titre de responsable de la gestion de l'Office en tant que premier dirigeant. Il est le principal porte-parole de l'organisme. Il coordonne la planification, la mise en œuvre et le suivi des orientations et des objectifs stratégiques de l'Office.

L'apport du comité exécutif

Le comité exécutif est formé par la présidente, le vice-président, le directeur général ainsi que par monsieur Aurèle Desjardins et par madame Joëlle Rivard. Ces derniers ont été élus par l'ensemble des membres votants du conseil d'administration pour un an. Le comité exécutif accomplit les mandats qui lui sont confiés par le conseil d'administration et lui soumet les résultats. De plus, il soutient la présidente pour la préparation des séances du conseil d'administration.

L'apport du Comité de suivi de la mise en œuvre et de l'évaluation de la politique À part entière

Le Comité de suivi de la mise en œuvre et de l'évaluation de la politique À part entière relève du conseil d'administration et il agit à titre d'expert. Il est composé de la présidente et du vice-président du conseil d'administration de l'Office, du directeur général, des membres délégués ministériels, de représentants des organismes nationaux du mouvement d'action communautaire autonome des personnes handicapées (AQRIPH, COPHAN, SQDI, COSME et la FQA) ainsi que d'un expert du Réseau international sur le Processus de production du handicap.

Le saviez-vous?

- Les séances du conseil d'administration ont lieu aussi souvent que l'intérêt de l'Office l'exige, au minimum quatre fois par année. Elles durent habituellement deux jours. Bien qu'elles puissent avoir lieu partout au Québec, elles sont le plus souvent tenues à Drummondville, où se situe le siège social de l'Office.
- Les dispositions en lien avec le fonctionnement du conseil d'administration de l'Office se trouvent dans le Règlement intérieur de l'Office des personnes handicapées du Québec, publié à la Gazette officielle du Québec en 2008.
- Les membres du conseil d'administration sont assujettis à la Loi sur le ministère du Conseil exécutif et au Règlement sur l'éthique et la déontologie des administrateurs publics.
- La liste de tous les membres du conseil d'administration est présentée dans le site Web de l'Office. Cliquer sur les noms des membres nommés permet de découvrir la richesse de leurs formations, de leurs parcours professionnels, de leurs mentions honorables, etc.

Qu'est-ce que la mesure Contrat d'intégration au travail?



Pour permettre aux employeurs de relever le défi de l'entreprise inclusive, de l'aide est disponible, au besoin. C'est ce que met de l'avant notre actuelle campagne « Entreprise inclusive. Entreprise d'avenir. ».

Une des principales mesures qui peut faciliter l'embauche et le maintien en emploi d'une personne handicapée dans un milieu de travail standard est le Contrat d'intégration au travail (CIT).

En effet, les personnes handicapées peuvent avoir des besoins précis dans leur milieu de travail. Dans certains cas, l'environnement de travail doit être adapté selon les capacités de la personne pour répondre aux exigences de l'emploi. Dans ces situations, le CIT permet de bénéficier des services d'un spécialiste pour l'évaluation des besoins de la personne handicapée et le soutien dans son intégration en emploi. L'employeur est alors remboursé pour certains frais nécessaires à cette intégration et ce maintien en emploi.

Admissibilité

Tout employeur disposé à collaborer à l'intégration et au maintien en emploi d'une personne handicapée est admissible.

La personne intégrée en emploi doit avoir une déficience permanente entraînant des incapacités importantes dans ses activités de la vie courante, et doit pouvoir occuper un emploi comportant de 12 à 40 heures de travail par semaine, avec l'encadrement nécessaire.

Voici les caractéristiques de l'emploi admissible :

- L'emploi visé par la mesure doit correspondre aux capacités de la personne;
- Les tâches doivent être adaptées en fonction des capacités et des incapacités de la personne;
- Une personne peut participer à la mesure pour plus d'un emploi à la fois, à l'intérieur d'un horaire total maximal de 40 heures par semaine;
- L'emploi doit être d'un minimum de 12 heures travaillées par semaine;
- L'emploi doit constituer un poste vacant ou additionnel;
- Il peut s'agir d'un emploi temporaire ou permanent;
- Le poste occupé doit être situé au Québec.

Frais remboursables

L'aide financière peut prendre plusieurs formes, dont :

- Un soutien au salaire pour compenser le manque de productivité de la personne handicapée et l'encadrement supplémentaire qu'exigent ses incapacités;
- La couverture de certaines dépenses supplémentaires, par exemple, pour rendre accessible le lieu de travail ou pour adapter le poste de travail de la personne embauchée.

La mesure comporte le remboursement des frais liés aux volets suivants :

- Soutien au salaire;
- Évaluation;
- Accompagnement;
- Compensation salariale pour traitements médicaux;
- Accessibilité des lieux de travail;
- Adaptation du poste de travail;
- Interprétariat;
- Considération spéciale.

Ces volets d'activité peuvent être complémentaires; il est possible de financer plus d'un volet à l'intérieur d'une même entente ou par des ententes successives.

Démarche

Les employeurs et les personnes handicapées qui souhaitent se prévaloir de cette mesure peuvent communiquer avec le bureau de Services Québec le plus près.

Pour obtenir de plus amples renseignements, communiquez avec le Centre d'assistance au placement au 1 888 EMPLOIS (1 888 367-5647).

Pour en savoir plus sur l'aide à l'embauche disponible

Les personnes handicapées qui souhaitent en savoir plus sur les différents programmes et services à leur disposition peuvent consulter la section Emploi et travail adapté de Québec.ca.

Les employeurs qui souhaitent en savoir plus sur les différents programmes et services à leur disposition peuvent consulter la page Aide à l'embauche de notre section Web de la campagne « Entreprise inclusive. Entreprise d'avenir. ».

