

Analyse des mesures en soutien à la transition et à l'intégration au travail des personnes
ayant des incapacités au Québec et au Manitoba

RAPPORT DE RECHERCHE
Décembre 2018

ORGANISME SUBVENTIONNAIRE

Centre de recherche sur les politiques en matière d'invalidité professionnelle (CRPIP)
Centre Interdisciplinaire de recherche en réadaptation et intégration sociale(CIRRS)

ÉQUIPE DE RECHERCHE

Normand Boucher

Chercheur principal, Université Laval
Centre de recherche en réadaptation et intégration sociale (CIRRS)

Marie Gagnon

Professionnelle de recherche, Université Laval
Centre de recherche en réadaptation et intégration sociale (CIRRS)

Timothy Earle

Assistant de recherche, Université Laval
Centre de recherche en réadaptation et intégration sociale (CIRRS)

Charlie Dilk

Assistant de recherche, Université de St-Boniface,

Maria Fernanda Arentsen

Co-chercheure, Université de St-Boniface,

Marie Laberge

Co-chercheure, Université de Montréal
Centre de recherche du CHU Ste-Justine
Centre de réadaptation Marie Enfant

Lena Diamé Ndiaye

Co-chercheur, Université de St-Boniface

A ÉGALEMENT PARTICIPÉ À TITRE DE PERSONNE-RESSOURCE

Isabelle Tremblay

Directrice générale de l'Alliance québécoise des regroupements régionaux pour
l'intégration des personnes handicapées

Table des matières	IV
LISTE DES TABLEAUX ET FIGURES	1
LISTE DES ABRÉVIATIONS	1
RÉSUMÉ	1
ABSTRACT	1
INTRODUCTION	1
CHAPITRE UN : PROBLÉMATIQUE ET MÉTHODOLOGIE	4
1.1 Participation socioprofessionnelle et mesures de soutien	4
1.2 Filet de sécurité sociale et mesures de soutien	7
1.3 Méthodologie et élaboration de la recherche	10
CHAPITRE DEUX : FILET DE SÉCURITÉ SOCIALE	13
2.1 Régimes et niveaux d'influence	13
2.2 Mesures assistancielles	19
2.2.1 Mesures de subsistance	19
2.2.2. Mesures de santé	20
2.2.3 Mesures d'intégration	20
2.3 Mesures assurantielles	23
2.3.1 Mesures d'indemnisation	23
2.3.2 Mesures de réadaptation	25
2.3.3 Mesures de réintégration	25
CHAPITRE TROIS : LA SITUATION AU QUÉBEC	26
3.1 La mesure Contrat d'intégration travail et la mesure Subvention salariale	26
3.1.1 Gestion des CIT	26
3.1.2 Le financement de la mesure CIT	34
3.1.3 Critère d'éligibilité et groupes exclus de la mesure Contrat d'intégration sociale	40
3.2 Transition école/vie active (TEVA)	42
3.3 Les mesures aide sociale et solidarité sociale	44
3.3.1 Groupes exclus de la mesure solidarité sociale	47

3.4 Rôle des gouvernements et entreprises privées	48
3.5 Accès à l'information	51
3.6 Synthèse des résultats en contexte québécois	52
CHAPITRE QUATRE : LA SITUATION AU MANITOBA	55
4.1 Les mesures manitobaines concernant l'emploi des personnes handicapées	55
4.1.1 Le financement des mesures	55
4.1.2 La flexibilité des mesures	56
4.1.3 Le bilinguisme des mesures	57
4.2 Transition de l'école à la vie active	57
4.2.1 Le point de vue des jeunes dans leur transition	58
4.2.2 Les expériences de travail lors des études	58
4.2.3 Le soutien après la fin de l'école	59
4.2.4 Les ressources humaines	59
4.3 Rôles des gouvernements et entreprises privées	60
4.3.1 Opinion du gouvernement manitobain	60
4.3.2 Pour une participation gouvernementale et du secteur privé	61
4.3.3. Pour des politiques de nature incitative	62
4.4 Accès à l'information	62
4.5 Des solutions	63
4.5.1 Les solutions liées à la sensibilisation	63
4.5.2 Les solutions liées aux accommodements	64
4.5.3 Les solutions liées aux programmes et mesures	65
4.5.4 L'instauration d'un revenu minimum garanti	66
4.6 Synthèse des résultats en contexte manitobain	67
CHAPITRE CINQ : COMPARAISON ENTRE LA CDPH ET LES RÉSULTATS OBTENUS	70

5.1 Convention relative aux droits des personnes handicapées	70
5.2 Article 27-Travail et Emploi	70
5.2.1 Interdire la discrimination fondée sur le handicap dans tout ce qui a trait à l'emploi	71
5.2.2 Employer des personnes handicapées dans le secteur public	71
5.2.3 Favoriser l'emploi de personnes handicapées dans le secteur privé	73
5.2.4 Favoriser l'acquisition par les personnes handicapées d'une expérience professionnelle sur le marché du travail général	74
5.3 Discussion en lien avec les principaux éléments de l'article 27-Travail et emploi	74
LIMITES	76
CONCLUSION	76
BIBLIOGRAPHIE	79
REMERCIEMENTS	85
Annexe 1-Grille d'analyse d'une mesure	86
Annexe 2-Fiches des mesures fédérales	88
Annexe 3-Fiches des mesures québécoises	95
Annexe 4-Fiches des mesures manitobaines	129
Annexe 5-Grille d'entrevue pour les informateurs clés	146
Annexe 6-Grille d'entrevue pour les personnes ayant des incapacités	153

Liste des tableaux et figures

Figure 1 : Modèle de développement humain et Processus de production du handicap (MDH-PPH 2).....6

Tableau 1 : Participants de la recherche.....11

Tableau 2 : Principales mesures canadiennes, manitobaines et québécoises16

Liste des abréviations

ARC	Agence de revenu du Canada
CEGEP	Collège d'enseignement général et professionnel
CER	Comité éthique de la recherche sectoriel
CHU	Centre hospitalier universitaire
CIPH	Crédit d'impôt pour personnes handicapées
CIRRIIS	Centre de recherche en réadaptation et intégration sociale (CIRRIIS)
CIT	Contrat d'intégration au travail
CNESST	Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
CRPIP	Centre de recherche sur les politiques en matière d'invalidité professionnelle
CVCP	Compensation for Victims of Crime Program/Programme d'indemnisation des victimes d'actes criminels au Manitoba
IVAC	Indemnisation aux victimes d'acte criminel ou de civisme
MDH-PPH	Développement humain et du Processus de Production du Handicap
MESS	Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale
ONU	Organisation des Nations Unies
OPHQ	Office des personnes handicapées du Québec
PFRT	Prestation fiscale pour le revenu de travail
PSEA	Programme de subvention aux entreprises adaptées
RAMQ	Régie de l'assurance maladie
RPC	Régime de pension du Canada
RPPP	Régime de Protection contre les préjudices personnels
RRQ	Régime de rentes du Québec

SAAQ Société de l'assurance automobile du Québec
SAPM Société d'assurance publique du Manitoba
TEVA Transition école/vie active
WCB Workers Compensation Board (WCB),

Résumé

Cette étude exploratoire explique, dans un premier temps, le filet de sécurité sociale du Canada ainsi que ceux des deux provinces à l'étude, soit le Québec et le Manitoba. La méthodologie de cette étude qui comprend une recension des écrits et des entretiens est également brièvement expliquée. La Convention relative aux droits des personnes handicapées de l'Organisation des Nations Unies et plus particulièrement l'article 27 sur le travail et l'emploi sert de cadre d'analyse des résultats. Ensuite, une typologie créée par les auteurs de cette étude permet de classer les différentes mesures recensées traitant de la transition et de l'intégration au travail dans les provinces étudiées. Une fois cette recension terminée, les résultats des entrevues semi-dirigées réalisées dans le cadre de ce projet avec 7 acteurs du milieu québécois, 2 personnes ayant des incapacités québécoises ainsi que 10 acteurs du milieu manitobain sont présentés. Les résultats sont exposés en deux chapitres dans ce rapport, soit en contexte québécois et en contexte manitobain. Le financement des mesures ainsi que les rôles des gouvernements ressortent en autres comme des préoccupations importantes pour les participants à cette recherche. En terminant, le dernier chapitre de cet ouvrage présente certaines sections de l'article 27 qui ont été mises en comparaison avec les propos des répondants pour déterminer si celles-ci étaient réellement mises en œuvre.

Mots-clés : Québec, Manitoba, mesures de soutien, transition à la vie active, intégration en emploi, sécurité sociale

Abstract

This exploratory study first explains Canada's social safety net, as well as those of the two provinces under study: Quebec and Manitoba. The methodology of this study which includes a literature review and interviews is also briefly explained. The Convention on the Rights of Persons with Disabilities of the United Nations and more specifically Article 27 on Labor and Employment serves as a framework for analyzing the results. Then, a typology created by the authors of this study classifies the various measures recorded dealing with transition and integration into work in the provinces studied. Once this review is completed, the results of the semi-directed interviews conducted as part of this project with 7 stakeholders from Quebec, 2 persons with disabilities in Quebec and 10 stakeholders from Manitoba are presented. The results are exposed in two chapters in this report, in the Quebec context and in the Manitoba context. The financing of the measures as well as the roles of the governments are mentioned as important concerns for the participants in this research. In closing, the last chapter of this book presents some sections of article 27 that have been compared with respondents' statements to determine whether they were actually implemented.

Keywords : Quebec, Manitoba, support measures, transition to active living, integration into employment, social security

Introduction

Les analystes du social s'entendent généralement pour dire que la situation de l'emploi des personnes ayant des incapacités demeure précaire, voire très difficile, à la lumière de celle des personnes sans incapacité, et ce, dans la plupart des sociétés contemporaines. La situation est similaire lorsque l'on s'attarde à la scolarité des personnes ayant des incapacités. Globalement, selon le rapport de l'Organisation mondiale de la Santé et de la Banque mondiale de 2011, seulement 53% des hommes et 20% des femmes étaient en emploi comparativement à 65% et 30% respectivement pour les hommes et les femmes sans incapacité à l'échelle mondiale (OMS, 2011). Selon un rapport de l'Organisation de coopération et de développement économique (OCDE), la situation de certains pays membres de cette organisation n'est guère mieux avec un taux d'emploi¹ inférieur de 12 à 44 points de pourcentage (variant selon les pays) pour les personnes ayant des incapacités par rapport à celui des personnes sans incapacité (OCDE, 2015). On observe le même type de phénomène au Canada puisque les personnes de 15 à 64 ans ayant des incapacités participent moins au marché du travail que celles sans incapacité : 39% occupent un emploi contre 72% des personnes sans incapacité (Statistiques Canada, 2012). Des données plus récentes révèlent que deux personnes sur cinq parmi celles qui n'étaient pas à l'école ou en emploi étaient des travailleurs potentiels, soit 645 000 personnes ayant des incapacités (Morris et al, 2018).

Dans ce contexte, les personnes qui rencontrent des obstacles à l'intégration et au maintien en emploi se voient contraintes de recourir aux programmes sociaux qui composent le filet de sécurité sociale. Au cours des vingt dernières années, on a assisté à l'émergence de nouvelles orientations en matière de politiques qui s'éloignent des approches protectionnistes² pour emprunter des pratiques s'appuyant sur la mise en place de mesures antidiscriminatoires. On n'a qu'à penser ici à l'Americans with

¹ Selon Emploi-Québec (2017a), le taux d'emploi se définit comme le nombre de personnes occupées (en emploi) exprimé en pourcentage de la population de 15 ans ou plus.

² Par exemple, le fait d'instaurer des quotas pour avoir des emplois qui sont réservés aux personnes handicapées.

Disabilities Act (ADA) de 1990 ou encore au Disability Discrimination Act (DDA) de 1995 au Royaume-Uni. Des orientations qui ont, pour ainsi dire, accompagné le processus d'élaboration et l'adoption en 2006 de la Convention relative aux droits des personnes handicapées par les Nations Unies. Ce traité reconnaît le droit au travail des personnes ayant des incapacités (article 27) et insiste de plus sur la responsabilité des États signataires ou partis dans l'élimination des obstacles systémiques à l'intégration au travail (ONU, 2006). À un autre niveau, on a assisté à l'adoption de mesures législatives par les autorités politiques françaises (2005), québécoises (2004), ontariennes (2005), manitobaines (2013) qui vont dans la même direction en ayant en partage la nécessité d'éliminer les obstacles que rencontrent les personnes ayant des incapacités dans leur vie quotidienne. Malgré ces interventions gouvernementales assez importantes, notamment en termes budgétaires des dernières années, les populations du Québec et du Manitoba rencontrent encore des obstacles importants lorsqu'il est question d'intégration au travail.

La présente étude exploratoire propose une analyse des mesures (programmes) existantes visant à soutenir la transition étude/travail ainsi que l'intégration et le maintien en emploi des personnes ayant des incapacités au Québec et au Manitoba. Plus spécifiquement, l'objectif est d'identifier les mesures qui favorisent le plus l'intégration socioprofessionnelle tout en mettant en lumière les lacunes des filets de sécurité sociale dans les deux provinces, c'est-à-dire là où le soutien fourni demeure encore insuffisant et où les mesures peuvent même nuire à la transition école/travail et à l'intégration et le maintien en emploi. À la suite d'une recension et d'une analyse des principales mesures dans les deux provinces, des entretiens ont été réalisés auprès d'acteurs clés et de personnes qui bénéficient des mesures. Plus précisément, au Québec, deux personnes bénéficiant des mesures et sept acteurs clés ont été rencontrés. Au Manitoba, 10 acteurs du milieu ont été interviewés. Une comparaison entre les filets de sécurité sociale au Québec et au Manitoba a ensuite permis de faire ressortir les meilleures pratiques de part et d'autre. L'analyse a également été réalisée en utilisant comme référence l'article 27 de la Convention relative aux droits des personnes handicapées par les Nations Unies.

Le présent rapport est composé de cinq sections distinctes. La première partie présente le travail comme une habitude de vie suivant le modèle du Développement humain et du Processus de Production du Handicap (MDH-PPH), élaboré par Fougeyrollas (2010). De plus, la problématique liée à la question de la ³transition et à l'intégration des personnes ayant des incapacités dans le contexte des deux provinces (Manitoba et Québec) est décrite. Cette partie aborde également quelques concepts clés utilisés dans la recherche ainsi que l'élaboration de celle-ci et sa méthodologie. La deuxième partie explique le cadre utilisé pour classer les différentes mesures des filets de sécurité sociale au Québec et au Manitoba. Ensuite, celles-ci sont décrites et expliquées. Le troisième chapitre traite des principaux aspects discutés lors des entrevues au Québec. Le quatrième chapitre, pour sa part, discute des résultats recueillis dans le contexte manitobain. Enfin, la cinquième section présente une analyse des situations dans les deux provinces qui sont comparées aux objectifs établis en matière de travail par la Convention relative aux droits des personnes handicapées des Nations Unies de 2006.

³ La faiblesse des données concernant la transition nous a contraint à mettre davantage l'accent sur le volet intégration et maintien en emploi; ceci est aussi identifiée comme une limite de l'étude.

Chapitre un : Problématique et Méthodologie

1.1 Participation socioprofessionnelle et mesures de soutien

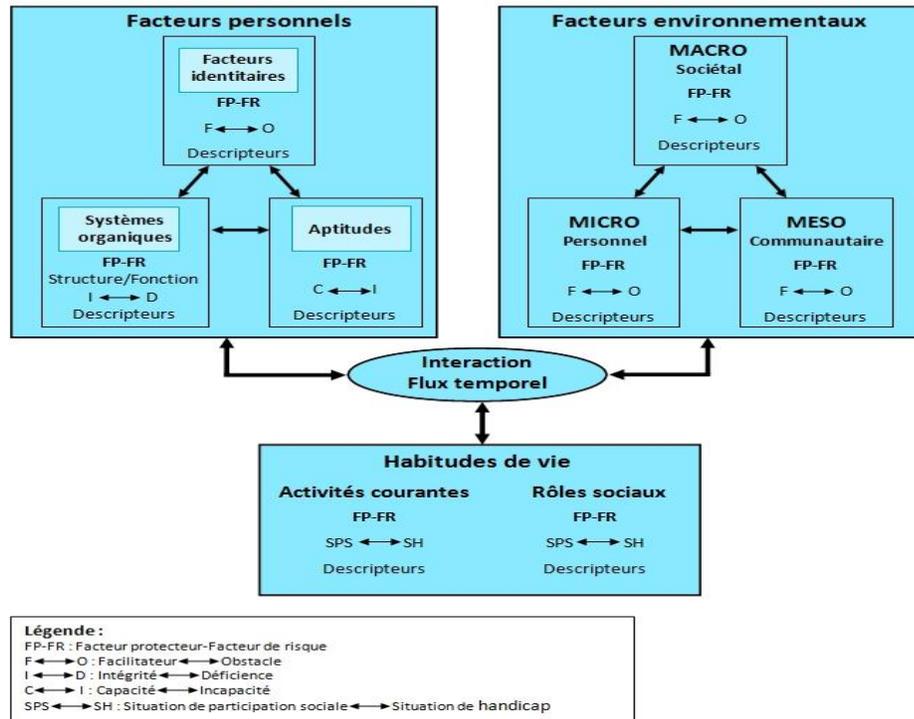
Il est généralement convenu aujourd'hui dans le champ du handicap que les principaux obstacles qui nuisent à la participation sociale des personnes ayant des incapacités sont d'ordre légal et politique (Oliver, 1990; Finkelstein, 1980). Certes. Il ne faut passer sous silence les obstacles sociaux comme les préjugés et des représentations négatives qui perdurent malgré plus de trois décennies de sensibilisation. C'est autant le cas en ce qui a trait à la question de la transition et de l'intégration au travail où les mesures offertes par l'État jouent un rôle central pour soutenir les personnes ayant des incapacités. Il est également largement convenu que le travail, en plus de réduire les écarts de pauvreté, constitue l'un des plus importants mécanismes d'appartenance et de valorisation dans nos sociétés modernes et contemporaines (Garcia et al, 2016; Mercure et Vultur, 2010; Paugam, 2007; Schnapper, 2007). Cette recherche aborde en ce sens les principaux mécanismes censés permettre à cette population d'accéder au principal vecteur d'intégration sociale, d'où l'intérêt de parler en termes de participation sociale ou d'intégration *socioprofessionnelle*.

La manière dont les différentes mesures du filet de sécurité sociale favorisent ou non l'intégration socioprofessionnelle des personnes ayant des incapacités n'est toutefois pas d'emblée observable. Pour mieux le saisir, on peut se référer au modèle systémique interactionniste du Développement humain et du Processus de Production du Handicap (MDH-PPH), élaboré par Fougeyrollas (2010) (voir la figure à la page 5). Ce modèle conceptualise la participation sociale d'une personne comme étant toujours relative à l'interaction entre trois types de facteurs : la réalisation des habitudes de vie (1), les facteurs personnels (2) et les facteurs environnementaux (3). **Les habitudes de vie** de la personne renvoient principalement à toutes les activités courantes de la vie (p.ex. : nutrition, soins personnels, déplacement) et aux différents rôles sociaux (p.ex. : **travail**, loisirs, relations interpersonnelles) que la personne réalise ou tente de réaliser sur une base régulière. **Les facteurs personnels** renvoient aux aptitudes (p.ex. : capacité

physique et mentale), au système organique (présence de déficience dans les différents systèmes du corps) et aux facteurs identitaires (p.ex. : appartenance ethnique, histoire de vie, valeurs, expérience de travail, niveau de scolarité, niveau de revenu, etc.). Enfin, **les facteurs environnementaux** renvoient aux environnements physiques (p.ex. : lieu de travail, climat, architecture) et sociaux (p.ex. : règles sociales, système politique, système éducatif) dans lesquels la personne réalise ses habitudes de vie. (Fougeyrollas, 2010)

À partir de ce modèle, la réalisation des habitudes de vie est dépendante des deux autres types de facteurs et donne lieu à un continuum allant de la pleine participation sociale (sans obstacle) à des situations handicapantes (présence d'obstacles). La participation sociale se comprend ainsi toujours comme un *processus situationnel*, c'est-à-dire qui varie dans le temps et selon chaque situation et qui résulte de l'interaction entre ces trois types de facteurs. Ce modèle ne pose donc pas le handicap comme étant une caractéristique de la personne; il s'agit du résultat d'une situation qui implique qu'une même personne ayant une incapacité peut vivre certaines situations de pleine participation sociale où son incapacité fait très peu de différence (p.ex. : se rendre et étudier à l'université) et d'autres très handicapantes (p.ex. : ne pas avoir accès aux salles de bain au travail). En même temps, deux personnes qui réalisent la même habitude de vie dans le même environnement peuvent être dans deux situations complètement différentes en raison de leurs facteurs personnels différents.

**Modèle de développement humain
et Processus de production du handicap (MDH-PPH 2)
(Fougeyrollas, 2010)**



Ainsi vu, on peut voir le travail comme une habitude de vie tandis que les différentes mesures qui composent le filet de sécurité sociale se comprennent comme des facteurs environnementaux (on ne reçoit en effet pas le même soutien et il n'est pas offert de la même façon au Québec qu'au Manitoba) qui facilitent ou qui nuisent à la participation socioprofessionnelle. L'expression « la participation socioprofessionnelle » renvoie donc implicitement ici à l'interaction des trois types de facteurs mentionnés plus haut qui influencent la réalisation du travail. L'étude des mesures de soutien nous amène à regarder comment ces dernières influencent et interagissent avec les trois types de facteurs. Une mesure donnée n'aura forcément pas les mêmes conséquences sur ces facteurs selon le fait qu'elle prenne par exemple la forme d'un soutien financier, d'un service de santé, d'un service d'adaptation d'un environnement ou de soutien à domicile. Ce sera parfois l'environnement social ou physique de la personne qui est affecté, tantôt son corps, puis ailleurs son portefeuille. Les mesures visent à éliminer les obstacles à l'emploi, à donner les moyens financiers aux personnes pour surmonter elles-mêmes

différents obstacles dans différents environnements de leur vie et permettent plus simplement aux personnes de réaliser leurs habitudes de vie de base telles que se nourrir et se vêtir.

Il faut aussi souligner le fait que l'étude des mesures de soutien à l'intégration socioprofessionnelle des personnes ayant des incapacités nous oblige à regarder au-delà du contexte du travail. Pour comprendre les chances réelles d'une personne de trouver, intégrer et maintenir un emploi, il faut porter un regard plus global sur sa vie et la réalisation de ses principales habitudes de vie. Ne pas recevoir suffisamment de soutien à domicile par exemple, rend plus difficile le fait d'effectuer les démarches nécessaires pour obtenir un emploi. Il importe en ce sens d'étudier les mesures qui influencent la réalisation des habitudes de vie au quotidien puisque la participation socioprofessionnelle ne dépend pas uniquement des environnements de travail et des obstacles qui peuvent s'y trouver. Un obstacle à l'extérieur du travail peut nuire à l'intégration et au maintien en emploi et une mesure qui permet de surmonter un tel obstacle influence nécessairement aussi la participation socioprofessionnelle. Dit autrement, le filet de sécurité sociale a, dans son ensemble, un impact important sur les chances d'intégration et de transition au travail, tout comme les choix de changer d'emploi, de quitter un emploi ou de prendre sa retraite sont directement guidés par les politiques sociales (Esping-Andersen, 1999).

1.2 Filet de sécurité sociale et mesures de soutien

On sait que l'État-providence joue le double rôle de protection sociale et de redistribution de la richesse, bien que la frontière entre ces derniers ne soit pas toujours claire, particulièrement lorsqu'il s'agit de l'accès au travail qui joue également un rôle dans la redistribution de la richesse. Il est davantage question du filet de protection sociale dans le cadre de cette recherche, c'est-à-dire du rôle des États provinciaux et de l'État fédéral dans la protection contre les risques et les désavantages liés au fait d'avoir ou de se retrouver avec une incapacité ou de vivre des situations de handicap et leurs conséquences sociales. Cette protection sociale n'implique pas uniquement une relation entre les États et les individus; elle concerne inévitablement les quatre secteurs de ce qui

est parfois nommé en anglais *the welfare diamond* (Johansson, Long et Parker, 2011; Evers, Pijl et Ungerson 1994). Il s'agit du secteur familial et informel, de l'État ou du secteur public, du milieu communautaire et non gouvernemental, puis du secteur privé de soins et des fournisseurs de services de soutien. Bien qu'il ne soit pas longuement question de l'impact du filet de sécurité sociale sur chacun de ces secteurs, nous verrons que l'ensemble de ces acteurs est affecté par la manière dont l'État soutient les personnes ayant des incapacités.

À l'égard de la sécurité sociale, au Canada, il existe 13 *Ententes sur le marché du travail visant les personnes handicapées* avec chacune des provinces et des territoires et le gouvernement fédéral. Ces ententes en vigueur du 1^{er} avril 2014 au 31 mars 2018 ont pour objet: « d'établir les modalités en vertu desquelles le Canada a convenu de contribuer aux coûts des programmes et services que fournit [nom de la province ou du territoire] pour améliorer l'employabilité des personnes handicapées » (Gouvernement du Canada, 2016a, paragr.2). Le but général de chacune des ententes est d'améliorer la situation d'emploi des personnes handicapées. Les ententes ont aussi des objectifs spécifiques propres à leur province ou territoire. Tout de même, les ententes au Québec et au Manitoba sont similaires. Les deux veulent améliorer l'employabilité des personnes handicapées, augmenter l'accès au marché du travail, ainsi que les possibilités d'emplois offertes à ces personnes et « faire état des meilleurs résultats possibles en matière de participation au marché du travail des personnes handicapées » (Gouvernement du Canada, 2016a, paragr.5). Les secteurs prioritaires ciblés par les deux ententes sont sensiblement les mêmes, mentionnons l'éducation et la formation. Ainsi, les programmes et services qui visent à améliorer le niveau de scolarité de base, la scolarité postsecondaire et les compétences professionnelles des personnes handicapées pourront être financés en vertu des ententes. De plus, pour ce qui est de l'entente avec le Manitoba, la contribution financière du fédéral est d'un maximum de 8 964 971,20\$ à chaque exercice financier pour la durée de l'entente (Gouvernement du Canada, 2016b). La province du Québec recevra une contribution maximale de 45 892 915,30\$ pour toute la durée de l'entente (Gouvernement du Canada, 2016a). Plus précisément, le Canada

va contribuer à parts égales aux coûts engagés par le Québec pour le financement des mesures et services qui peuvent être financés avec cette entente.

On doit également souligner que les mesures de soutien ne sont pas les seules composantes du filet de sécurité sociale. Il importe en effet de distinguer les mesures de soutien des lois/politiques et des chartes des droits de la personne. L'État québécois, par exemple, a adopté, en 2009, la politique *À part entière* qui vient baliser les interventions et surtout les objectifs à atteindre en matière de développement d'une société inclusive. Dans cette foulée, le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MESS) a élaboré une stratégie visant la réduction de 50% de l'écart dans le taux d'emploi entre les travailleurs ayant des incapacités et ceux sans incapacité sur une période de dix ans (MESS, 2008). De plus, en mars 2018, le gouvernement du Québec a présenté le projet de loi 173 visant à instaurer un revenu de base pour des personnes qui présentent des contraintes sévères à l'emploi et qui sont donc prestataires du Programme de Solidarité sociale. Cette mesure vise à accroître le revenu des personnes ne pouvant pas travailler (Blais, 2018). Le Gouvernement du Manitoba quant à lui s'inscrit dans le même mouvement avec l'adoption de la *Loi sur l'accessibilité pour les Manitobains* qui aborde aussi la question du travail et de l'employabilité des personnes ayant des incapacités notamment par l'accès aux services, le cadre bâti, l'emploi et le transport.

Ces lois-cadres et stratégies ne doivent pas être confondues avec les mesures qu'elles sont censées orienter d'une part, et avec les différentes chartes des droits de la personne d'autre part. Ces mesures peuvent se concevoir comme des interventions concrètes des États qui ont différents objectifs de protection des personnes ayant des incapacités comme leur garantir un certain niveau de vie, assurer un accès minimal à des services et des soins de santé ou favoriser la participation sociale et professionnelle. Les chartes de protection des droits et liberté jouent un tout autre rôle. La charte canadienne des droits et libertés, la charte des droits et libertés de la personne du Québec et le code des droits de la personne du Manitoba visent tous à garantir les mêmes droits et responsabilités aux individus et à protéger différents groupes contre la discrimination, le harcèlement et l'exploitation. En ce sens, une personne ou un groupe peut porter plainte

à la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (au Québec)⁴, à la Commission des droits de la personne du Manitoba ou à la commission canadienne des droits de la personne s'ils estiment être victimes de discrimination, de harcèlement ou d'exploitation fondés sur un des motifs interdits par une des Chartes. Dans un tel cas, la plainte peut conduire à une enquête ou une entente à l'amiable avec arbitrage ou médiation visant à compenser et à mettre fin à la situation en question. De manière similaire, une réglementation municipale, des lois provinciales ou fédérales peuvent être déclarées anticonstitutionnelles par la Charte canadienne des droits et libertés. En bref, ces chartes font également partie du filet de sécurité sociale dans la mesure où il s'agit de dispositifs de l'État qui jouent le même rôle de protéger les personnes ayant des incapacités contre la discrimination et l'exploitation. Cela étant dit, cette protection prend surtout la forme d'une restitution ou d'une réparation à la suite d'une injustice et il n'est pas clair que ces mécanismes sont faciles à opérationnaliser, car ils dépendent de l'interprétation de la loi qui parfois échoue à véritablement appliquer le principe. Il est donc surtout question ici des mesures de soutien qui sont plus directement déterminantes de l'accès à la pleine participation socioprofessionnelle.

1.3 Méthodologie et élaboration de la recherche

L'objectif principal est donc de mettre en lumière les mesures ou leurs composantes qui favorisent le plus l'intégration au travail des personnes ayant des incapacités au Québec et au Manitoba tout en identifiant les principales lacunes de ces mesures. Cet objectif se décline en quatre sous-objectifs correspondant à chacune des principales étapes de la recherche :

1. Dresser un portrait des principales mesures qui concernent, directement ou indirectement, la question de la transition au travail ou de l'intégration et le maintien au travail dans les deux provinces;

⁴ Voir le site internet suivant pour plus de détails : <http://www.cdpedj.qc.ca/fr/droits-de-la-personne/defendre-vos-droits/Pages/plainte-traitement.aspx>

2. Réaliser des entretiens avec des acteurs clés du milieu et des personnes qui bénéficient des mesures dans les deux provinces afin de recueillir leur point de vue sur les différentes mesures;
3. Identifier les critères d'admissibilités aux différents programmes ainsi que les groupes qui risquent de se retrouver sans protection;
4. Analyser les éléments divergents et convergents à la lumière de l'article 27 de la Convention relative aux droits des personnes handicapées par les Nations Unies pour les deux populations visées afin de faire ressortir les pratiques les plus favorables à l'intégration au travail.

La recherche s'est déroulée sur une période d'un an et demi. Une demande éthique au comité éthique de la recherche sectoriel (CER) en réadaptation et intégration sociale a d'abord été faite pour permettre de débiter le projet. Ensuite, la recension des principales mesures de soutien a été effectuée sur Internet des gouvernements canadien, manitobain et ⁵québécois couvrant les deux territoires à l'aide d'une version modifiée d'une grille d'analyse élaborée par Villeneuve (2009) (Annexe 1). Les fiches des mesures recensées se trouvent d'ailleurs également en annexe (Annexe 2, 3 et 4). L'analyse préliminaire de ces mesures a permis d'avoir un premier aperçu des filets de sécurité sociale au Québec et au Manitoba pour l'élaboration des entretiens semi-dirigés et la planification du recrutement en fonction des lacunes et des points favorables identifiés. Le recrutement a été effectué en écrivant à différents acteurs du milieu dont leur emploi ou expérience permet d'avoir une expérience directe avec les mesures d'intégration au travail. Le tableau¹ de la page suivante présente un portrait des acteurs clés du milieu et des personnes ayant des incapacités recrutées. Sept acteurs clés ont été recrutés à Québec et à Montréal, dont cinq qui travaillent dans des organismes communautaires ou des services spécialisés de main d'œuvre, une qui travaille dans un centre de réadaptation,

⁵ Dans le cas du Québec, ces mesures font l'objet d'une mise à jour annuelle notamment au plan budgétaire et qui est réalisée par l'Office des personnes handicapées du Québec; ce qui a facilité l'identification des mesures relatives aux personnes ayant des incapacités et aussi aux travailleurs accidentés au Québec.

puis un qui travaille dans un centre syndical et se spécialise dans la défense juridique des personnes ayant des incapacités. Deux entretiens ont aussi été réalisés avec des personnes ayant des incapacités qui bénéficient des mesures à Québec. Au Manitoba, dix acteurs clés du milieu ont été rencontrés. Plus précisément, deux personnes d'un service d'employabilité (dont une ne travaillant plus là⁶), deux personnes de la fonction publique, deux personnes d'organisme à but non lucratif pour les personnes ayant des incapacités et leur famille et quatre personnes travaillant en éducation (niveau collégial ou universitaire) ont été recrutées.

Une grille d'entrevue pour les entretiens avec les informateurs clés (annexe 5) et une autre pour les personnes qui bénéficient des mesures (annexe 6) ont été utilisées dans les deux territoires. Les entretiens étaient d'une d'environ une heure et ont été utilisés de manière très souple. Les participants avaient tendance à répondre à la plupart des questions sans qu'elles soient posées, puis différentes questions ont été improvisées en fonction des discussions précises sur les mesures.

Chaque entretien a été enregistré, retranscrit, puis anonymisé⁷. Une analyse de contenu a ensuite été effectuée sur l'ensemble du corpus retranscrit à partir des catégories suivantes : problème soulevé par rapport aux mesures; facilitateurs énoncés par rapport aux mesures; solutions proposées aux problèmes pour chaque mesure; perception des rôles des différents acteurs (État, employeurs, milieu communautaire, famille, personne); perception sur la flexibilité des mesures quant aux besoins et désirs spécifiques des personnes; questions évoquées par rapport aux critères d'éligibilité des mesures; obstacles soulevés par rapport à l'accès à l'information sur les mesures; perception sur la question des mesures coercitives vs des mesures incitatives; catégorie autre.

⁶ En effet, l'acteur un ne travaille plus au service d'employabilité, par contre son nouvel emploi n'a pas été précisé dans l'entrevue. C'est pourquoi il est indiqué, dans le tableau 1, qu'elle travaille au service d'employabilité.

⁷ L'acteur manitobain du milieu 8 n'a pas voulu être enregistré.

Le nombre restreint d'entretiens avec des personnes qui bénéficient des mesures (deux au Québec et aucun au Manitoba) est une limite non négligeable de cette recherche. En effet, nous n'avons pas eu accès à des données sur les expériences vécues de l'ensemble des mesures. Cela dit, quatre des informateurs clés au Québec, puis quatre au Manitoba ont des incapacités, ce qui a permis de recueillir leurs propres expériences par rapport aux mesures dont ils bénéficient.

Québec

	Sexe	Type d'organisme / emploi	Poste	Années d'exp.	Plus haut niveau de scolarité atteint	Âge	Incapacité
Acteur du milieu 1 (Montréal)	H	Service spécialisé de main d'œuvre	Directeur	20 ans	Baccalauréat	51-60	Déficiência visuelle
Acteur du milieu 2 (Québec)	F	Service spécialisé de main d'œuvre	Directrice	43 ans	Maîtrise	51-60	-
Acteur du milieu 3 (Québec)	F	Centre de réadaptation et d'intégration sociale	Intervenante	15 ans	Baccalauréat	51-60	Blessé médullaire
Acteur du milieu 4 (Québec)	F	Organisme d'intégration travail	Directrice	20 ans	Maîtrise	31-40	Incapacité motrice
Acteur du milieu 5 (Montréal)	H	Service spécialisé de main d'œuvre et de défense de droits	Directeur	14 ans	Maîtrise	51-60	-
Acteur du milieu 6 (Montréal)	F	Défense de droits / intervention auprès de jeunes	Directrice	3 ans	Baccalauréat	31-40	Spina bifida
Acteur du milieu 7 (Québec)	H	Syndicat	Conseiller / directeur juridique	38 ans	Collégiale	61 et +	-
Pers. ayant une incapacité 1 (Québec)	H	Organisme d'assurance (CNESST/ SAAQ/RQ)	Conseiller en Retraité/ réadaptation	35 ans	Maîtrise	51-60	Paraplégie
Pers. ayant une incapacité 2 (Québec)	H	Fonction publique	Professionnel dans un ministère	13 ans	Baccalauréat	41-50	Paraplégie

Manitoba

	Sexe	Type d'organisme/ emploi	Poste	Années d'exp.	Plus haut niveau de scolarité atteint	Âge	Incapacité
Acteur du milieu 1	F	Service d'employabilité	Coordonnatrice	3	Baccalauréat	21-30	Incapacité physique
Acteur du milieu 2	F	Université	Professeure	17	Doctorat	51-60	Maladie chronique
Acteur du milieu 3	F	Collège	Directeur et conseiller en	15	Maîtrise	41-50	-

accessibilité des services							
Acteur du milieu 4	F	Université	Professeure	14	Doctorat	51-60	Oui, mais non précisée
Acteur du milieu 5	H	Organisme à but non lucratif pour les personnes ayant des incapacités et leur famille	Consultant	1	Baccalauréat	31-40	Spina bifida
Acteur du milieu 6	F	Fonction publique	Directrice	5	Maîtrise	51-60	-
Acteur du milieu 7	F	Organisme à but non lucratif pour les personnes ayant des incapacités et leur famille	Employée (Responsable des services en français)	5	Baccalauréat	61-70	-
Acteur du milieu 8		Fonction publique	Spécialiste des pratiques et des programmes	12	Baccalauréat	51-60	Non mentionné
Acteur du milieu 9		Service d'employabilité	Coordonnatrice	4	Maîtrise	31-40	-
Acteur du milieu 10		Collège	Conseiller en emploi	8	Non précisé	48	-

Tableau 1 : Participants de la recherche

Chapitre deux : Filet de sécurité sociale

2.1 Régimes et niveaux d'influence

Les mesures sociales qui composent le filet de sécurité sociale pour les personnes qui ont ou qui acquièrent des incapacités sont habituellement classées en fonction de quatre modèles de régimes : 1) Régimes d'assistance sociale sans égard à la cause accessible à toute la population ; 2) Régimes d'assurance sans égard à la cause basé sur une cotisation de l'assuré ; 3) Régimes reliés à la cause, sans égard à la responsabilité, impliquant l'abolition du droit de poursuite civile ; 4) Régimes reliés à la cause et à un risque sociétal (Fougeyrollas *et al.*, 1999). Cette nomenclature permet de différencier les mesures selon trois variables : la prise en compte ou non de la cause de l'incapacité, la nécessité ou non de cotiser au préalable et l'abolition ou non du droit de poursuite. Puisque notre objectif ici est notamment de dégager les principes qui sous-tendent le filet de sécurité sociale au Québec et au Manitoba, nous reprenons un modèle de régimes similaire pour former un des deux axes de notre analyse. On distingue de cette façon sur un premier axe le type de régime qui peut être *assistanciel* ou *assurantiel*.

Le régime assistanciel, qui correspond au premier régime de la nomenclature nommé précédemment, regroupe l'ensemble des mesures accessibles à toute la population, c'est-à-dire les mesures qui ne requièrent aucune cotisation préalable et dont la cause de l'incapacité n'est pas prise en compte. Les mesures de ce régime sont exclusivement financées par les fonds publics et visent principalement à protéger la population contre la pauvreté, à assurer la satisfaction des besoins de base, à accorder un allègement fiscal ou à favoriser l'intégration professionnelle et sociale. Les principales mesures de ce régime au Québec sont l'aide de dernier recours (solidarité sociale et aide sociale), les crédits d'impôt pour personnes handicapées et les programmes d'intégration au travail.

Le régime assurantiel quant à lui regroupe les trois derniers régimes de la nomenclature mentionnés plus haut, ce qui revient à considérer ensemble toutes les

mesures qui prennent la forme d'une assurance « au cas où » il se produirait quelque chose et qu'une personne se retrouverait avec une incapacité quelconque. On s'intéresse donc ici d'abord à la logique commune de ces régimes, c'est-à-dire leur nature conditionnelle, avant de considérer comment ils varient (cotisation, cause de l'incapacité, droit de poursuite). La plupart des programmes de ce régime reposent sur le principe de l'assurance sans égard à la responsabilité (*no fault*) et impliquent l'abolition du droit de poursuite (p.ex. : la Société de l'assurance automobile du Québec (SAAQ) et la Société d'assurance publique du Manitoba). Le soutien préconisé dans ce cas prend la forme de compensations économiques, de remplacement de revenu, de réadaptation et de réintégration professionnelle ou scolaire. Ces mesures se caractérisent également par le fait qu'elles sont principalement financées par les cotisations de l'assuré ou de son employeur. Il existe toutefois des mesures assurantielles qui n'abolissent pas le droit de poursuite et qui sont financées par les fonds publics comme les mesures régies par l'Indemnisation aux victimes d'acte criminel ou de civisme (IVAC) au Québec et le Programme d'indemnisation des victimes d'actes criminels au Manitoba ou *Compensation for Victims of Crime Program (CVCP)*.

Ce premier axe forme ainsi le cœur de notre analyse puisqu'il permet de distinguer deux types de régimes à la base du processus de transition ou d'intégration au travail qui jouent des rôles considérablement différents au sein du filet de sécurité sociale. En effet, on peut avancer, comme nous tenterons de l'illustrer ici, que les filets de sécurité sociale au Québec et au Manitoba sont composés d'un système à deux voies qui diffère selon le fait que l'incapacité d'une personne soit congénitale ou acquise. Les personnes qui naissent avec des incapacités, restreintes au régime assistanciel, n'ont pas accès à la même protection sociale que celles qui acquièrent une incapacité à la suite d'un incident quelconque.

Le deuxième axe de l'analyse permet de différencier les niveaux d'influence des programmes sociaux que nous avons séparés en trois : les mesures *monétaires*, *médicales* et *environnementales*. On retrouve ainsi respectivement des mesures qui prennent la forme de compensations financières ou d'allègements fiscaux; des mesures qui agissent au niveau de la personne et de son corps; puis des mesures qui visent à

adapter l'environnement de la personne en fonction de ses caractéristiques individuelles et ses habitudes de vie. Notons à cet égard que les mesures qui prennent la forme de compensations financières ou d'allègements fiscaux ont nécessairement des effets indirects sur la personne, son corps et ses environnements. Nous parlons alors ici du niveau d'influence directe des programmes tout en considérant que cette classification consiste en un outil de réflexion et de représentation de la réalité dont le but est de donner une vue d'ensemble des mesures existantes. Concrètement, ces dernières n'ont pas forcément un niveau d'influence qui est entièrement exclusif à une catégorie.

On distingue en somme deux axes qui permettent de classer l'ensemble des mesures recensées : (1) le régime de la mesure (assurantiel/assistanciel) et (2) son niveau d'influence (monétaire/ médicale/environnemental). Le croisement de ces axes donne lieu à six types de mesures provinciales et fédérales que nous avons nommées de la façon suivante :

- **Les mesures de subsistance** (assistancielles/monétaires) : assurer les besoins économiques de base et fournir un allègement fiscal.
- **Les mesures de santé** (assistancielles/médicales) : assurer les besoins médicaux de base (soins et matériaux).
- **Les mesures d'intégration** (assistancielles/environnementales) : agir sur l'environnement de la personne en fonction de ses caractéristiques individuelles dans une logique d'insertion professionnelle et d'intégration sociale.
- **Les mesures d'indemnisation** (assurantielles/monétaires) : indemniser financièrement la personne à la suite d'un incident.
- **Les mesures de réadaptation** (assurantielles/médicales) : subvenir aux soins médicaux et de réadaptations à la suite d'un incident.
- **Les mesures de réintégration** (assurantielles/environnementales) : agir sur l'environnement de la personne en fonction de ses caractéristiques individuelles avec comme point de référence ses habitudes de vie avant l'incident.

Les principales mesures fédérales (F) et provinciales (P) du filet de sécurité sociale des deux provinces canadiennes à l'étude sont classées en fonction de ces types dans le tableau ci-dessous. Soulignons, par ailleurs, par rapport au sujet qui nous préoccupe ici, que ces dernières ne sont pas, pour la plupart, directement liées à la question de l'intégration ou de la transition au travail (surtout les mesures de subsistance et

d'indemnisation). Rappelons, à ce sujet, que nous nous intéressons ici au filet de sécurité sociale vu comme une structure d'ensemble déterminante d'intégration des personnes qui vivent avec des incapacités. En ce sens, bien qu'une mesure ou une loi donnée ne soit pas directement liée au travail, elle contribue à l'ensemble des facteurs qui déterminent le bien-être général d'une personne ainsi que ses capacités à chercher, trouver, intégrer et maintenir un emploi.

Tableau 2 : Principales mesures **canadiennes (C)**, **manitobaines (M)** et **québécoises (Q)**⁸

	Assistanciennes	Assurantielles
Monétaires	<p><u>Mesures de subsistance</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Crédit d'impôt (non remboursable) pour personnes handicapées (C) • Crédit d'impôt (remboursable) : Prestation fiscale pour le revenu de travail (PFRT) (C) • Crédit d'impôt (remboursable) : Montant supplémentaire pour invalidité de la PFRT (C) • Programme de la Sécurité de la vieillesse (RPC) (C) • Supplément de revenu garanti (RPC) (C) • Allocation (RPC) (C) • Allocation au survivant (RPC) (C) • Aide à l'emploi et au revenu des personnes handicapées (M) • Services de soutien aux personnes malades ou handicapées • Crédits d'impôt (non remboursable) pour déficience grave (Q) • Crédit d'impôt (remboursable) : prime au travail adapté (Q) • Crédit d'impôt (remboursable) : maintien à domicile d'une personne âgée (Q) • Programme de solidarité sociale (Q) 	<p><u>Mesures d'indemnisation</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Prestation d'invalidité (RPC) (C) • Indemnité de remplacement de revenu (SAPM) (M) • Montant forfaitaire pour une incapacité permanente (blessures catastrophiques) (SAPM) (M) • Dépenses engagées pour prodiguer des soins aux autres (SAPM) (M) • Prestations de perte de salaire (WCB) (M) • Allocation pour incapacité partielle permanente (WCB) (M) • Salaire d'une personne embauchée pour vous remplacer dans une entreprise familiale (SAPM) (M) • Perte de salaire ou de revenu (CVCP) • Allocation pour invalidité permanente (CVCP) • Indemnité de remplacement de revenu (CNESST) (Q) • Indemnités pour préjudice corporel (CNESST) (Q) • Remplacement de revenu (IVAC) (Q) • Indemnité pour incapacité permanente (IVAC) (Q) • Indemnité incapacité totale temporaire (IVAC) (Q) • Perte pécuniaire (remplacement de revenu/ frais de garde/ perte d'une année scolaire) et perte non pécuniaire (indemnité pour séquelles) (SAAQ) (Q) • Compensation du salaire pour la main d'œuvre dans une entreprise familiale (SAAQ) (Q) • Prestations en cas d'invalidité (RRQ) (Q) • Montant additionnel pour invalidité (RRQ) (Q)
	<u>Assistanciennes</u>	<u>Assurantielles</u>

⁸ Des informations supplémentaires sur certaines mesures sont disponibles en annexe 2, 3 et 4 de ce rapport.

Médicales	<p>Mesures de santé</p> <ul style="list-style-type: none"> • Crédit d'impôt (remboursable) : Supplément remboursable pour frais médicaux (C) • Besoins en matière de santé et autres prestations (M) • Prestations spéciales de santé (RAMQ) (Q) • Prestations spéciales de santé (RAMQ / MESS) (Q) • Prestations spéciales de santé (MESS) (Q) • Crédit d'impôt (remboursable) pour frais médicaux (Q) • Crédits d'impôt (non remboursable) pour frais médicaux (Q) 	<p>Mesures de réadaptation</p> <ul style="list-style-type: none"> • Frais de soins personnels (SAPM) (M) • Frais de soins personnels en cas de blessures catastrophiques (SAPM) (M) • Frais des traitements médicaux (SAPM) (M) • Services médicaux, équipements et fournitures médicales, médicaments et fournitures médicales, médicaments sur ordonnance, soins dentaires (CVCP) • Coûts des soins de santé (WCB) (M) • Frais d'assistance médicale et de déplacement (CNESST) (Q) • Remboursement de médicaments, de fournitures et appareils médicaux, et frais liés à la production d'un rapport médical (SAAQ) (Q) • Soins de santé privé (SAAQ) (Q) • Assistance médicale (IVAC) (Q)
	Assistancielles	Assurantielles
Environnementales	<p>Mesures d'intégration</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fonds d'intégration pour les personnes handicapées (C)⁹ • Programme de réadaptation professionnelle (M) • Programme de stages en administration publique destiné aux personnes handicapées (M) • Programme d'aide professionnelle pour les personnes handicapées (M) • Contrat d'intégration au travail (CIT) (Q) • Programme de subvention aux entreprises adaptées (PSEA) (Q) • Programme de développement de l'employabilité des personnes handicapées (Q) • Subvention salariale pour employés (Q) 	<p>Mesures de réintégration</p> <ul style="list-style-type: none"> • Soutien à l'emploi et à la formation (SAPM) (M) • Modifications à votre résidence ou à votre véhicule (SAPM) (M) • Modifications apportées à la demeure ou changement de véhicule (CVCP) (M) • Réadaptation (CVCP) (M) • Rééducation professionnelle (CVCP) • Adaptation de véhicule ou de domicile (SAAQ) (Q) • Aide personnelle à domicile (SAAQ) (Q) • Réinsertion professionnelle, scolaire ou sociale (SAAQ) (Q) • Adaptation du domicile (IVAC) (Q) • Adaptation du véhicule principal (IVAC) (Q) • Réadaptation professionnelle (IVAC) (Q)

⁹ Ce programme est géré par SPHERE au Québec. Il s'agit d'un « organisme pancanadien à but non lucratif dont la mission est de faciliter l'accès à l'emploi aux personnes en situation de handicap professionnel, résultant d'une condition physique, mentale ou intellectuelle particulière. » (SPHERE, 2018, paragr.1) Pour plus d'informations, consultez le site internet de SPHERE : <https://sphere-qc.ca/>.

2.2 Mesures assistancielles

2.2.1 Mesures de subsistance

Le fédéral donne droit à certaines personnes et selon des critères définis à un ensemble de crédits d'impôt accordé par l'Agence de revenu du Canada (ARC), notamment le crédit d'impôt pour personnes handicapées (CIPH). Celui-ci réduit le montant de l'impôt sur le revenu à payer. Le montant réduit est de 8113\$ en date du mois de janvier 2018 (Gouvernement du Canada, 2018a). Le but du CIPH est de : « de réaliser une plus grande équité fiscale en permettant d'alléger les frais liés à la déficience, puisque ce sont des dépenses additionnelles inévitables que d'autres contribuables n'ont pas à affronter » (Gouvernement du Canada, 2018a, paragr.2). Le fédéral fournit également une sorte de revenu minimum garanti pour les personnes de 65 ans et plus accordé par la mesure de sécurité de vieillesse du Régime de pension du Canada (RPC). Cette dernière peut effectivement se concevoir comme un revenu minimum garanti puisqu'il s'agit de versements mensuels de 589,59\$ (en 2018) imposables qui sont automatiquement accordés aux citoyens et aux résidents permanents canadiens à partir du moment qu'ils ont 65 ans et un revenu net inférieur à 123 019\$.

Au Québec, le programme de solidarité sociale est la principale mesure de subsistance touchant les personnes ayant des incapacités. Dans le cadre de ce programme, un adulte sans conjoint qui a des contraintes sévères à l'emploi peut recevoir des prestations de base de 962 \$ par mois en 2018 (Gouvernement du Québec, 2018b). Pour ce qui est du Manitoba, cette province offre une aide à l'emploi et au revenu des personnes handicapées. En date du 1^{er} juillet 2017, le gouvernement provincial fournit une aide de 999 \$ à une personne adulte handicapée. À ce montant, s'ajoute 28\$ du gouvernement fédéral ce qui fait un total de 1027\$ pour une personne seule sans enfant (Gouvernement du Manitoba, 2017).

2.2.2. Mesures de santé

En matière de santé, le fédéral offre aux personnes ayant des incapacités un crédit d'impôt remboursable concernant les frais médicaux payés durant l'année. Un montant maximal de 1203\$ peut être remboursé au contribuable (Gouvernement du Canada, 2018c). De plus, les personnes handicapées « qui ont payé certains frais médicaux peuvent, sous certaines conditions, demander la déduction pour produits et services de soutien aux personnes handicapées » (Gouvernement du Canada, 2018b). Différentes dépenses peuvent être admissibles, notamment un appareil de prise de note en braille ou encore un système de parole synthétique.

Au Québec, des prestations spéciales de santé sont offertes par la Régie de l'assurance maladie (RAMQ) aux personnes bénéficiaires de l'aide sociale ou du programme de solidarité sociale. En effet, le prestataire qui présente sa carte d'assurance maladie et son carnet de réclamation peut se faire rembourser certains services par la RAMQ. Ces services sont principalement de trois ordres soit les services de prothèse auditive, optométriques et dentaires. Des prestations sont aussi assurées par la RAMQ lorsqu'il y a l'accord du Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MESS). Finalement, certains services et biens sont uniquement assumés par le MESS (Gouvernement du Québec, 2016b). Pour ce qui est du Manitoba, les personnes handicapées prestataires du programme d'aide à l'emploi et au revenu peuvent recevoir, comme au Québec, d'autres prestations pour des frais de santé récurrents (p.ex. : soins dentaires et aide à l'audition). (Gouvernement du Manitoba, s.d.a) En outre, ces personnes peuvent demander un soutien additionnel pour des fournitures, de l'équipement médical et des suppléments diététiques ou nutritifs selon les besoins médicaux de chaque individu (Gouvernement du Manitoba, s.d.e).

2.2.3 Mesures d'intégration

Du côté des mesures d'intégration, le fédéral est responsable du Fonds d'intégration pour les personnes handicapées qui permet « d'aider les personnes handicapées à se préparer à occuper un emploi, à obtenir un emploi et à le conserver. » (Gouvernement du Canada, 2017a, paragr. 1) Ce programme prévoit également « le

financement d'un large éventail de programmes et de services, notamment les mesures de soutien pour la recherche d'emploi, les services préalables à l'emploi, les subventions salariales, le placement professionnel et les initiatives de sensibilisation des employeurs » qui encouragent ces derniers à engager des personnes ayant des incapacités (Gouvernement du Canada, 2017a, paragr.1). Les Centres Service Canada administrent le Fonds d'intégration partout au pays, en partenariat avec des organismes communautaires partout au pays. Le fédéral soutient aussi les provinces en leur versant plusieurs milliards de dollars en transfert. À ce titre, le Québec devrait recevoir 23,7 milliards en 2018-2019, dont 3,2 milliards en transfert canadien en matière de programmes sociaux. Du côté manitobain, le gouvernement du Canada devrait verser 4 milliards en transfert à la province, dont un demi-million du côté des programmes sociaux. (Ministère des Finances du Canada, 2017).

Au Québec, ces mesures semblent plus nombreuses et diversifiées qu'au Manitoba. De ce nombre, on compte le contrat d'intégration au travail (CIT) et les subventions aux entreprises adaptées. Ces derniers se démarquent parce qu'il s'agit des seules mesures assistancielles qui comportent un volet d'adaptation de l'environnement de la personne. Les subventions des CIT par exemple permettent de rembourser à un employeur les frais (jusqu'à 10 000\$) nécessaires à d'adaptation ou à l'accessibilité d'un lieu de travail. Ce dernier peut aussi se faire rembourser une portion du salaire d'un employé en fonction de la proportion du « manque à gagner » causée par l'incapacité de la personne (Emploi-Québec, 2015). Soulignons toutefois que depuis 2014, l'enveloppe budgétaire dédiée au CIT a été gelée, ce qui a pour impact qu'aucune nouvelle subvention n'est traitée ou accordée. Seuls les contrats déjà existants peuvent être reconduits (Paré et Champagne, 2014). Par contre, dans la Stratégie nationale sur la main-d'œuvre 2018-2023, le gouvernement du Québec annonce qu'il va investir des montants supplémentaires dans le Programme de subvention aux entreprises adaptées (PSEA) et dans le Contrat d'intégration au travail (CIT). La Stratégie n'avance pas de montant précis, mais des fonds supplémentaires seront disponibles pour le programme CIT (Gouvernement du Québec, 2018c).

La subvention salariale est aussi une autre mesure pouvant convenir aux personnes handicapées, mais elle ne leur est pas exclusivement réservée comme l'est le CIT. En effet, la subvention salariale s'adresse aux personnes « déterminées, mais qui éprouvent des difficultés à trouver un emploi » (Emploi-Québec, 2017b, paragr. 1). Plus précisément, il peut s'agir de : « personnes exclues du marché du travail depuis longtemps ou qui ont multiplié les emplois sur une courte période de temps, des gens peu ou pas diplômés ou ayant très peu de compétences exigées sur le marché du travail. » (Letarte, 2015, paragr. 5) Cette subvention dure habituellement moins de 30 semaines et varie entre 20% et 50% du salaire minimum sur une base d'une semaine de 40 heures de travail. L'aide financière que va recevoir la personne va varier selon ses difficultés d'intégration, ses besoins d'accompagnement et d'encadrements ainsi que de la nature du poste (Emploi-Québec, 2017b). Il faut aussi mentionner que cette subvention est accordée lorsqu'il est raisonnable de penser que la personne pourra garder son emploi une fois que la subvention sera terminée. Cette mesure vise à ce que la personne s'insère sur le marché du travail et pas seulement qu'elle vive une expérience de travail (Letarte, 2015). Il existe également un programme spécifique à l'emploi des personnes ayant des incapacités dans la fonction publique québécoise, il s'agit du Programme de développement de l'employabilité des personnes handicapées. Celui-ci a trois objectifs principaux soit : 1) Permettre à des personnes handicapées de développer leurs compétences en exerçant un emploi dans la fonction publique québécoise, 2) Favoriser l'accès aux personnes handicapées à un emploi dans la fonction publique québécoise, en leur permettant de participer à un concours réservé à la suite de la réussite du programme, 3) Mettre à la disposition des ministères et organismes de la fonction publique une main-d'œuvre qualifiée et prête à occuper un emploi (Gouvernement du Québec, 2010, p.4).

Pour ce qui est du gouvernement manitobain, celui-ci offre un programme de réadaptation professionnelle qui comprend, entre autres, des services d'orientation, de formation professionnelle, des services de soutien (p.ex. fourniture d'équipement technique) et des services d'emploi direct (p.ex. : préparation d'un curriculum vitae) (Gouvernement du Manitoba, s.d.d). Par contre, il n'existe pas de programme similaire au CIT au Manitoba. Le Québec semble se démarquer avec cette mesure d'intégration. De

plus, il existe également des programmes pour favoriser l'employabilité des personnes handicapées dans la fonction publique. En effet, le Programme de stages en administration publique destiné aux personnes handicapées est « un programme de stages spécifiquement conçu pour recruter des personnes handicapées qui sont instruites, intéressées à faire carrière dans la fonction publique manitobaine, et qui ont le potentiel pour occuper de futurs postes vacants ». (Gouvernement du Manitoba, s.d.c, paragr. 5) Pour sa part, le Programme d'aide professionnelle pour les personnes handicapées « fournit aux personnes handicapées des occasions de placement dans les domaines de programmes de ministères gouvernementaux où la probabilité d'un emploi permanent dans le ministère concerné après la période de placement est élevée. » (Gouvernement du Manitoba, s.d.c, paragr. 5).

2.3 Mesures assurantielles

2.3.1 Mesures d'indemnisation

Du côté des mesures d'indemnisation, l'unique mesure relevant du fédéral est les prestations d'invalidité du Régime de pensions du Canada qui sont versées. Celles-ci sont accordées aux personnes qui ont suffisamment cotisé au Régime et qui ont une invalidité qui les empêche d'occuper un emploi de façon régulière. Le montant de ces prestations en mars 2018 pour un nouveau bénéficiaire était de 958,30\$ et le montant maximal de 1335,83\$ (Gouvernement du Canada, 2018d). Il importe aussi de souligner au sujet du RPC que les prestations d'invalidité ne sont pas en vigueur au Québec où des prestations semblables sont offertes par le Régime de rentes du Québec (RRQ).

Donc, le Québec occupe une place unique au Canada en matière de filet de sécurité sociale dans l'optique que l'État provincial est le seul à avoir un organisme comme la Régie des rentes qui fournit des prestations d'invalidité. Le Québec ne cotise donc pas au RPC comme le font le reste des provinces canadiennes (Gouvernement du Canada, 2017b). Ainsi, la RRQ peut se concevoir comme une sécurité sociale additionnelle pour les personnes qui auraient une incapacité permanente acquise qui ne résulte pas d'un accident de la route ou du travail ou d'un acte criminel. Il faut toutefois

avoir cotisé un minimum à la RRQ pour être admissible aux compensations. Une personne incapable de retourner au travail reçoit avec la RRQ, une rente d'invalidité, qui varie en fonction de ses revenus de travail antérieur et qui peut atteindre jusqu'à 1335,80\$ par mois (en 2018) au lieu d'un remplacement de revenu (Retraite Québec, 2018). En outre, la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST), l'Indemnisation des victimes d'actes criminels ou de civisme (IVAC), la Société de l'assurance automobile du Québec (SAAQ) offre un programme de remplacement de revenu et d'indemnité pour préjudice corporelle. Ces dernières (indemnité non pécuniaire) consistent en un moyen « d'atténuer les désagréments » et les « difficultés vécues » qui peuvent être liés à de la souffrance physique ou psychique, alors que les autres mesures servent principalement à compenser les pertes économiques (SAAQ, 2004).

Du côté manitobain, cette province a plusieurs mesures de type assurantiel qui se rapproche de ce qui est en place au Québec. La totalité des mesures d'indemnisation, à l'exception des prestations d'invalidité du RPC, est gérée par le provincial. Ainsi, la Société d'assurance publique du Manitoba (SAPM), la Workers Compensation Board (WCB), le Programme d'indemnisation des victimes d'actes criminels au Manitoba (CVCP) et les prestations d'invalidité du RPC permettent aux Manitobains d'avoir une protection en cas d'incapacité. Par exemple, la SAPM, de façon similaire à la SAAQ, offre différentes mesures pour l'indemnisation des dommages corporels. Plus précisément, il s'agit du Régime de Protection contre les préjudices personnels (RPPP) qui offre un remplacement de revenu pour indemniser tous les Manitobains qui sont blessés dans une collision automobile (SAMP, 2018). Le CVCP qui est le pendant de l'IVAC au Québec donne droit à différentes indemnités pour, entre autres, la perte de salaire ou de revenu et pour l'incapacité temporaire ou permanente (Gouvernement du Manitoba, s.d.b). En outre, la WCB permet au travailleur de recevoir environ 90% de son salaire net s'il doit s'absenter de son travail en raison d'une blessure subie au travail (WCB, 2018). De plus, la WCB peut offrir un soutien financier continu en cas d'incapacité partielle permanente. Cette allocation sera accordée si une partie du corps de la personne ne fonctionne pas de la même façon qu'antérieurement à l'accident (WCB, 2014).

2.3.2 Mesures de réadaptation

Les mesures concernant la réadaptation sont sous la responsabilité exclusive des provinces. Au Québec, la CNESST, la SAAQ et l'IVAC offrent tous des compensations pour les frais médicaux (soins et matériels) liés à l'accident, l'acte criminel ou à la maladie professionnelle. Du côté manitobain, les protections de la SAMP, de la CVCP et de la WCB couvrent aussi les coûts de plusieurs soins médicaux (p.ex. : les frais d'hospitalisation et les médicaments prescrits) (Gouvernement du Manitoba, s.d.b; SAMP, 2018; WCB, 2019).

2.3.3 Mesures de réintégration

Tout comme pour les mesures de réadaptation, les mesures de réintégration sont gérées par les provinces. Au Québec, la SAAQ et l'IVAC offrent une couverture de type assurantielle avec des mesures plus personnalisées qui permettent d'adapter l'environnement de la personne comme la possibilité d'adaptation de véhicule ou du domicile. Ces organismes donnent accès à des programmes de réadaptation professionnelle. Par exemple, l'IVAC offre des services de recherche d'emploi aux personnes qui suite à un acte criminel ne peuvent plus faire le même emploi qu'avant l'événement. Au Manitoba, les mesures semblent être comparables à celles du Québec. En effet, le volet réadaptation du Régime de Protection contre les préjudices personnels propose plusieurs programmes à la personne pour aider la personne à reprendre, dans la mesure du possible, la vie qu'elle menait avec son accident de la route. Par exemple, le RPPP comprend un volet de rénovations domiciliaires, de modifications au véhicule et de soutien à l'emploi (SAMP, 2018). La CVCP offre sensiblement le même genre d'aide aux personnes victimes d'un acte criminel (Gouvernement du Manitoba, s.d.b).

Chapitre trois : La Situation au Québec

3.1 La mesure Contrat d'intégration travail et la mesure Subvention salariale

Lorsqu'interrogés sur les mesures qui composent le filet de sécurité au Québec, tant par rapport à ses lacunes que ses éléments favorables, la mesure Contrat d'intégration au travail (CIT) occupait une place centrale parmi les préoccupations des sept informateurs clés rencontrés à Québec et à Montréal. Ces derniers s'entendent tous sur la pertinence de la mesure et la perçoivent globalement comme étant très favorable aux personnes qui en bénéficient : « Le programme CIT, tel qu'il est conçu dans l'ensemble, je le trouve bien. On prévoit les subventions salariales, on prévoit les adaptations des postes, l'interprétariat pour les personnes sourdes, etc. » (Acteur québécois du milieu 2)

Ce point de vue est commun aux sept informateurs qui accordent principalement son succès à son volet de subvention au salaire, considéré primordial, et à son volet d'adaptation de l'environnement de travail. Cela dit, ces impressions globales de la mesure CIT ont souvent été exprimées de manière ambiguë : « c'est une bonne mesure, mais... », donnant ainsi suite à une série de préoccupations importantes. Les experts consultés ont notamment tous critiqué et souligné des problèmes liés au sous-financement de la mesure. Ils ont également discuté, dans une moindre mesure, de différents problèmes liés à sa mauvaise gestion, des groupes qui n'y ont pas droit et puis de ses limites en termes d'intégration au travail. Regardons de plus près ces quatre volets.

3.1.1 Gestion des CIT

Quatre participants estiment que la mesure CIT est dénaturée par rapport à ses objectifs. Comme mentionné dans la section précédente, trois des participants parlent du financement comme une des causes de cette dénaturation, mais un participant estime que cette dénaturation remonte au moment où la gestion de la mesure a été transférée de l'Office des personnes handicapées (OPHQ) à Emploi-Québec :

Cette mesure-là depuis son transfère de l'OPHQ [à Emploi-Québec], malheureusement cette mesure est traitée comme une mesure de subvention

[salariale] comme toutes les autres, plutôt que d'être reconnue et administré comme ça devrait être, c'est-à-dire comme une mesure de maintien en emploi. (Acteur québécois du milieu 1)

Trois enjeux centraux sont ressortis de l'analyse des entretiens quant à la manière dont les CIT sont gérés : la question des responsabilités et des rôles des employeurs qui ont un employé avec un CIT; l'implication de la personne dans la prise des décisions; puis les disparités régionales du programme.

Responsabilité et redevabilité des employeurs

La question de la redevabilité des employeurs a été soulevée par quatre acteurs du milieu qui sentent que les CIT profitent davantage aux entreprises qu'aux personnes embauchées :

[Dans le cas des blessés médullaires], oui ils peuvent aller au travail, mais ça se peut qu'il y ait des obstacles aussi. Ce n'est pas toute rose « si tu veux tu peux ». Il faut intégrer le monde selon leur potentiel [...]. Il ne faut pas toujours leur en demander trop. Les CIT, ils servent à ça [à compenser le manque de productivité], sauf que dans bien des cas que j'ai vus, l'employeur empoche le chèque, mais il exige autant de l'employé. J'ai entendu ça beaucoup et j'ai vu l'effet de ne pas se sentir compris, de se sentir complètement humilié, de se faire reprocher d'aller trop souvent aux toilettes... ça détruit la personne. [...] L'employeur il l'a l'argent, il ne doit pas l'avoir deux fois. L'argent n'est pas à l'employeur, c'est à la personne pour le *bout* qu'elle n'est pas capable de faire. (Acteur québécois du milieu 3)

En ce sens, ces acteurs estiment que la mesure ne prévoit pas suffisamment de suivi et d'accompagnement avec les employeurs qui se retrouvent en quelque sorte libres de prendre en compte ou non les limitations de la personne et de l'intégrer à l'entreprise en fonction de ces limitations. Ces participants avancent en ce sens qu'il faudrait davantage encadrer les employeurs en prévoyant des mesures de vérifications, puis ultimement des sanctions concrètes. Il ne faudrait pas, autrement dit, se fier uniquement à leur bonne volonté.

De plus, dans sa forme actuelle la mesure CIT peut tendre à reproduire une image négative des personnes ayant des incapacités qui sont vues comme « des cadeaux » sous la forme d'une subvention salariale (Acteur québécois du milieu 1). Au lieu d'embaucher la personne pour ses compétences et ce qu'elle peut amener à l'entreprise malgré ses incapacités, cette dernière est embauchée pour la subvention et malgré ce qu'elle peut amener à l'entreprise :

Il y a des employeurs qui m'appellent pour trouver quelqu'un avec un CIT. Ils veulent une subvention à 80% comme il est écrit sur le site web. Eux, ils veulent des employés gratuits, du *cheap labor*. On renforce cette perception dans la mesure. C'est comme dire à l'employeur, tu peux en prendre une personne handicapée, ça ne coûtera pas bien bien cher. On va te donner de l'argent. [...] [Les employeurs] ne prennent pas toujours l'argent pour accommoder le poste de travail ou la personne. Donc ce n'est pas une mesure parfaite, mais pour le moment je n'ai pas d'alternative. Je pense que c'est un programme qui a besoin d'oxygène. (Acteur québécois du milieu 1)

Il semble que l'on soit assez loin ici de ce qui est inscrit dans les directives de la mesure CIT :

La mesure Contrat d'intégration au travail ne procure aucun avantage financier ni à l'employeur ni à son employé. Elle vise à favoriser pour les personnes handicapées une égalité des chances face à l'emploi en compensant financièrement par un soutien salarial ou en remboursant le coût de certains frais nécessaires à leur intégration ou leur maintien en emploi. (Emploi-Québec, 2015, p. 17)

D'avantage encadrer et accompagner les employeurs permettrait ainsi de clarifier auprès de ces derniers qu'il ne s'agit pas d'un cadeau aux entreprises où ils reçoivent des subventions pour une action humanitaire (celle d'embaucher une personne handicapée), mais véritablement d'une compensation pour la productivité des employés, une compensation qui implique des responsabilités. Instaurer des mesures de suivi ou de redevabilité des employeurs assurerait, ainsi, d'une part le fait que les CIT servent en premier lieu aux personnes ayant des incapacités. D'autre part, cela pourrait contribuer à

reproduire une image plus positive de ces dernières qui seraient moins vue comme un mal nécessaire pour recevoir la subvention.

L'élaboration du contrat et l'implication des personnes dans la prise de décisions

Les questions soulevées par rapport à la redevabilité et la responsabilité des employeurs peuvent en réalité se concevoir comme conjointes à la manière dont les contrats sont élaborés et la manière dont les décisions qui concernent les personnes ayant des incapacités sont prises. En effet, lorsque l'on constate que ces dernières se retrouvent parfois écartées de ces processus décisionnels, il n'est pas très surprenant d'également constater que les CIT peuvent davantage profiter aux employeurs. Bien qu'il n'y eût pas de questions prévues dans le cadre des entretiens sur l'implication des personnes dans les prises de décisions, les discours des participants permettent de voir qu'il s'agit d'une question importante¹⁰. Un participant critique par exemple le fait que depuis le transfert de la gestion de la mesure CIT de l'OPHQ à Emploi-Québec, les personnes sont beaucoup moins impliquées : « La personne est accessoire dans le contrat. À l'époque de l'OPHQ, la personne recevait [au moins] une copie du contrat. » (Acteur québécois du milieu 1)

Il critique à ce sujet le fait que le contrat, signé par l'employeur et Emploi-Québec, n'est pas à la disposition de la personne. On sait à ce sujet qu'au moins quatre types d'acteurs sont impliqués lors de l'élaboration d'un nouveau CIT : la personne, un représentant d'un service spécialisé de main-d'œuvre ou d'un Centre local d'emploi (« ressource externe spécialisée ») (Emploi-Québec, 2015, p. 22), l'employeur, puis un représentant/analyste d'Emploi-Québec. D'autres acteurs peuvent aussi être impliqués comme des membres de la famille ou des professionnels d'un centre de réadaptation.

Les premières étapes de l'élaboration de la demande se déroulent entre la personne et la ressource externe spécialisée. Cette dernière accompagne la personne

¹⁰ Il s'agit d'une limite de cette recherche. La question des prises de décision mériterait d'être approfondie et mieux intégrée aux entretiens dans d'autres recherches sur les mesures de soutien aux personnes ayant des incapacités.

pour la préparer au marché de l'emploi et lui trouver un emploi. Lorsqu'ils trouvent un emploi et un employeur prêt à l'embaucher avec un CIT, la ressource externe prépare la demande à soumettre auprès d'Emploi-Québec. Cette étape se fait normalement en collaboration avec l'employeur et la personne et doit notamment contenir le taux demandé pour le volet de soutien au salaire et les indications concernant les aménagements nécessaires du milieu de travail. Lorsqu'un analyste du côté d'Emploi-Québec reçoit les demandes, après avoir vérifié l'éligibilité de la personne, de l'entreprise et de la pertinence d'avoir recours à la mesure CIT, il est responsable des différentes étapes qui mènent à l'élaboration du contrat entre Emploi-Québec et l'employeur. C'est à ce moment que l'analyste évalue entre autres choses la perte de productivité de la personne et propose un pourcentage de soutien au salaire à l'employeur. Ce taux peut être similaire à celui proposé par la ressource externe spécialisée, mais l'analyse peut aussi proposer un autre taux. Pour une participante à la recherche, qui a elle-même eu un CIT, c'est notamment à cette étape que les besoins des personnes peuvent être mal pris en compte :

C'est une évaluation de la perte d'efficacité au travail. Ils évaluent cette perte-là. [...] La première personne qui m'a évalué était un conseiller en emploi. Il avait tout un questionnaire et il me posait des questions. [...] Ils contactent aussi l'employeur pour avoir une autre vision, et à partir de ça ils déterminent un pourcentage d'inefficacité. Mais il fallait que tu penses vite en maudit pour répondre. [...] Tout est construit en fonction du fait de savoir où tu perds du temps dans une journée. [...] J'imagine qu'il y a des gens qui ne doivent pas être évalués adéquatement. Moi j'avais l'impression qu'on avait bien évalué mes besoins, mais j'étais capable de les faire valoir. [...] Je ne suis pas si sûr si tout le monde est capable de faire ça. [...] Il faudrait peut-être donner plus de temps aux gens de s'autoévaluer. Il y a une gêne de dire certaines affaires. Ce n'est pas tout le monde qui va être à l'aise de dire ça [les accommodements nécessaires pour aller à la salle de bain] devant tout le monde. La plupart du temps, il n'y a personne qui va parler de ça [avec l'évaluateur]. Il faudrait préparer les gens au questionnaire. (Acteur québécois du milieu 3)

Un autre participant abonde dans le même sens en expliquant que les analystes d'Emploi-Québec manquent souvent les connaissances nécessaires pour bien déterminer et fixer le taux de soutien au salaire :

Souvent, et même depuis très longtemps, ces gens ont une méconnaissance totale. Par exemple, ils ne connaissent pas la clientèle du tout. Alors une des choses qu'ils devraient faire c'est d'aller voir les clients pour se faire une idée. Alors, des fois on va avoir des disparités incroyables par exemple entre une personne qui est vraiment très très handicapée et avec une limitation importante, et on va offrir un taux très bas. D'autres fois, le taux va être plutôt convenable. Alors ça dépend, [Emploi-Québec] laisse beaucoup à la discrétion [des analystes] et quand le taux n'est pas trop élevé, les risques qu'après un certain temps la personne perde son emploi sont beaucoup plus grands parce que l'employeur n'est pas content du manque de productivité. (Acteur québécois du milieu 5)

On voit ici que la personne est tout de même consultée lors de l'évaluation, mais ses besoins ne sont pas forcément compris, et mêmes lorsque qu'ils le sont, ils ne sont pas forcément pris en compte. Bien que les résultats de la recherche ne permettent pas de dire jusqu'à quel point la parole des personnes ayant des incapacités a un poids par rapport à celui des employeurs par exemple, on constate qu'il s'agit d'un enjeu important soulevé par quatre participants alors qu'il n'y avait pas de question sur ce sujet. Dans l'ensemble, ces participants montrent que les personnes qui bénéficient des CIT ont parfois l'impression que leur contrat est élaboré sans beaucoup de considération pour leurs besoins. Comme si elles étaient un élément parmi d'autres dans le contrat.

On voit aussi que la question de l'écoute et de la prise en compte de besoins n'est pas indépendante de celle de la formation des différents acteurs impliqués, et surtout ici de la formation des analystes d'Emploi-Québec. Sur ces derniers, un des participants n'y est pas allé par quatre chemins en affirmant que « la gestion des CIT est confiée à des incompetents » (Acteur québécois du milieu 1). Quatre participants ont affirmé à ce sujet que les représentants d'Emploi-Québec n'avaient pas toujours la sensibilité ou les connaissances pour comprendre l'impact que peuvent entraîner différentes incapacités sur la vie de tous les jours. Un des participants qui travaille dans un service spécialisé de

main d'œuvre a par exemple raconté la conversation qu'il avait eue avec une analyste d'Emploi-Québec concernant le cas d'une personne qui avait la sclérose en plaques :

Elle dit : « je ne comprends pas pourquoi tu demandes un taux X Y. Moi, je connais une amie qui a la sclérose en plaques et puis elle est quand même capable de se débrouiller toute seule, [...] je ne pense pas que cette personne a besoin d'un soutien financier pour combler le manque à gagner ». Je la cite, c'est approximatif, mais c'était ça le message. Donc c'était une méconnaissance, il fallait [lui expliquer] que la sclérose en plaques, c'est évolutif, ça dépend à quel niveau on est. (Acteur québécois du milieu 5)

Enfin, un dernier enjeu lié à la prise en compte des besoins dans l'élaboration des CIT renvoie à des contraintes plus structurelles de la mesure. Une participante explique que le fait que le manque de productivité soit évalué à l'intérieur d'une journée de huit heures ne permet pas une égalité des chances au travail :

Quelqu'un qui prend le transport adapté, ça lui prend une éternité faire le tour de la ville puis s'en venir le matin. Il faut rajouter deux heures au travail à se faire brasser de même [dans l'autobus de transport adapté]. Puis il faut que tu sois là précisément [à l'heure]. Si tu as une incontinence. À mon Dieu c'est stressant! C'est cette réalité-là qui n'est pas tenue en compte tout le temps. [...] Il faudrait peut-être prendre en compte le transport [dans l'évaluation des taux de soutien au salaire des CIT]. C'est forcément plus long et exigeant. (Acteur québécois du milieu 3)

Elle explique en ce sens qu'il n'y a pas de soutien prévu dans la mesure CIT pour compenser de tels obstacles directement liés à la possibilité d'occuper un emploi, mais qui sont externes aux milieux de travail. Une autre participante abonde dans le même sens par rapport à ce qu'elle désigne comme la rigidité de la mesure CIT : « [II] faudrait mieux évaluer les besoins de la personne, puis ça, ça se fait un à un. [...] Il pourrait y avoir de l'aménagement selon la personne. [...] Il faudrait une manière de rendre le CIT plus flexible. » (Acteur québécois du milieu 3)

On voit en somme que l'élaboration des CIT, qui comprend le calcul d'éléments comme le soutien au salaire et l'aménagement de lieux de travail, dépend de plusieurs éléments et acteurs. Les entretiens réalisés montrent dans l'ensemble que la manière dont les CIT sont conçus et gérés ne permet pas toujours de véritablement prendre en compte les besoins des personnes, ce qui augmente les chances que les objectifs à la base des CIT ne soient pas atteints, dont celui de permettre une égalité des chances face au marché de l'emploi. Ainsi, au-delà de davantage encadrer les employeurs et de les rendre plus redevables à Emploi-Québec, plusieurs experts consultés soulignent d'une part le besoin de mieux former et renseigner les analystes d'Emploi-Québec face aux réalités vécues par les personnes ayant des incapacités et d'autre part l'importance de davantage intégrer la personne aux décisions et à l'élaboration du contrat. On sait par ailleurs que l'ouverture et l'écoute des personnes ayant des incapacités est un facteur central, voire incontournable dans l'élaboration de mesures qui permettent une véritable intégration socioprofessionnelle des personnes ayant des incapacités (Thill, 2015).

Disparités régionales

Un dernier enjeu soulevé par deux participants, bien que moins longuement abordé, a trait aux disparités régionales de la mesure :

Les régions sont maîtres [...] dans leurs régions [...] le Ministère peut les inciter à mettre 100 000\$ de plus dans la mesure, mais la région peut dire non. Elle investit dans les programmes qu'elle veut, selon ses objectifs régionaux. (Acteur québécois du milieu 1)

À ce sujet, un participant explique le fait qu'il ne devrait pas avoir de disparité régionale, mais plutôt : « [...] un budget national et une équipe nationale qui sait de quoi elle parle et comment ça fonctionne [...] pour que tout le monde reçoive le même traitement, mais ce n'est pas ça que l'on a actuellement. »(Acteur du milieu 1) De plus, un exemple à l'égard du traitement inéquitable peut se produire lorsqu'il y a des coupures dans le budget d'une région :

Il arrive aussi des moments où les analystes, quand il y a des compressions budgétaires [...] vont déterminer le manque à gagner non pas en fonction du

manque de productivité comme ça devrait l'être, mais en fonction du budget régional qui est octroyé. (Acteur québécois du milieu 5)

Il y a quelques années, la mesure était centralisée et les régions n'avaient pas autant de contrôle sur le budget de celle-ci. Et justement, selon un participant à l'étude, la gestion de la mesure s'effectuait mieux à cette époque lorsque c'était l'OPHQ qui en était responsable :

Quand c'était l'Office des personnes handicapées [qui s'occupait des CIT], il y a avait une équipe à [nom de la ville] qui recevait les demandes de tout le Québec, mais elles savaient de quoi elles parlaient et elles connaissaient les enjeux. Je ne comprends pas pourquoi cette mesure n'est plus centralisée. Ça permettrait une économie d'échelle. (Acteur québécois du milieu 1)

Il semble que les régions aient le pouvoir de décider de la hauteur à laquelle elle finance la mesure CIT. Cela provoque des différences de financement entre les régions et, par le fait même, des traitements inégaux entre les personnes handicapées. En effet, l'accès aux CIT ne paraît pas être le même selon la région administrative dans laquelle se trouve la personne handicapée. Ainsi, une personne peut avoir plus de difficulté à obtenir un CIT qu'une autre, ce qui ne devrait pas être le cas.

3.1.2 Le financement de la mesure CIT

Le financement actuel du programme de CIT a été fortement décrié par les acteurs interrogés parce qu'ils la perçoivent comme un obstacle majeur à l'intégration en emploi, ce qui peut être une source importante de frustration dans le cadre de leurs emplois visant à favoriser cette intégration : « Là où le bât blesse le plus, c'est que [la mesure CIT] est sous-financé de manière chronique depuis au moins quinze ans. » (Acteur québécois du milieu 1)

Pour deux participants, il s'agit d'un problème qui dure depuis que la mesure CIT a été transférée de l'OPHQ à Emploi-Québec, tandis que trois autres informateurs parlent du gel du budget depuis 2014. En effet, depuis juin 2014, le budget annuel alloué pour les CIT est demeuré relativement stable autour 33.6 millions par année (Archambault,

2015), ce qui implique que pour accorder un nouveau contrat à quelqu'un, il faut souvent qu'une autre personne avec un CIT perde son emploi et son contrat d'intégration au travail : « Il faut enlever les pantalons de Jacques pour les prêter à Paul. L'argent pour les nouveaux [est] recyclé de ceux qui perdent leur emploi. Donc on est un peu dans un cercle vicieux insoutenable. » (Acteur québécois du milieu 1)

Ainsi, malgré le fait que certaines personnes se voient accorder des CIT leur permettant d'obtenir et de préserver un emploi, le taux de l'emploi des personnes ayant des incapacités reste sensiblement le même puisqu'il s'agit en vérité que d'une rotation au sein du même groupe de personnes. Ce n'est évidemment pas la rotation en soi qui est problématique puisque l'on doit nécessairement s'attendre à une certaine rotation entre les personnes avec et sans emploi. Comme c'est le cas pour les personnes sans incapacités, il est devenu courant dans le contexte actuel de l'emploi que les gens perdent ou doivent changer d'emploi pour différentes raisons, sans compter le fait qu'ils partent inévitablement un jour à la retraite. Il est donc normal à un certain degré qu'il y ait une rotation et ce n'est pas ce que les participants de la recherche trouvent problématique. Ils déplorent plus simplement le fait que le financement de cette mesure ne permette pas de soutenir l'ensemble des personnes qui aurait besoin d'un CIT. Cette situation devient d'autant plus frustrante pour les personnes qui travaillent dans les services spécialisés de main d'œuvre lorsqu'elles réalisent que le manque de financement est souvent le seul facteur manquant pour intégrer une personne au marché de l'emploi comme l'explique cette participante :

Les gens arrivent chez nous, on réussit à les sortir de l'aide sociale : on fait des démarches d'orientation avec eux, du support à la recherche d'emploi, des cours d'informatique pour permettre à la personne de reprendre un horaire et être avec des gens, prendre des consignes, etc. Ça permet de les remettre un peu dans le bain. Mais on arrive au final, on trouve un poste, mais s'ils ont besoin d'une subvention, ils ne l'ont pas. Ça, ce n'est vraiment pas *le fun* finalement d'arriver comme ça. (Acteur québécois du milieu 2)

Cette frustration était récurrente parmi tous les informateurs qui avaient l'impression que l'obtention d'un contrat d'intégration au travail était nécessaire dans bien

des cas à l'intégration en emploi, soit parce que la personne a besoin d'une adaptation de son poste de travail, mais plus souvent en raison du fait qu'un employeur n'embaucherait pas cette personne sans compensation pour la baisse de productivité liée à son incapacité. Ces informateurs sentent ainsi qu'ils n'ont pas la possibilité de réellement faire une différence significative quant à la situation d'emploi des personnes ayant des incapacités puisqu'une composante centrale est manquante : suffisamment de nouveaux contrats d'intégration au travail à accorder. Ce manque de financement est ainsi vu comme un des plus importants obstacles à l'intégration au travail des personnes ayant des incapacités qui nécessitent un CIT.

Une autre conséquence similaire due au manque perçu de financement a trait à ce qui est désigné comme « une dénaturation de la mesure » et de ses objectifs originaux. Le programme CIT prévoit le renouvellement des contrats « aussi longtemps que le besoin est démontré » (Emploi-Québec, 2015, p. 7). Chaque contrat est ainsi réévalué deux fois par année, une procédure qui consiste habituellement en une renégociation entre les conseillers (analystes) d'Emploi-Québec et un employé d'un service spécialisé de main d'œuvre qui fait le lien entre l'analyste, l'employeur et l'employé. L'évaluation consiste principalement à évaluer la baisse du manque de productivité de la personne (à mesure qu'elle s'améliore à son travail par exemple), les changements quant aux exigences du travail qui lui est demandées ou encore des changements au niveau de son incapacité. Selon ces changements, la subvention salariale versée à l'employeur est ajustée, ce qui, par ailleurs, peut être une autre manière de libérer des fonds pour faire d'autres contrats pour d'autres personnes. Or, les informateurs des services spécialisés de main d'œuvre expliquent qu'Emploi-Québec met beaucoup de pression pour que les subventions salariales soient toujours « renégociées à la baisse ». Autrement dit, Emploi-Québec aimerait que les subventions salariales baissent progressivement au fur et à mesure que les personnes intègrent leur emploi :

La conseillère en emploi qui gère les CIT à Emploi-Québec. Elle m'appelle deux fois par année pour faire des suivies. Je dois justifier autant que possible pourquoi les [subventions salariales des] CIT ne doivent pas baisser. On est condamné à faire ça, à justifier que la personne ne s'est pas améliorée. Ce n'est pas le fun, on dit que la personne ne s'est pas améliorée, mais ce n'est

pas ça, dans les faits on ne veut juste pas perdre de l'argent. [...] C'est comme s'il fallait justifier la permanence des handicaps. (Acteur québécois du milieu 6)

Ces personnes sentent ainsi que les contraintes budgétaires du programme CIT dénaturent ses objectifs visant d'une part à enlever la pression vécue par les personnes liées à leur manque de productivité tout en encourageant d'autre part les employeurs à embaucher une personne ayant une incapacité malgré ce manque. Renégocier les subventions à la baisse a, pour conséquence, selon elles, de rendre les CIT moins intéressants pour les employeurs tout en remettant de la pression sur les employés qui sentent à nouveau qu'ils doivent être de plus en plus productifs à mesure que leur subvention baisse; une pression qui conduit certaines personnes à faire des heures supplémentaires de travail non rémunéré à la maison, voire à quitter leur emploi.

Trois autres participants qui travaillent dans des services spécialisés de main d'œuvre abondent dans le même sens par rapport à la dénaturation du programme tout en ajoutant qu'une partie importante du problème de financement des CIT s'explique justement par une mauvaise compréhension de la nature du programme du côté des analystes d'Emploi-Québec. Bien que la mesure s'appelle le contrat d'intégration au travail, un acteur explique que : « Le CIT est une mesure non pas d'intégration, mais de maintien en emploi. Alors si on intègre et il n'y a pas besoin de renouvellement pour maintenir, on n'utilise pas la bonne mesure. » (Acteur québécois du milieu 1)

Selon eux, la mesure CIT est utilisée à tort comme une mesure d'intégration temporaire au travail, ce qui est plutôt le rôle de la mesure *Subvention salariale*. Une lecture des « Principes de base » de la mesure CIT indique en effet que la mesure CIT est censée s'adresser à « des clientèles aux caractéristiques différentes » que celles à qui s'adresse la mesure *subvention salariale* et que la mesure CIT agit à ce titre véritablement comme une mesure de maintien en emploi (Emploi-Québec, 2015, p. 7) :

[La mesure *subvention salariale*], on peut l'utiliser quand il n'y aura pas de récurrence. C'est [...] pour développer l'employabilité [de la personne] et faire valoir ses capacités. Il se peut très bien que la personne n'ait pas besoin d'un CIT

[...] il y a des circonstances particulières pour [la mesure *subvention salariale*]. Il faut y aller selon le besoin. (Acteur québécois du milieu 2)

En ce sens, ces participants sont non seulement en désaccord avec le principe de mettre de la pression pour réévaluer les subventions au salaire des CIT à la baisse, mais ils expliquent aussi que ce problème découle d'une mauvaise utilisation du budget prévu pour les CIT :

Le budget des CIT est utilisé pour des personnes qui devraient utiliser la mesure *subvention salariale*. Elles utilisent le CIT parce que c'est plus facile. Les services spécialisés de main-d'œuvre peuvent faire la demande [pour avoir droit à la mesure CIT] et la remettre à Emploi-Québec [à la place des personnes], mais ils ne peuvent pas le faire avec la mesure *subvention salariale* [...] une personne en fauteuil roulant qui n'a pas d'autres problèmes, il n'a pas besoin du CIT. Il peut s'intégrer avec la mesure *subvention salariale* à partir du moment où son milieu de travail est accessible. Le reste il n'en a pas besoin. Mais ils vont l'utiliser pareil [la mesure CIT] parce que la mesure [*subvention salariale*] est trop difficile à utiliser. Ce sont des barrières à l'accès aux programmes [qui posent problème]. Souvent ce sont des barrières administratives. (Acteur québécois du milieu 1)

Une partie du problème de financement de la mesure CIT réside en ce sens dans des obstacles administratifs liés à la mesure *subvention salariale*. Il est beaucoup plus facile pour une personne de faire les démarches auprès d'un service spécialisé de main d'œuvre pour avoir un CIT que de les faire directement auprès d'Emploi-Québec pour avoir droit à la mesure *subvention salariale*. D'une part, selon ce même participant, parce que c'est très long avant d'avoir un rendez-vous pour recevoir une *subvention salariale* auprès d'Emploi-Québec, puis d'autre part parce que les personnes préfèrent de toute façon passer par les services spécialisés de main d'œuvre.

Une personne qui va chercher sa lettre pour avoir droit à une *subvention salariale* [mesure *subvention salariale*], va se faire poser des questions qu'on lui a déjà posées qu'elle ne veut pas se faire poser. Ça démotive les gens à agir et à se mobiliser. C'est compliqué pour les usagers. [Quant aux] CIT c'est simple parce que ce sont les services d'emplois qui facilitent la tâche. Il faudrait

que les services à l'emploi [services spécialisés de main d'œuvre] puissent faire les mêmes démarches [qu'elles font pour les CIT] pour la mesure subvention salariale. (Acteur québécois du milieu 1)

Il y a d'autres mesures que l'on devrait mieux adapter aux réalités des personnes handicapées. Je parle entre autres de la mesure subvention salariale. C'est une mesure qui en théorie, le gouvernement dit qu'il est ouvert et tout ça, mais finalement pour un employeur qui veut embaucher une personne handicapée [à l'aide de cette mesure], c'est toujours compliqué. (Acteur québécois du milieu 5)

En bref, suivant ces participants on pourrait conclure que la dénaturation du programme CIT et les conséquences qui en découlent s'expliquent en partie par son manque de financement, mais que le manque de financement et la dénaturation du programme relèvent aussi en partie d'un problème plus large et important qui est une mauvaise compréhension des objectifs des mesures CIT et *subvention salariale*. Le fait que la mesure *subvention salariale* soit une mesure d'intégration et que la mesure CIT en soit une de maintien en emploi ne semble pas toujours bien compris tant du côté d'Emploi-Québec, des usagers des mesures, des employeurs et sans doute aussi du côté de certains employés des services spécialisés de main d'œuvre. De plus, même si certaines personnes comprennent qu'elles auraient seulement besoin de la mesure *subvention salariale*, elles optent pour la mesure CIT en raison des « barrières administratives liées à l'accès à la mesure » (Acteur du milieu 1). Les participants de la recherche trouvent cette situation d'autant plus désolante dans la mesure où le budget annuel alloué pour la mesure *subvention salariale* n'est jamais utilisé en entier et les fonds ne sont pas transférés vers d'autres mesures d'intégration en emploi comme les CIT. Ainsi, une solution facile soulevée par trois participants— qui n'implique même pas le fait d'adresser les problèmes de fond liés à la compréhension des différences entre les mesures — serait simplement de transférer le montant d'argent inutilisé par la mesure subvention salariale à la mesure CIT, un montant qu'ils estiment élevé.

On voit en somme que l'enjeu du financement du programme n'est pas indépendant de celui de sa gestion. La mauvaise utilisation des mesures contribue au

manque de fonds disponibles pour accorder de nouveaux contrats, bien que les effets de cette gestion discutable, comme nous verrons dans la prochaine section, ne se limitent pas qu'à son financement. Pour le dire autrement, les participants montrent qu'il y a à la fois un manque de financement et une utilisation erronée de la mesure. La gestion déficiente du programme contribue, entre autres choses, à accroître le problème de sous-financement, bien que ce dernier ne se résume pas à une question de gestion. En effet, les experts rencontrés abondent tous dans le même sens par rapport au fait que le manque de financement des CIT va demeurer un obstacle important à un véritable changement de la situation globale d'emploi des personnes ayant des incapacités au Québec tant et aussi longtemps que le budget n'est pas augmenté. De plus, la composante de soutien au salaire de cette mesure doit être reconnue comme récurrente, car, pour l'instant, le volet soutien au salaire est constamment menacé de baisser ce qui ne facilite pas, non plus, l'insertion en emploi des personnes handicapées.

3.1.3 Critère d'éligibilité et groupes exclus de la mesure Contrat d'intégration sociale

Lors des entretiens, les informateurs ont mentionné que les critères d'éligibilité pour avoir accès à un contrat d'intégration au travail semblent parfois trop stricts. En effet, selon le point de vue des personnes rencontrées, certains individus auraient besoin d'un CIT, mais ils n'y ont pas droit. Pour permettre une mise en contexte des positions des acteurs rencontrés, les critères pour avoir accès au CIT seront expliqués et, ensuite, les points de vue des participants pour parler des groupes exclus de la mesure CIT seront développés.

Donc, les personnes admissibles au Contrat d'intégration au travail sont :

Les participants de l'assurance-emploi, les prestataires d'un programme d'aide financière de dernier recours, les personnes sans soutien public du revenu et les personnes inadmissibles à l'assurance emploi ou au programme d'aide financière de dernier recours ayant accès à un autre régime public de soutien du revenu (p.ex. : CNESST, SAAQ, RRQ), lorsque le service requis n'est pas offert par le régime concerné. (Emploi-Québec, 2015, p.10)

Les personnes exclues sont :

Les personnes qui demandent l'asile au Canada, les personnes autorisées à déposer sur place une demande de résidence permanente qui sont en attente de décision sur leur demande, les personnes autorisées à demeurer temporairement au Canada, en vertu d'un permis ou de toute autre autorisation de séjour temporaire. (Emploi-Québec, 2015, p.10)

Enfin, même si « les étudiants qui répondent aux critères d'admissibilité de la mesure peuvent obtenir un emploi subventionné », les emplois suivants sont exclus : « les emplois donnant droit à des crédits de formation [...] et [les emplois] financés par le programme Placement carrière-été de Ressources humaines et Développement des compétences Canada ». (Emploi-Québec, 2015, p.10)

En plus de ces critères, la mesure Contrat d'intégration au travail s'adresse uniquement aux personnes handicapées admissibles. C'est-à-dire à : « toute personne ayant une déficience entraînant une incapacité significative et persistante et qui est sujette à rencontrer des obstacles dans l'accomplissement d'activités courantes. » (Emploi-Québec, 2015, p.11)

Maintenant que les critères d'éligibilité du CIT sont bien connus, il faut comprendre que la définition de la personne handicapée est restrictive et qu'« il peut arriver aussi que quelqu'un, juste sa limitation n'est pas suffisante pour avoir un CIT, mais les complications globales de la personne font en sorte qu'elle est limitée. Mais elle ne sera pas admissible. » (Acteur québécois du milieu 5) Cette même personne donne l'exemple d'un individu qui aurait plusieurs problèmes de santé différents qui feraient que celle-ci est « quand même assez handicapée » et aurait avantage à avoir un CIT pour, par exemple, compenser son manque de productivité. De plus, il y a de plus en plus de gens qui ont des troubles d'apprentissages et des troubles de l'attention et ceux-ci sont « difficile à faire reconnaître [...], ils ne sont pas admissibles [au CIT]. » (Acteur québécois du milieu 5) Les personnes ayant des incapacités semblent donc être un groupe de plus en plus hétérogène ce qui amène une personne à croire qu'« il faudrait que les méthodes soient réévaluées pour déterminer qui a le droit à un CIT. » (Acteur québécois du milieu 6) Selon les personnes rencontrées, les critères pourraient possiblement être plus flexibles pour

faciliter l'obtention d'un CIT par les personnes handicapées voulant s'intégrer au marché du travail.

3.2 Transition école/vie active (TEVA)

Cette recherche s'intéresse aussi aux mesures permettant de soutenir la transition des personnes ayant des incapacités de l'école au travail. Au Québec, il existe une mesure plus globale qui se nomme la Transition école/vie active (TEVA). Par contre, il est important de mentionner que la TEVA n'est pas une mesure au même titre que le CIT, il s'agit plutôt de lignes directrices pour permettre aux réseaux de la santé et de l'éducation de se coordonner ensemble pour favoriser la transition en matière d'intégration entre l'école et le travail. Avant d'aller plus loin dans l'explication de la TEVA, il importe de mentionner qu'un seul répondant s'est prononcé à l'égard de cette mesure. Il semble que les personnes rencontrées dans le cadre de cette étude exploratoire connaissaient davantage les mesures de maintien et d'intégration en emploi que les mesures concernant la transition en emploi. Donc, une courte explication de la TEVA sera présentée et, ensuite, le point de vue de la personne sur cette mesure sera expliqué.

Pour débiter, la TEVA se définit comme :

Un ensemble coordonné et planifié d'activités axées sur l'accompagnement de l'élève dans la réalisation de son projet de vie quand il aura quitté l'école, notamment, en regard de : son intégration socioprofessionnelle; la transformation de son réseau social; ses loisirs; sa participation à la communauté; la poursuite de ses activités éducatives. (OPHQ, 2011, p.3)

Cette mesure est énoncée dans plusieurs politiques dont La politique gouvernementale *À part entière* (2009) et la Stratégie d'action jeunesse 2006-2009 et 2009-2014 (OPHQ 2011). La TEVA s'adresse donc à des jeunes âgés de 15 ans et plus, fréquentant une école secondaire, voulant commencer une démarche de transition de l'école à la vie active et ayant des incapacités (p.ex. : physiques et intellectuelles) (OPHQ, 2011). Le plan de transition vise à identifier les projets de vie de l'adolescent et des moyens concrets pour y parvenir. Ce plan inclut également les forces et limitations du jeune, ainsi que ses intérêts. Plusieurs personnes sont impliquées dans cette démarche,

soit : « l'élève, le directeur de l'école ou son représentant, l'enseignant, les intervenants du réseau de la santé et/ou de l'emploi impliqués dans le dossier et les parents ». (OPHQ, 2011, p.9). La démarche de la TEVA compte généralement six principales étapes, soit :

- 1) Présentation de la démarche générale du plan de transition au jeune et à ses parents;
- 2) Accompagnement du jeune dans l'identification de son projet de vie;
- 3) Élaboration du plan de transition individualisé avec le jeune;
- 4) Réalisation du plan de transition;
- 5) Révision et suivi du plan de transition;
- 6) Référence du jeune et transfert d'informations vers les nouveaux intervenants ou services (OPHQ, 2011).

Pour ce qui est des conditions de réussite de la TEVA, le jeune doit être au centre de la démarche et s'impliquer activement avec ses parents dans celle-ci pour que sa transition soit une réussite. Il est aussi primordial que les objectifs de la TEVA soient énoncés en fonction des projets de vie du jeune et que les partenaires des différents réseaux collaborent efficacement (OPHQ, 2011).

Un bref aperçu de la TEVA a été dressé et il est intéressant de constater que deux conditions essentielles pour effectuer une transition réussie ne semblent pas respectées selon cette personne. En effet elle semble croire que l'adolescent n'est pas assez impliqué dans sa transition :

Plusieurs intervenants doivent se réunir pour parler d'un cas, et l'étudiant aussi doit être là parce que c'est son plan d'intervention. C'est sa transition. Donc s'il n'est pas impliqué, il y a un problème, puis il n'est souvent pas impliqué. (Acteur québécois du milieu 6)

De plus, ce même répondant ce questionne sur s'il y a un partenariat entre les collaborateurs impliqués dans le processus de transition. Il semble douter que la collaboration soit réelle :

L'accompagnement qu'il va recevoir avec la TÉVA, c'est qu'ils vont regarder les possibilités de l'étudiant pour après le secondaire. Donc qu'est-ce que tu vas faire après le secondaire. [...] c'est vraiment quelque chose qui nécessite de la collaboration [entre les intervenants]. La TÉVA devrait concerner l'école, les services sociaux puis tout ce qui est emploi et revenu, mais ce monde-là ne se parle pas. Il faut que tout le monde s'entende sur un plan d'intervention

pour le jeune dans lequel lui il va dire ce qu'il veut. Mais ce n'est pas toujours bien fait. (Acteur québécois du milieu 6)

Elle croit également que la transition effectuée au secondaire pourrait commencer plus tôt et devrait se poursuivre au CÉGEP :

Si la transition qu'on fait au secondaire, on la commençait plus tôt, puis qu'au cégep on la continue. Parce que le dossier de la TEVA, la transition n'est pas transmise au Cégep parce que c'est illégal. À partir d'un certain âge, tu ne peux plus donner des informations. Donc si on trouvait une meilleure façon de faire un lien entre le secondaire et l'université, après ça, le jeune pourrait continuer des démarches d'orientation au cégep et pourrait être préparé pour ce qu'il l'attend sur le marché du travail. (Acteur québécois du milieu 6)

De plus, elle ne comprend pas pourquoi il n'existe pas de transition du CÉGEP ou de l'université vers le marché du travail :

L'étudiant est pris en charge à la fin de son secondaire, alors il n'y a pas de transition du cégep ou l'université vers l'emploi. Et, c'est une faute que l'on pourrait dire. Ça n'a pas de sens de ne pas aider ces étudiants [...] il y vraiment un manque. (Acteur québécois du milieu 6)

Pour terminer, cette personne semble indiquer que la façon dont la TEVA est réalisée pourrait être améliorée et que la portée de celle-ci pourrait être plus grande, en incluant, notamment, le CÉGEP. Elle croit aussi qu'ajouter un volet d'intégration à l'emploi après des études supérieures serait possiblement bénéfique pour les personnes en situation de handicap.

3.3 Les mesures aide sociale et solidarité sociale

Selon le point de vue des répondants, les programmes d'aide sociale et de solidarité sociale se retrouvent à agir comme un obstacle à l'intégration au travail. Ceux-ci ont des règles précises et offrent certains avantages qui sont perdus lorsque la personne retourne sur le marché du travail. Il faut comprendre que lorsqu'un individu

reçoit un chèque du programme de solidarité sociale, cela signifie qu'il a une contrainte sévère à l'emploi. Par contre, parfois cette personne peut vouloir travailler un peu, mais les règles de la solidarité sociale l'en dissuadent :

Quand t'es contraint sévère à l'emploi, tu as un revenu de travail maximal de cent dollars. Après ça t'es coupé à 100% sur tout ce que tu gagnes de plus. Au bout du compte tu vas avoir juste 100\$ de plus dans ton compte. Alors il y a beaucoup de gens en situation de handicap qui se disent juste *fuck off*. Je ne travaillerai pas, ça ne donne rien. (Acteur québécois du milieu 6)

Cette personne avance qu'une solution pour favoriser une plus grande participation à l'emploi de ces personnes serait un revenu minimum garanti. Ainsi, les gens pourraient travailler sans crainte de voir leur revenu de base diminuer. À cet égard, depuis que cette entrevue a eu lieu, le projet de loi 173 visant principalement à instaurer un revenu de base pour des personnes qui présentent des contraintes sévères à l'emploi a été adopté (Blais, 2018). Ainsi, tout comme ce participant, le gouvernement a jugé que l'instauration d'un revenu de base était une mesure importante à mettre en place au Québec pour, notamment, lutter contre la pauvreté des plus démunis dont font parties certaines personnes handicapées.

De plus, la personne sur le programme d'aide sociale ou de solidarité sociale a le droit au carnet de réclamation (ou carte-médicaments) qui permet « d'obtenir des médicaments et de bénéficier de certains services de santé sans frais ». (Gouvernement du Québec, 2017, paragr. 1) La personne qui travaille n'a plus accès aux mêmes avantages et la question des frais liés aux médicaments peut jouer dans la décision de se trouver un emploi ou non :

Notamment, la clientèle avec des problèmes de santé mentale, ils sont très médicamentés, alors ils ont absolument besoin d'un revenu qui rentre pour les médicaments. C'est une question qui est au cœur de la décision [de quitter l'aide sociale]. Ils ne sont pas sûrs d'avoir suffisamment de revenus [s'ils ont un emploi]. (Acteur québécois du milieu 4)

À cet effet, une autre personne explique que bien des personnes handicapées sur le marché du travail ne font pas beaucoup d'argent et que ces personnes devraient pouvoir garder leur carte-médicaments. Ce qui n'est pas exactement le cas puisque les personnes qui quittent le programme de solidarité sociale pour travailler conservent le carnet pendant une durée maximale de quatre ans :

Après ça, t'as pu rien. Je ne sais pas dans leurs calculs comment ça marche. Après quatre ans t'es supposé être assez riche pour te payer tes médicaments et tes besoins spéciaux. Et on s'entend qu'il y a certaines personnes que leurs besoins spéciaux peuvent coûter quelques milliers de dollars par année. [...] Si j'étais dans une situation très précaire, [...] je pourrais me dire 'ok non, je vais retourner [sur le programme de solidarité sociale], parce que mes médicaments me coûteraient plus cher que de travailler. Ce n'est pas normal. (Acteur québécois du milieu 6)

Une autre règle de ces programmes qui semble poser problème est que lorsque la personne est en couple, le revenu total du couple est calculé ce qui semble avoir des conséquences négatives sur leur possible insertion au marché de l'emploi, ainsi que sur leurs revenus :

Une chose vraiment importante avec la contrainte sévère à l'emploi, c'est quand deux personnes sont ensemble, [...] lorsque tous les deux ont une contrainte sévère à l'emploi et que l'un des deux réussit à travailler, l'autre perd ça contrainte. Ça c'est épouvantable. [...] Cette personne devient dépendante financièrement de l'autre. [...] Ça n'aide pas la personne à devenir autonome et ce n'est pas justifié. La contrainte, la personne l'a pour elle-même. Elle est déjà assez *pognée* comme ça sans en plus être dépendante financièrement d'une autre personne. (Acteur québécois du milieu 2)

En bref, les programmes d'aide sociale et de solidarité sociale, comme ils sont conçus actuellement, ne semblent pas favoriser l'insertion en emploi des personnes handicapées et il faut que les personnes soient réellement motivées à travailler, car il y a des risques financés réels à quitter ces programmes :

Il y en a pour qui sérieusement c'est parce qu'ils veulent travailler. Ils changent 50 sous pour une *piasse*. Ils laissent l'aide sociale pour un chèque de paye qui est à peu près équivalent ou à peine supérieur. Donc c'est plus l'aspect de se sentir valorisé ou le désir d'être impliqué comme citoyen actif comme n'importe qui finalement. Mais ce n'est pas nécessairement une question d'argent de plus. Donc, lâcher l'aide sociale pour un emploi que tu peux perdre à n'importe quel moment parce que ta situation se dégrade ou parce que ton employeur trouve que finalement tu ne fais pas suffisamment la *job* correctement [...] [c'est un risque]. »
(Acteur québécois du milieu 4)

3.3.1 Groupes exclus de la mesure solidarité sociale

Une personne avance que des personnes n'ont pas droit à la contrainte sévère à l'emploi et pourtant, selon elle, devrait y avoir accès :

Il y a des gens qui n'ont pas des gros diagnostics. Il y a des gens qui ont plusieurs choses qui ne vont pas bien, mais si tu les accumules, ça les met vraiment en situation de handicap. [...] Si t'as par exemple une dysphasie modérée, après ça t'as une petite déficience intellectuelle, puis après ça t'as un trouble locomoteur. Une personne comme ça ne sera pas éligible pour une entreprise adaptée, mais ne sera pas non plus reconnue comme ayant une contrainte sévère à l'emploi. Donc, autant pour l'aide sociale que les autres mesures d'Emploi-Québec, il faut considérer tous les aspects de la vie de la personne et l'ensemble de ses diagnostics.

Les propos de cette personne semblent suggérer que certaines personnes se retrouvent à être mal servi par le système québécois. Le manque de flexibilité des mesures dû aux critères précis des mesures laisse de côté des personnes en situation de handicap qui auraient besoin des mesures, pour, entre autres, améliorer leur situation financière.

3.4 Rôle des gouvernements et entreprises privées

Bien que la politique *À part entière : Pour un véritable exercice du droit à l'égalité et la Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées* (Gouvernement du Québec, 2009) comporte de nombreuses mesures pour améliorer l'intégration des personnes handicapées, les individus rencontrés semblent penser que l'intégration et le maintien en emploi des personnes ayant des incapacités n'est pas une priorité du gouvernement québécois. Une personne parle de manque de volonté politique pour changer les choses :

Il manque une volonté politique de faire de l'intégration au marché de l'emploi des personnes handicapées. [...] Les obstacles sont tellement nombreux que s'il n'y a pas une volonté réelle, pas juste de façade, ça devient extrêmement difficile de pouvoir avoir des résultats à la hauteur de l'enjeu. (Acteur québécois du milieu 5)

[...] le gouvernement a adopté la Stratégie nationale pour le maintien en emploi des personnes handicapées. Quand ça avait été lancé, le gouvernement voulait réduire de moitié le niveau de chômage des personnes [handicapées]. De toute évidence ce ne sera pas atteint. Même pour les cinq premières années le gouvernement n'a pas respecté ses propres engagements. [...] il faut qu'il y ait une véritable stratégie avec une véritable intention de contribuer à sortir plus de personnes handicapées du chômage [...]. Le panier de service offert aux personnes handicapées doit être bonifié, particulièrement la mesure Contrat d'intégration travail. Aussi [il faut] que des moyens soient donnés aux organismes spécialisés de main d'œuvre pour accueillir l'ensemble de la clientèle pour accueillir et desservir l'ensemble de la clientèle qui sollicite un accompagnement dans les démarches d'intégration en emploi. (Acteur québécois du milieu 5)

Par exemple, une personne croit que même si le problème de sous-financement des mesures destinées aux personnes ayant des incapacités dont le CIT est connu par le gouvernement, aucune action concrète n'est faite pour régler la situation puisque « les programmes sont gérés avec la seule perspective budgétaire. » (Acteur du milieu 1) De plus, certains considèrent que l'État québécois ne montre pas l'exemple aux entreprises privées pour ce qui est d'engager des personnes handicapées : « Au gouvernement, il y

a une cible de 2%, et ils ne sont même pas capables de l'atteindre. Je les vois mal aller dire aux entreprises d'aller faire leur part. » (Acteur québécois du milieu 2) Par contre, il faut tout de même que les entreprises privées contribuent :

Les entreprises devraient avoir une responsabilité beaucoup plus grande. Je pense que l'on devrait analyser la possibilité d'imposer des quotas et des pénalités pour les entreprises qui ne respectent pas les engagements de pourcentage d'intégration de personnes handicapées. [...] Si l'équité salariale n'avait pas été imposée, est-ce que l'on serait là où on est, et on sait qu'on a du chemin à parcourir. Je me pose la question. Je n'ai pas de réponses, mais il faudrait analyser cette voie-là. [...] Faire le débat à tout le moins. (Acteur québécois du milieu 5)

Bien que cette personne amène l'idée d'un système dit coercitif, celui-ci est loin de faire l'unanimité à travers les participants à l'étude : « Forcer la personne [l'employeur], je ne suis pas sûr, parce que j'imagine la personne [l'employé] qui va arriver dans un contexte comme ça. » (Acteur québécois du milieu 2)

Un participant suggère une solution hybride entre des mesures incitatives et coercitives :

On nous parle toujours du modèle français, mais en même temps, quand on nous parle du modèle français, on ignore que l'employeur aime mieux mettre de l'argent et payer la pénalité [que d'embaucher une personne]. *So what!* Dans le modèle québécois, la pénalité pourrait financer la mesure Contrat d'intégration travail. Il pourrait avoir un lien direct entre la pénalité versée pour aider l'État québécois à assumer ses responsabilités en termes de soutien à une clientèle qui est sous représentée, plutôt que d'assumer lui-même à cent pour cent le fardeau. (Acteur québécois du milieu 1)

Dans cette alternative, les mesures coercitives viendraient donc financer les mesures initiatives.

De façon générale, les personnes interrogées considèrent que ni l'État ni les entreprises privées n'en font assez pour changer les choses dans le domaine des

personnes ayant des incapacités. Par contre, certains reconnaissent tout de même les progrès qui ont été faits à travers les années :

Depuis quarante ans, on avance [par rapport au soutien de l'État], mais ça ne va pas dans une belle ligne droite et c'est toujours un peu épeurant de perdre des acquis, mais ça avance quand même. On ne vit pas dans le même monde d'il y a quarante ans. (Acteur québécois du milieu 3)

Il est aussi question d'effectuer un changement de philosophie pour permettre de faire des avancées pour améliorer la situation des personnes handicapées au Québec. Pour ce faire l'État doit modifier ses façons de faire : « L'Assemblée nationale doit imposer une philosophie et une empreinte au ministère de l'Emploi. On ne doit pas seulement sortir le monde de l'aide sociale [comme le fait le ministère], on veut que la philosophie de gestion de programme soit accessible et inclusive [...]. » (Acteur québécois du milieu 1)

Un autre informateur déplore aussi que le gouvernement mette ses efforts uniquement sur le fait : « d'accentuer l'intégration pour les personnes qui sont sur la sécurité du revenu ou sous l'assurance emploi » puisqu'il « y a beaucoup de personnes qui peuvent vivre dans la pauvreté tout en étant ce que l'on appelle les sans chèques. » (Acteur du milieu 5) Cette personne croit que l'État doit effectuer « un changement de philosophie des objectifs à atteindre, que ce soit universel à toute clientèle sans emploi et sans égard du statut qu'ils puissent avoir au niveau gouvernemental. » (Acteur québécois du milieu 5)

En bref, peu importe qu'il soit admissible ou non à la sécurité du revenu ou à l'assurance emploi, les personnes sans emploi sont toutes vulnérables et le gouvernement devrait les traiter de la même façon. De plus, comme il a été expliqué précédemment, l'État québécois a des mesures de type assistanciel et assurantiel qui ne donnent pas droit aux mêmes types de prestations. À ce propos, certains répondants déplorent qu'il y ait un système à deux vitesses au Québec qui amène, selon eux, à des injustices :

On a la RAMQ qui est là, mais tu vois bien les gens qui sont sur la SAAQ ou la CNESST bien, ils viennent de grimper d'une coche. Le même titre d'accident sauf

que là tu étais dans une auto ou bien tu étais en train de travailler pour un employeur. Si tu es dans ton arbre et que tu as coupé la branche et qu'elle t'est tombée sur le dos et que tu travaillais pour toi, c'est fou tu as rien. Si tu travaillais pour un employeur, tu peux te payer une maison adaptée, tous les problèmes financiers deviennent moins importants. [...] C'est une loterie.¹¹ (Acteur québécois du milieu 4)

De plus, un autre répondant trouve déplorable que les deux tangentes de la loi permettent à l'employeur de renvoyer un employé lorsque son accident est arrivé à son domicile. Et au contraire, lorsqu'il s'agit d'un accident de travail, l'employeur est obligé d'adapter l'environnement de travail de la personne accidentée (Gouvernement du Québec, 2018d) éviter que de telles situations continuent de se produire, cette personne pense que des mesures universelles pourraient améliorer la situation pourvue : « qu'il y ait un encadrement clair et précis. » (Acteur québécois du milieu 7)

3.5 Accès à l'information

L'accès à l'information ne ressort pas comme un enjeu central et certains participants estiment qu'il ne s'agit pas d'un obstacle¹². En effet, il ne serait pas nécessairement difficile d'obtenir de l'information sur les mesures, puisque, comme le mentionne un participant à l'étude, une majorité de personnes a accès à Internet et, par le fait même, à l'information. Il y a tout de même trois participants qui croient que l'information n'est pas facilement accessible ou suffisamment présente : « il y a des gens qui ne savent même pas que ça existe le CIT. Ils vont se trouver une *job*, puis 3 ou 4

¹¹ Il faut tout de même rappeler que la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles rend les employeurs imputables dans les cas de blessures professionnelles ce qui est important et protège les travailleurs accidentés.

¹² Il faut rappeler que les participants à cette recherche ont en majorité un diplôme universitaire et qu'il se peut que pour eux l'accès à l'information ne représente pas un obstacle. Il est également possible que certaines déficiences, autres que celles que présentent les répondants, impactent davantage la capacité à trouver l'information, même sur Internet.

années après, ils apprennent que ça existe. » (Acteur québécois du milieu 3) De plus, une personne rencontrée ayant des incapacités va dans le même sens en expliquant que pour elle l'information n'est pas suffisamment disponible et accessible. Plus précisément, lors de son entrée sur le marché de l'emploi, elle ne savait pas trop ce qui existait en termes de mesures pour les personnes handicapées et elle affirme que si elle avait eu plus d'informations, elle aurait eu plus de possibilités. Deux participants croient que la solution pour améliorer l'accès à l'information réside dans le fait de la centraliser. À cet effet, une personne parle de créer un site Internet rassemblant l'information au même endroit : « il devrait avoir un site Internet dans lequel on explique les différentes mesures avec des exemples concrets et des témoignages. Les gens devraient aussi pouvoir laisser leurs commentaires. » (Acteur québécois du milieu 5) Une autre personne parle d'instaurer un guichet d'accès unique pour faciliter l'accès à l'information : « il faudrait que les différents programmes soient centralisés pour que la personne s'adresse à un seul guichet. À ce moment-là, elle pourrait être orientée et suivie par un programme centralisé. » (Personne québécoise ayant une incapacité 1) Donc, bien que le problème d'accès à l'information ne soit pas considéré comme majeur par la majorité des personnes interrogées, celui-ci est tout de même une préoccupation pour certaines.

3.6 Synthèse des résultats en contexte québécois

En bref, nous avons vu que les entretiens parlent presque exclusivement de la mesure CIT. Ceux-ci font ressortir trois enjeux importants par rapport à la mesure CIT. En effet, les personnes rencontrées se sont exprimées sur la gestion; le financement et les critères d'éligibilité et les groupes exclus.

Rappelons cependant d'entrée de jeu que cette mesure est globalement identifiée comme une excellente mesure. Or, malgré le fait que la mesure CIT soit « remise en question régulièrement par les gouvernements successifs parce qu'ils ont l'impression que c'est un baril sans fond [...] c'est-à-dire qu'on ne finit plus de mettre de l'argent » (Acteur québécois du milieu 5), les experts rencontrés expriment clairement le fait qu'il s'agit d'un programme qui mérite d'être réformé plutôt que rejeté entièrement. En effet, il faut rappeler que les CIT permettent à plusieurs personnes ayant des incapacités d'occuper et de conserver un emploi. À ce titre, il importe de ne pas uniquement souligner

les obstacles mentionnés par les participants et de mettre en valeur le fait qu'il s'agit effectivement d'une mesure unique qui est favorable à l'intégration et surtout au maintien en emploi. La conviction avec laquelle les acteurs du milieu discutent de la mesure montre justement qu'ils y croient et qu'ils aimeraient qu'elle soit renforcée, notamment, par un meilleur financement.

La TEVA a été très peu abordée contrairement au CIT et il est difficile de faire des constats sur cette mesure. Ce qui peut être dit sur celle-ci, c'est que, selon la personne rencontrée en ayant parlé, la TEVA n'est pas toujours appliquée de façon optimale puisque la collaboration entre les partenaires est parfois déficiente et que l'élève et ses besoins ne sont pas toujours au centre de la démarche. Il faut ajouter qu'elle ne constitue pas une mesure au même titre que le CIT par exemple; il s'agit davantage d'une approche ou une démarche qui met l'accent sur la concertation des différents acteurs impliqués dans ce processus des jeunes ayant des incapacités au Québec (MEES, 2018).

Les mesures d'aide sociale et de solidarité sociale semblent agir comme un obstacle à l'intégration au travail. En effet, selon plusieurs informateurs, les règles de ces mesures font que la personne n'a presque pas le droit de travailler sans voir son chèque réduit et que des avantages donnés aux personnes recevant ces mesures seront perdus par les personnes qui décident de retourner travailler. Donc, quitter l'aide sociale ou la solidarité sociale est une décision qui doit être murement réfléchi par l'individu, car elles ne semblent pas garantir d'un meilleur revenu.

Les répondants ont aussi largement dit que l'État québécois n'en faisait pas assez à l'égard de l'intégration et du maintien en emploi des personnes ayant des incapacités. De plus, certains informateurs considèrent que les entreprises privées devraient avoir une plus grande part de responsabilité dans l'embauche des personnes handicapées. Par contre, ils ne s'entendent pas sur le fait d'imposer ou non des mesures coercitives qui obligeraient les entreprises à embaucher des personnes handicapées. Ils amorcent également une réflexion à propos des mesures assurantielles et assistancielles qui, par leurs différences, causeraient des iniquités aux personnes handicapées compte tenu du contexte dans lequel se produirait leur accident.

En terminant, l'accès à l'information relative aux mesures de transition, de maintien et d'intégration en emploi ne semble pas être très problématique. Quelques personnes ont mentionné que cette information aurait avantage à être centralisée, mais de façon générale celle-ci est facilement disponible et ne représente pas un obstacle.

Chapitre quatre : La situation au Manitoba

4.1 Les mesures manitobaines concernant l'emploi des personnes handicapées¹³

Les personnes rencontrées se sont essentiellement concentrées sur trois sujets distincts à propos des mesures touchant l'emploi des personnes ayant des incapacités. En effet, elles ont parlé du sous-financement, du manque de flexibilité et de l'enjeu du bilinguisme des mesures manitobaines.

4.1.1 Le financement des mesures

Cinq personnes rencontrées parlent des mesures pour personnes handicapées comme étant sous-financées. De plus, certains parlent de coupures financières : « [...] beaucoup de coupures au provincial ont un impact direct sur les personnes handicapées, car la plupart des personnes handicapées vivent dans la pauvreté... » [Traduction libre] (Acteur manitobain du milieu 4) Cette même personne croit que le gouvernement provincial n'a pas assez d'argent pour réaliser les objectifs fixés et qu'en plus il n'a pas assez de ressources humaines les atteindre. De plus, la pauvreté des personnes handicapées au Manitoba semble préoccuper certains Manitobains rencontrés dans le cadre de cette étude.

Les personnes handicapées vivent au niveau de la pauvreté. Il semble que les seules personnes qui se portent bien sont des gens qui ont de l'argent d'une façon ou d'une autre [...]. Le niveau d'aide financière est affreux si vous avez besoin d'argent supplémentaire pour tout ce qui concerne votre handicap. [Traduction libre] (Acteur manitobain du milieu 2)

¹³ La présente section est structurée différemment que celle qui précède concernant Québec. Plus précisément, les mesures ne sont pas traitées de façon spécifique puisque les répondants ont parlé des mesures de façon plus générale sans les différencier.

Une personne va jusqu'à dire : « qu'il n'y a pas vraiment de mesure ici dans la province [du Manitoba] pour aider les personnes avec un handicap » (Acteur manitobain du milieu 7). Les individus rencontrés s'entendent pour dire que pour améliorer la situation des personnes handicapées dans cette province, il faut : « plus argent pour faire plus. » [Traduction libre] (Acteur manitobain du milieu 3¹⁴)

4.1.2 La flexibilité des mesures

Cinq personnes font référence d'une façon ou d'une autre au manque de flexibilité des mesures existantes sans toutefois en préciser les caractéristiques. Plus précisément deux acteurs parlent du niveau de sévérité de l'incapacité qui fait office de barrières pour accéder aux programmes. Une personne explique que, selon ses connaissances, une personne asperger qui n'a pas besoin du même niveau de soutien que quelqu'un ayant une déficience intellectuelle, mais qui pourrait tout de même avoir besoin des services offerts par certains programmes, se voit refuser l'accès à ceux-ci puisque son handicap est considéré moins sévère. Cependant, puisqu'elle voit son accès refusé, les parents sont parfois appelés à continuer d'offrir du soutien récurrent même à l'âge adulte ce qui, selon cette personne, ne devrait pas être le cas. À ce propos, il est rapporté que les familles de personnes handicapées doivent pallier le manque de services en soutenant de différentes façons (p.ex. : monétaires) celles-ci.

De plus, selon une autre personne les mesures ne favorisent pas un retour au travail : « Financièrement il n'est pas dans leur intérêt d'intégrer un emploi, car une fois qu'ils commencent à travailler, ils perdent une partie du soutien reçu lorsqu'ils étaient sans emploi. » [Traduction libre] (Acteur manitobain du milieu 3) En outre, selon un autre acteur, le gouvernement veut catégoriser pour une meilleure efficacité, mais la vie ne fonctionne pas comme cela, car chaque personne est différente et, ainsi, va avoir des besoins distincts : « Ce n'est pas une solution unique [qu'il faut mettre de l'avant] [...] [car] il y a des personnes handicapées pour qui l'emploi est beaucoup plus difficile... »

¹⁴ Une entrevue conjointe des acteurs 3 et 10 a été réalisée et ensuite certains propos ont été retranscrits. Par contre, il n'a pas été indiqué qui parlait et ainsi, il nous est impossible de différencier les paroles des acteurs 3 et 10. C'est pourquoi, dans un souci d'uniformiser et de simplifier les choses, nous ferons seulement référence à l'acteur 3.

En terminant, sur une note plus positive, un acteur trouve que les programmes deviennent de plus en plus flexibles. Ainsi, selon lui, ceux-ci ont des critères d'admissibilité plus larges et cela fait en sorte d'exclure moins d'individus. Par contre, cet avis ne semble pas partagé par les autres personnes interrogées pour cette recherche.

4.1.3 Le bilinguisme des mesures¹⁵

À propos du bilinguisme des mesures, deux acteurs ont discuté de la question lors des entrevues. Essentiellement, les personnes considèrent que les services francophones ne sont pas assez développés.

La loi au niveau des services en français [devrait être] beaucoup plus forte pour assurer les services en français pour les [personnes handicapées]. [À l'égard] de l'autisme, il n'y a pas énormément de choses au niveau francophone [...] il n'y a pas tous les outils nécessaires. Les services doivent être comparables dans les deux langues, mais ne le sont pas. » (Acteur manitobain du milieu 7)

Les enjeux francophones touchant les personnes ayant des incapacités devraient être des priorités de la province du Manitoba pour ces deux personnes rencontrées.

4.2 Transition de l'école à la vie active

La majorité des entrevues ont fait ressortir des préoccupations à l'égard de la transition que les personnes handicapées vivent lorsqu'elles quittent l'école pour la vie active. La place des jeunes handicapés dans leur transition et particulièrement le fait que leur point de vue n'est pas suffisamment pris en compte sera discutée. Ensuite, de nombreux acteurs ont parlé du fait que les jeunes n'avaient peu ou pas accès à des expériences de travail lors de leur études ce qui fait qu'ils ne connaissent pas le milieu du travail lorsqu'ils doivent y accéder. En outre, les mécanismes amenant du support aux jeunes après l'école semblent inexistantes selon certains acteurs rencontrés. En terminant, le manque de

¹⁵ Cette dimension est apparue comme étant très importante pour certains acteurs rencontrés qui œuvrent en contexte linguistique minoritaire.

personnel pour assurer un soutien efficace lors de la transition des jeunes à la vie active a aussi été abordé.

4.2.1 Le point de vue des jeunes dans leur transition

Deux acteurs semblent trouver que le jeune n'est pas assez impliqué dans sa transition. Pourtant, un critère pour assurer la réussite de la transition est justement que le jeune soit au centre de sa démarche (OPHQ, 2011). Une personne s'interroge donc sur comment une transition peut être réussie dans ces conditions.

Comment est-ce qu'un programme peut aider le jeune à bien prendre son futur en main [si le jeune n'est pas écouté]? Les [employés] d'un programme vont lui trouver un emploi et pensent que le jeune va être content avec ce qu'ils lui trouvent, et après [le jeune] se retrouve sans emploi, car n'était pas un bon [emploi pour lui] » (Acteur manitobain du milieu 1)

De plus, l'autre personne croit que les jeunes n'apprennent pas à se connaître réellement et cela devrait changer pour assurer une meilleure réussite dans les transitions des jeunes manitobains.

Il y a un manque de connaissance de soi : ce qu'ils veulent faire, ce qu'ils peuvent faire, ce qui est réaliste pour eux, pourquoi ils pourraient aller dans un domaine choisi, pourquoi ils pourraient poursuivre un certain type d'emploi. Il doit y avoir une plus grande connaissance de soi. (Acteur manitobain du milieu 3)

4.2.2 Les expériences de travail lors des études

Quatre personnes rencontrées se préoccupent du fait que peu de jeunes handicapés ont des expériences de travail pendant leurs études. Ces individus disent essentiellement la même chose, c'est-à-dire, comment est-ce possible que ces jeunes étudiants puissent développer leurs compétences et apprendre à connaître la culture du monde du travail s'ils n'ont jamais été employés? À ce propos, cette personne mentionne ceci : « Si un étudiant handicapé n'a pas de première expérience d'emploi, comment développe-t-il ses compétences d'employabilité, et alors il manque d'estime de soi, manque de confiance. » (Acteur manitobain du milieu 3) Elle ajoute qu'il peut être dur

pour le jeune de montrer qu'il peut effectuer l'emploi demandé. De plus, une personne mentionne qu'il faut que : « l'entrée sur le marché du travail se fasse de façon progressive, [car] un jeune qui n'a jamais travaillé jusqu'à la douzième année, on ne peut pas s'attendre à ce qu'il ait un emploi de [...] 40 heures ». (Acteur manitobain du milieu 9) Cette même personne explique qu'un emploi avec un nombre d'heures trop important ne sera pas possible pour la personne ayant des incapacités, car elle ne pourra pas tenir le rythme.

4.2.3 Le soutien après la fin de l'école

Trois personnes critiquent le soutien après l'école. Une personne va jusqu'à dire que tous les mécanismes dont bénéficiait la personne handicapée à l'école disparaissent ensuite qu'il tente de rentrer sur le marché de l'emploi. Ainsi un autre acteur croit que pour expliquer, en partie du moins, le fait que le taux d'emploi soit plus faible chez les personnes handicapées, c'est qu'il manque des éléments clés à la transition entre l'école et le monde du travail. Cette situation est si problématique que certains « parents gardent leur enfant à l'école jusqu'à [l'âge permis], 21 ans, [en continuant] de répéter la douzième année. » [Traduction libre] (Acteur manitobain du milieu 6) Cet exemple semble montrer qu'il manque définitivement de soutien dans la transition des jeunes handicapés. Il semble donc qu'il ait un manque de mesures facilitant la transition du côté manitobain alors que pour le Québec les mesures sont là mais fonctionnent pas très bien selon les propos recueillis.

4.2.4 Les ressources humaines

Une personne parle du manque d'employés pour assurer du soutien adéquat aux jeunes : « Une seule orthopédagogue pour toute l'école...y'a des jeunes qui passent sous le radar. » (Acteur manitobain du milieu 1) De plus, elle parle aussi de son ancien emploi qui aurait avantage à avoir plus de ressources humaines:

Si on pense spécifiquement à [nom de l'organisme] une équipe bien développée aurait tellement d'impact dans la communauté des personnes handicapées francophone et particulièrement ceux qui [effectue la transition] de l'école [à la vie active]. Moi seule j'allais dans les écoles, donc il n'y avait personne au bureau

pour [accueillir] les personnes qui ne sont pas à l'école [et] aider plus de jeunes à la fois. [Nom de l'organisme] a besoin d'une équipe plus développer pour pouvoir aider plus de jeunes, et aider plus d'individus avec des handicaps: (Acteur manitobain du milieu 1)

Il semble donc évident que, pour cette personne, il faille davantage de personnel pour permettre d'assurer, aux jeunes ayant des incapacités, une transition à la vie active adéquate.

4.3 Rôles des gouvernements et entreprises privées

Les rôles des gouvernements et, dans une moindre mesure, celui des entreprises privées ont été abordés lors des entrevues réalisées dans le cadre de ce projet de recherche. De manière générale, les gens se sont prononcés en défaveur du gouvernement relativement à ses responsabilités à l'égard des personnes handicapées. Deux personnes ont aussi parlé qu'il faut que le gouvernement et les entreprises privées aient des rôles conjoints dans l'intégration des personnes handicapées. Les personnes étaient également appelées à se prononcer sur leurs préférences entre les politiques coercitives ou incitatives. De manière générale, les acteurs rencontrés préfèrent les politiques de nature incitatives.

4.3.1 *Opinion du gouvernement manitobain*

Deux acteurs considèrent que le gouvernement a essentiellement un rôle financier, mais qu'il ne devrait pas se limiter uniquement à l'argent et qu'ainsi le rôle du gouvernement manitobain : « n'est pas bien rempli ». (Acteur manitobain du milieu 9) Trois personnes mentionnent également que le gouvernement pourrait mieux faire et que « plus pourrait toujours être fait. » [Traduction libre] (Acteur manitobain du milieu 5) Une personne en rajoute en ajoute en disant qu'ils doivent être : les *leaders*, ils doivent établir les normes, ils doivent passer de la parole aux actes...» [Traduction libre] (Acteur manitobain du milieu 3) De plus, un autre individu critique le gouvernement à l'égard des quotas qu'il se fixe et qu'il essaie de remplir à tout prix.

Je pense que le gouvernement essaie d'augmenter leur nombre (celui des personnes handicapées), [...] et certains vont prendre des gens et les placer à un certain endroit, et ce n'est pas vraiment un bon choix et la personne est accusée de ne pas faire son travail correctement, [...] [mais, il faut] mettre l'accent sur leurs compétences et leurs intérêts [...] plutôt que de les placer n'importe où juste pour obtenir leurs quotas. [Traduction libre] (Acteur manitobain du milieu 5)

En terminant, une personne conclut ceci par rapport au gouvernement manitobain à l'égard de son rôle vis-à-vis des mesures et des programmes concernant les personnes handicapées : « [Le] Gouvernement n'est pas assez visible et on n'entend pas assez ce qu'il fait. Il faut qu'il soit plus transparent... » (Acteur manitobain du milieu 7)

4.3.2 Pour une participation gouvernementale et du secteur privé

Deux personnes mentionnent que le gouvernement et les entreprises privées doivent travailler ensemble pour l'intégration au travail des personnes ayant des incapacités.

Je pense qu'une combinaison des deux, si nous disons que cela devrait provenir des taxes, alors le gouvernement prend la tête de tout, si vous pouvez en quelque sorte faire participer les entreprises privées, cela leur donne aussi une certaine part de responsabilité dans la question [de l'intégration des personnes handicapées]. [Traduction libre] (Acteur manitobain du milieu 5)

L'autre personne, qui croit que la participation du secteur privé est nécessaire, amène différents arguments justifiant leur coopération dans l'intégration des personnes handicapées au Manitoba. En effet, il dit que les entreprises privées ont des moyens financiers, connaissent bien le marché de l'emploi et ont besoin de main d'œuvre. Ainsi, ces raisons justifient leur implication dans cette problématique. Il rajoute aussi qu'il y a d'autres avantages à ce que c'est deux entités travaillent ensemble.

Si les deux partis communiquent le même message ou un message semblable, un message positif, plus de gens vont embarquer. [Il ne] faut pas que ce soit juste le travail du gouvernement, car le gouvernement n'a pas d'argent et on ne peut jamais

compter [uniquement] sur le gouvernement qui mène l'initiative, [car] au moment où il faut se serrer la ceinture, les initiatives disparaissent [...], mais si c'est le public et le privée, ça va être une approche constante et puis les choses vont changer. (Acteur manitobain du milieu 7)

4.3.3. Pour des politiques de nature incitative

Mise à part une personne (acteur manitobain du milieu 1) favorable aux politiques coercitives, car les politiques incitatives : « ne semble pas vraiment marcher », la majorité des acteurs (n=5) est en faveur de politiques incitatives.

Les modèles incitatifs seraient meilleurs parce que si vous obligez quelqu'un à faire quelque chose, il pourrait avoir de l'animosité envers ce groupe et, donc si vous obligez quelqu'un à embaucher une personne avec un handicap, il pourrait finir par haïr les personnes handicapées à cause de cela. [Traduction libre] (Acteur manitobain du milieu 5)

Un autre individu croit que la coercition ne fonctionne pas et qu'il faut davantage insister sur l'éducation. En effet, il veut changer les attitudes en éduquant la population manitobaine en les informant, par exemple, sur les avantages d'employer des personnes handicapées. Ainsi, il croit qu'un changement de culture est possible et que les gens seront plus ouverts d'esprit que s'ils avaient été forcés à intégrer des personnes dans leurs entreprises comme le disait précédemment l'acteur manitobain du milieu 5. Une personne amène également un avis un peu plus nuancé en disant ceci : « il faut que les politiques aient des dents [...], il faut qu'on soit responsable, faut qu'on réponde, mais on ne peut pas tordre leur bras. Si c'est incitatif, les gens coopèrent plus... » (Acteur manitobain du milieu 7) Par ce commentaire, cette personne semble indiquer qu'il faut instaurer des mécanismes de reddition de compte sans obliger les gens à intégrer les personnes handicapées.

4.4 Accès à l'information

Pour ce qui est de la question de l'accès à l'information, les enjeux francophones ont été nommés comme étant centraux dans cette problématique par deux personnes,

dont une ayant critiqué, précédemment dans ce rapport, les mesures en français au Manitoba. En effet, il semble que les sites web ne soient pas tous traduits en français ce qui cause inévitablement des problèmes au franco-manitobain dans leurs recherches d'information sur, entre autres, les mesures concernant les personnes handicapées. Pour trois autres personnes, l'accès à l'information pertinente semble dépendre de certains facteurs. En effet, une personne pense que certains sites et programmes sont facilement accessibles, par exemple, le site concernant la *Loi sur l'accessibilité pour les Manitobains*. Cependant, elle dit être consciente que ce n'est pas la majorité des programmes et des sites qui sont ainsi. Une autre personne explique que c'est difficile pour la personne qui ne sait pas quoi chercher et qui ne connaît pas les mesures et services disponibles. Dans la même veine, un autre acteur croit que pour que les gens soient en mesure de trouver l'information et de la comprendre il faudrait : « éduquer les conseillers d'orientation [...], [car] ils peuvent définitivement aider l'étudiant. » [Traduction libre] (Acteur manitobain du milieu 5) L'école a donc un rôle à jouer pour rendre l'information plus accessible selon cet individu.

4.5 Des solutions

À l'égard de la transition et l'intégration des personnes ayant des incapacités, de solution de différents ordres sont énoncés par les acteurs rencontrés dans le cadre de cette étude. En effet, les gens parlent d'augmenter la sensibilisation, de créer de meilleurs accommodements, d'améliorer les programmes et d'instaurer un revenu minimum garanti.

4.5.1 Les solutions liées à la sensibilisation

Les personnes rencontrées semblent cibler deux groupes en particulier, soit les employeurs et la population générale. Plus précisément, quatre personnes croient qu'il faut faire de l'éducation auprès des employeurs pour : « montrer à quel point les personnes handicapées peuvent être des employés de valeur sur le marché du travail...» [Traduction libre] (Acteur manitobain du milieu 2) Un acteur croit qu'il faudrait que des personnes puissent prendre du temps avec les employeurs pour leur parler et leur faire

connaître les différents types de handicaps. Ainsi, les employeurs seraient mieux préparés à accueillir les personnes ayant des incapacités. Un individu différent énonce l'idée de développer des trousseaux dédiés aux entreprises pour expliquer les bénéfices d'engager des personnes handicapées. Pour ce qui est de la sensibilisation à l'égard de la population générale, deux personnes en parlent directement : « Il faut changer les perceptions à propos de ce dont les personnes handicapées sont capables [de faire]. Je pense donc que la sensibilisation du public pourrait être [une bonne idée]. [Traduction libre] (Acteur manitobain du milieu 5) Même si plusieurs actions de sensibilisation du public ont été réalisées, « l'éducation et la sensibilisation du public sont encore des éléments sur lesquels on doit travailler. » [Traduction libre] (Acteur manitobain du milieu 5) La sensibilisation n'est pas quelque chose qui a une fin, il faut continuellement investir du temps et de l'argent dans ce domaine.

4.5.2 Les solutions liées aux accommodements

Quatre personnes parlent des accommodements comme faisant partie des solutions pour améliorer l'intégration des personnes handicapées au travail dans la province du Manitoba. Une personne rappelle le fait que les personnes ayant des incapacités veulent contribuer à la société en travaillant et que pour ce faire : « elles ont besoin de beaucoup plus de soutien et d'accommodements dans le lieu de travail ainsi que de la formation. » [Traduction libre] (Acteur manitobain du milieu 2) Un autre individu mentionne que l'accessibilité universelle fait partie de la solution et, ainsi, les nouveaux environnements physiques doivent être accessibles à tous. Par contre, d'anciens bâtiments doivent devenir accessibles et cela peut coûter cher et demander beaucoup de temps, mais ils ne doivent pas être laissés de côté pour autant. Les propos des acteurs s'entendent aussi pour dire qu'il faut travailler sur les facteurs environnementaux pour que les accommodements soient quelque chose d'acquis dans le milieu de travail :

On devrait agir [sur l'environnement] [...] on doit 'éduquer' les employeurs à accepter les personnes avec des handicaps dans le milieu du travail. Si l'environnement est prêt à les recevoir et à les intégrer donc [elles vont] mieux se

sentir dans cet environnement et mieux se faire accepter. (Acteur manitobain du milieu 9)

Ainsi, selon l'acteur manitobain du milieu 5 il faut faire comprendre aux employeurs : « ce qu'il est possible de réaliser pour que les personnes [handicapées] réussissent puisque, certains employeurs peuvent penser qu'il est difficile d'employer une personne handicapée parce qu'elle a besoin de beaucoup d'accommodements, mais souvent, elle n'en a presque pas besoin. » [Traduction libre] Augmenter l'acceptation dans les milieux de travail manitobains des accommodements semble être une avenue à prendre en considération pour permettre une meilleure transition et intégration au travail des personnes handicapées vivant dans cette province.

4.5.3 Les solutions liées aux programmes et mesures

Une personne amène un point de vue intéressant sur la question des programmes et mesures liés à la transition et l'intégration des personnes ayant des incapacités. Une façon d'améliorer ceux-ci serait de : « demander aux personnes handicapées ce qui serait mieux [pour elles] ». Elle ajoute que : « demander aux gens ce dont ils ont besoin, ce n'est pas [la même chose que] d'assumer que tu [le] sais [déjà]. » (Acteur manitobain du milieu 1)

Également, quatre personnes mentionnent qu'il faudrait développer un programme de mentorat ou encore un programme d'entraînement au travail pour : « donner aux gens une chance de montrer leurs compétences [...]. Je pense qu'un programme [de mentorat] serait très bien [pour] apprendre des compétences précieuses [sur] le concept du travail¹⁶. » [Traduction libre] (Acteur manitobain du milieu 5)

¹⁶ Dans le cas du Québec, c'est le programme de formation axée sur l'emploi (PFAE) du ministère de l'éducation qui joue un peu ce rôle; en raison du manque de temps, nous ne l'avons pas abordé dans cette démarche exploratoire. Par contre, il est possible de souligner qu'il est aussi l'objet de critiques notamment de la part des jeunes qui y sont inscrits relatant que les stages offerts sont peu intéressants et formateurs (Rousseau et Bergeron, 2017).

De plus, deux de ces personnes croient également qu'il faut que les personnes handicapées puissent avoir des expériences de travail le plus rapidement possible. De la même façon que, précédemment, des acteurs expliquaient que pour améliorer la transition à la vie active des jeunes handicapés, il faut des expériences de travail lors de l'école secondaire, les personnes croient qu'il faut : « commencer à parler au jeune [de son] futur [lui proposer] [...] des programmes d'expérience de travail [et] vraiment lui donner les étapes qu'y a besoin pour être capable de mieux s'intégrer [...] [au] travail. » (Acteur manitobain du milieu 1)

Donc, certaines personnes interrogées dans le cadre de cette étude énoncent des solutions qui leur semblent appropriées pour améliorer les programmes et mesures traitant de l'intégration et de la transition des personnes ayant des incapacités.

4.5.4 L'instauration d'un revenu minimum garanti

Trois acteurs mentionnent qu'il faudrait établir un revenu de base pour les personnes qui en ont besoin, dont certaines personnes handicapées. Cette solution s'éloigne spécifiquement des programmes et mesures liés à l'intégration et à la transition en emploi, mais demeure toutefois pertinente pour tenter d'améliorer le niveau de vie des personnes handicapées et ainsi, peut-être, avoir une incidence sur leur situation sur le marché du travail. De plus, comme il a été question précédemment dans ce rapport, au Québec un projet de loi en lien avec l'instauration d'un revenu de base pour les personnes ayant une contrainte sévère à l'emploi a été adopté en 2018 (Blais, 2018). Il semble que les répondants au Manitoba souhaiteraient qu'un projet semblable puisse voir le jour dans leur province. Avant de développer plus longuement les perceptions des personnes rencontrées, il semble important d'expliquer brièvement ce concept. Donc, le revenu minimum garanti présente trois caractéristiques :

Il s'agit d'un revenu, ce qui signifie que les versements sont effectués sous forme monétaire, plutôt que sous forme de biens ou de services. Ce revenu est minimum, ce qui veut dire qu'il est défini en fonction d'un certain seuil. Le revenu est garanti, dans le sens où toutes les personnes sont assurées d'avoir accès à ces ressources minimales (Boccanfuso, Cousineau et Fonseca, 2017).

De plus, la définition du revenu minimum garanti retenue par le comité d'experts sur le revenu minimum garanti au Québec est celle-ci : « tout système offrant une garantie de ressources monétaires pour tous, le montant de ces ressources étant relié à un seuil minimal. » (Boccanfuso, Cousineau et Fonseca, 2017)

Pour ce qui est des propos des personnes rencontrées au Manitoba, les personnes disent essentiellement la même chose. C'est-à-dire : « qu'une chose importante à regarder est un revenu minimum, car c'est comme ça que nous pouvons changer les choses. » [Traduction libre] (Acteur manitobain du milieu 6)

Il semble que l'instauration d'un revenu minimum garanti soit une solution qui soit souhaitée par plusieurs participants manitobains rencontrés. Il faut dire qu'il y a eu un projet pilote sur l'instauration d'un revenu minimum garanti au Manitoba entre 1974 et 1979 et que les résultats de l'expérience ont été positifs. En effet, les résultats avaient montré que les jeunes hommes allaient plus longtemps aux études pour s'assurer une meilleure position sur le marché du travail et que les personnes bénéficiant d'un revenu minimum garanti avaient vu leur état de santé mentale s'améliorer, tout en voyant leur nombre d'hospitalisations diminuer (Bargain, 2016). Ainsi, un précédent appuie l'instauration du revenu minimum garanti ce qui peut amener les personnes rencontrées à valoriser cette solution pour améliorer la situation des personnes ayant des incapacités.

4.6 Synthèse des résultats en contexte manitobain

Lors des entretiens réalisés au Manitoba, les acteurs rencontrés ont critiqué certains aspects des mesures liées à l'emploi, ont donné leur avis sur la transition de l'école à la vie active, se sont questionnés sur les rôles du gouvernement manitobain et ont énoncé des solutions pour améliorer la situation des personnes ayant des incapacités en emploi.

Donc, pour ce qui est des mesures manitobaines concernant l'emploi des individus ayant des incapacités, celles-ci ont été critiquées sur trois principaux aspects : le financement, la flexibilité et le bilinguisme. Plus spécifiquement, le sous-financement des mesures a été fortement déploré par plusieurs acteurs qui font un lien entre celui-ci et la pauvreté de plusieurs personnes ayant des incapacités au Manitoba. Ensuite, les

mesures manqueraient de flexibilité puisque leurs critères d'admissibilité seraient parfois stricts ce qui aurait comme conséquence d'exclure des personnes. Par exemple, un individu avec un quotient intellectuel plus élevé que la limite fixée n'a pas le droit à telle mesure, mais pourrait tout de même en bénéficier selon les dires de certaines personnes. De plus, le bilinguisme des mesures a aussi été brièvement abordé. Il semble que les services offerts aux francophones ne soient pas comparables à ceux offerts aux anglophones ce qui est déploré par deux acteurs du milieu.

À l'égard de la transition de l'école à la vie active, les acteurs interviewés ont montré des inquiétudes quant à celle-ci. En effet, selon leurs dires, les jeunes ne semblent pas être assez consultés dans leur processus de transition ce qui peut avoir comme conséquence de faire échouer celle-ci, car, par exemple, l'emploi trouvé ne correspondra pas aux attentes du jeune. De plus, le manque d'accès à des expériences de travail pendant les études a été soulevé. Pour certains, il est difficile de penser qu'un étudiant peut développer ses compétences de travailleurs s'il n'a pas d'emploi pendant sa formation scolaire. Ainsi, les jeunes handicapés seraient mal préparés à l'entrée sur le marché de l'emploi et ils manqueraient aussi de soutien lorsqu'ils essayeraient de l'intégrer. Le manque de personnel est également nommé comme étant un obstacle permettant de réussir une transition à la vie active adéquate.

Pour ce qui est des rôles du gouvernement provincial, certains acteurs croient que celui-ci pourrait en faire plus à l'égard des personnes handicapées. Le gouvernement doit passer de la parole aux actes et, ainsi, être plus visible quand il est question des personnes ayant des incapacités et, plus précisément, des mesures et programmes concernant leur transition et intégration au marché du travail. Une collaboration entre le gouvernement et les entreprises privées est également souhaitée par deux acteurs rencontrés. Ces compagnies possèdent une part de responsabilité dans l'intégration des personnes ayant des incapacités en emploi et elles ont aussi d'importants moyens financiers pour faciliter cette intégration. De plus, les répondants sont davantage favorables à des politiques à tendance incitative, car, par exemple, forcer les individus à embaucher des personnes handicapées ne fonctionne pas et peut créer de l'animosité envers celles-ci. Il faut plutôt miser sur des politiques éducatives pour tenter de changer

les attitudes et, ainsi, améliorer l'intégration des personnes ayant des incapacités à l'égard de l'emploi.

Pour ce qui est de l'accès à l'information, le principal problème semble se situer à l'égard du manque de ressources en français. Par exemple, certains sites web ne seraient pas traduits dans la langue française. Certaines personnes ne sauraient pas non plus où trouver les services disponibles. Il faudrait réfléchir à des façons pour que les services soient connus de tous.

Des solutions de diverses natures, concernant les mesures et programmes pour la transition et l'intégration des personnes handicapées, sont énoncées par les personnes rencontrées dans le cadre de cette étude. Des mesures de sensibilisation auprès des employeurs et de la population générale doivent continuer d'être réalisées pour que les personnes ayant des incapacités soient perçues comme étant des employés de grande valeur. Les accommodements sont aussi perçus comme faisant partie des solutions. En effet, l'accessibilité est une question importante à prendre en compte lorsqu'il s'agit de favoriser la participation des personnes handicapées en emploi. De plus, la mise en place d'accommodements dans les milieux de travail permet aux personnes de se sentir plus à l'aise dans leur environnement et de mieux s'y faire accepter selon une personne rencontrée. Certains répondants amènent également des solutions pour améliorer les programmes et mesures mis en place au Manitoba. Par exemple, plusieurs individus croient qu'un programme de mentorat serait idéal pour former les personnes handicapées aux différentes réalités du travail. En terminant, l'instauration d'un revenu minimum garanti est une idée apportée par certains participants. Cette solution ne concerne pas directement les mesures et programmes en emploi, mais peut tout de même avoir un impact sur la présence des personnes handicapées sur le marché du travail.

Chapitre cinq : Comparaison entre la CDPH et les résultats obtenus

5.1 Convention relative aux droits des personnes handicapées

La Convention relative aux droits des personnes handicapées de l'Organisation des Nations Unies est utilisée comme cadre d'analyse dans cette recherche. Plus précisément, c'est l'article 27 sur le travail et l'emploi qui sera utilisé. Dans un premier temps, voici l'article 1 qui énonce l'objectif de la Convention :

Promouvoir, protéger et assurer la pleine et égale jouissance de tous les droits de l'homme et de toutes les libertés fondamentales par les personnes handicapées et de promouvoir le respect de leur dignité intrinsèque. Par personnes handicapées on entend des personnes qui présentent des incapacités physiques, mentales, intellectuelles ou sensorielles durables dont l'interaction avec diverses barrières peut faire obstacle à leur pleine et effective participation à la société sur la base de l'égalité avec les autres (ONU, 2006, p.4).

Ce document, à travers 50 articles, traite, entre autres, des femmes et enfants handicapées, de la sensibilisation, de l'accessibilité, de la santé et bien sûr du travail et de l'emploi. À ce propos, l'article 27 concernant le travail et l'emploi sera décortiqué et certains aspects de celui-ci seront mis en parallèle avec les propos des répondants rencontrés au cours de ce projet de recherche.

5.2 Article 27-Travail et Emploi

Donc, l'article de la Convention sur le travail et l'emploi va comme suit :

Les États Parties reconnaissent aux personnes handicapées, sur la base de l'égalité avec les autres, le droit au travail, notamment à la possibilité de gagner leur vie en accomplissant un travail librement choisi ou accepté sur un marché du travail et dans un milieu de travail ouverts, favorisant l'inclusion et accessibles aux personnes handicapées. Ils garantissent et favorisent l'exercice du droit au travail, y compris pour ceux qui ont acquis un handicap en cours d'emploi, en prenant des mesures appropriées, y compris des mesures législatives [...]. (ONU, 2006, p.20)

À la suite de la définition de cet article, des mesures sont présentées dans la Convention pour détailler davantage ce qu'exige celle-ci de la part des États signataires. Ce sont certaines de ces mesures qui seront reprises ici pour effectuer des comparaisons avec le discours des participants. De façon générale, les points de vue des personnes rencontrées montrent un écart entre ce qui est stipulé dans la Convention et la réalité observée.

5.2.1 Interdire la discrimination fondée sur le handicap dans tout ce qui a trait à l'emploi

Cette mesure interdit la discrimination en emploi, notamment à ce qui attrait aux : « conditions de recrutement, d'embauche et d'emploi, le maintien dans l'emploi, l'avancement et les conditions de sécurité et d'hygiène au travail » (ONU, 2006, p.20). Pourtant le discours de certains acteurs fait état de nombreux préjugés à l'égard des personnes ayant des incapacités.

Il y a tellement de préjugés que l'employeur, ce qu'il entend c'est : « je suis handicapé, j'ai telle limitation ». Il n'entend pas le : « je peux faire ça, j'ai telle compétence, etc. ». Il entend : « ah, il va falloir que j'adapte le bureau, ça va être long, ça va être compliqué » (Acteur du milieu québécois 6).

Il y a beaucoup d'obstacles qui empêchent la personne [de travailler]. [...] la crainte des coûts reliés aux accommodements ou les mythes de la performance au travail ne sont jamais brisés en raison de toutes les barrières en places [...]. [Traduction libre] (Acteur manitobain du milieu 6).

Selon ces acteurs rencontrés, il semble que les accommodements représentent une barrière importante à l'embauche des personnes ayant des incapacités. De plus, les capacités de ces individus ne semblent pas valorisées ce qui a pour effet de nuire à leur intégration sur le marché du travail.

5.2.2 Employer des personnes handicapées dans le secteur public

L'article sur le travail et l'emploi mentionne que les États se doivent d'engager des personnes dans le secteur public. À cet égard, le Québec et le Manitoba ont des lois pour

favoriser l'emploi dans le secteur public. Au Québec, la *Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics* a pour objet de « corriger la situation des personnes faisant partie de certains groupes victimes de discrimination en emploi » dont les personnes handicapées. (Gouvernement du Québec, 2018a, paragr.1) Par contre, selon deux acteurs du milieu rencontrés, la fonction publique a de la difficulté à intégrer et maintenir les personnes ayant des incapacités en emploi : « L'endroit où l'on a le plus de difficulté à maintenir les gens en emploi, [...] c'est dans des institutions publiques, [dans] des ministères. Donc le public ne donne pas l'exemple. » (Acteur québécois du milieu 1) De plus, une autre personne dit ceci : « Au gouvernement, il y a une cible de 2%, et ils ne sont même pas capables de l'atteindre. » (Acteur québécois du milieu 2) Il semble que ce que cette personne prétend soit véridique puisqu'il y a en effet un objectif que 2% des travailleurs soient des personnes handicapées et, en mars 2017, les personnes handicapées travaillant à temps plein dans la fonction publique québécoise composaient seulement 1,3% de celle-ci (Secrétariat du Conseil du trésor, 2017). L'objectif de 25 n'était donc évidemment pas atteint.

Du côté du Manitoba, la *Loi sur la fonction publique* a pour objet de respecter les principes d'équité en matière d'emploi et ainsi, d'avoir une main d'œuvre qui est représentative de la population manitobaine. À ce propos, les personnes handicapées est un groupe désigné pour lequel il faut promouvoir l'emploi (Gouvernement du Manitoba, 2018). D'ailleurs, en 2009, la « stratégie de la diversité dans la fonction publique du Manitoba [comprendait] un engagement en faveur de l'accroissement de 5 % du nombre de personnes handicapées dans la fonction publique d'ici à 2012 ». (Bureau des personnes handicapées du Manitoba, 2009, p.2). Par contre, il semble que cet objectif n'est pas été atteint puisque le nombre d'employés de la fonction publique manitobaine ayant un handicap est seulement passé de 3.3% en 2010 à 5.6% en mars 2017 (Commission de la fonction publique du Manitoba, 2017). De plus, bien qu'il faille valoriser l'intégration en emploi des personnes ayant des incapacités au Manitoba, une personne considère que le gouvernement veut à tout prix atteindre les quotas fixés pour le nombre de personnes handicapées embauchées dans la fonction publique. Et selon son point de vue, cela se fait au détriment des intérêts des personnes et ainsi celles-ci se trouvent en poste dans un emploi qui ne leur convient pas. Toujours selon l'opinion de cet acteur, cela

peut faire en sorte que la personne pourra se faire reprocher de ne pas bien accomplir les tâches qui lui sont attribuées.

Il semble donc que bien que des personnes handicapées soient employées dans la fonction publique, il n'y soit pas en nombre suffisant du moins selon certains acteurs du milieu québécois. Il faut aussi porter une attention particulière aux effets des quotas qui selon un acteur manitobain pourraient avoir comme conséquence d'employer le plus de personnes possible sans faire attention à leurs intérêts personnels.

5.2.3 Favoriser l'emploi de personnes handicapées dans le secteur privé

La Convention mentionne l'importance du rôle des entreprises privées. En effet, les États doivent mettre en œuvre : « des politiques et mesures appropriées, y compris le cas échéant des programmes d'action positive, des incitations et d'autres mesures » pour favoriser l'emploi des personnes handicapées dans le secteur privé (ONU, 2006, p.21). Par contre, certaines personnes rencontrées croient que les entreprises privées ne se responsabilisent pas assez face à l'intégration en emploi des personnes ayant des incapacités. De plus, il faudrait une plus grande coopération entre le privé et le public pour permettre une présence plus nombreuse des personnes handicapées sur le marché de l'emploi.

À cet effet, les gouvernements des deux provinces pourraient établir davantage de mesures pour inciter le privé à engager des personnes ayant des incapacités. Pour ce faire, l'acteur du milieu québécois 5 croit que le gouvernement du Québec devrait imposer des quotas de personnes handicapées à embaucher ainsi que des pénalités pour les entreprises qui ne les respecteraient pas. Le secteur privé a également des moyens financiers et des besoins de main d'œuvre, ainsi il devrait jouer un rôle plus important dans l'intégration en emploi des personnes handicapées selon les points de vue de certains répondants.

5.2.4 Favoriser l'acquisition par les personnes handicapées d'une expérience professionnelle sur le marché du travail général

Les États signataires de la Convention, dont le Canada, doivent favoriser l'acquisition d'une expérience professionnelle sur le marché du travail en prenant différentes mesures comme l'instauration de lois (ONU, 2006). Par contre, les propos de certains participants font état de la difficulté pour les personnes ayant des incapacités d'avoir des expériences de travail. Des acteurs du milieu manitobain, comme mentionné précédemment dans ce rapport, font état d'un manque d'expérience de travail des étudiants handicapés. Selon leur point de vue, les jeunes ont peu d'opportunités d'acquérir de l'expérience professionnelle ce qui fait qu'ils ne sont pas outillés à intégrer le marché du travail une fois leurs études terminées. De plus, un autre répondant explique qu'au Québec il arrive, parfois, que la personne ayant des incapacités n'arrive pas à avoir un emploi. Elle aurait besoin d'une subvention pour être embauchée, mais celle-ci, pour diverses raisons, ne lui a pas été accordée. Ces deux exemples tentent de démontrer que les deux provinces canadiennes à l'étude pourraient avoir davantage de mesures pour permettre aux personnes handicapées d'obtenir plus facilement des expériences de travail.

5.3 Discussion en lien avec les principaux éléments de l'article 27-Travail et emploi

Selon les propos des acteurs rencontrés, certains éléments de l'article sur le Travail et l'emploi ne sont pas totalement respectés. En effet, des améliorations sont nécessaires en ce qui concerne la discrimination en emploi, l'embauche dans les secteurs public et privé et le fait de favoriser l'acquisition d'expériences professionnelles pour les personnes ayant des incapacités. Il semble donc exister un écart entre ce qui est inscrit dans la Convention relative aux droits des personnes handicapées et la réalité observée par les différents acteurs rencontrés dans le cadre de cette étude exploratoire.

De plus, bien que le Canada, ainsi que ses provinces aient instauré plusieurs mesures et programmes en lien avec l'emploi et les personnes handicapées, pour, notamment, favoriser leur embauche, il semble que celles-ci ne soient pas toujours suffisantes. Selon les dires des répondants, la situation d'emploi des personnes ayant des incapacités n'est pas la même que pour les personnes sans incapacités. C'est-à-dire que les obstacles à l'emploi sont plus nombreux chez les personnes handicapées. Une autre étude récente (Gagnon, Garcia et Boucher, 2018) vient justement confirmer que des obstacles en emploi sont encore présents chez celles-ci. En effet, selon les perceptions des personnes ayant des incapacités, les employeurs auraient notamment des attitudes négatives ce groupe de personnes. Plus précisément, en raison des comportements des supérieurs, les personnes handicapées se sentiraient souvent comme des travailleurs ayant moins de compétences, d'aptitudes et de productivité que les autres travailleurs n'ayant pas de handicap (Gagnon, Garcia et Boucher, 2018).

Il semble donc nécessaire de repenser certains programmes et mesures comme l'ont suggéré précédemment certains participants rencontrés. En plus, l'utilisation de la Convention comme cadre d'analyse permet d'illustrer l'écart qui existe et révèle bien que l'unique existence de ces mesures ne suffit pas du tout; il faut faire des suivis, les activer et en mesurer les résultats de manière continue et au-delà du rapport annuel réalisé par le Canada sur la Convention.

Limites

Comme mentionné en introduction, cette démarche est exploratoire et de ce fait ne permet pas d'aborder toutes les dimensions du processus d'intégration et de maintien en emploi. De même, il y a une différence importante dans les données disponibles entre le Manitoba et le Québec notamment au plan des mesures existantes; ce qui fait qu'il y a une certaine inégalité entre les parties du rapport. En raison du temps et des ressources, le volet de la transition n'a pas fait l'objet d'une analyse approfondie comme développée avec celui de l'intégration au travail. Et il y a enfin, le fait que le guide d'entretien était très ouvert et n'orientait pas forcément les discussions sur des mesures particulières. Au-delà des limites de ce type de démarche, ce travail permet de jeter un premier portrait de situation sur lequel il nous sera possible de s'appuyer pour le développement d'une demande de fonds pour analyser les dimensions restées dans l'ombre.

Conclusion

Cette recherche exploratoire présentant des mesures de soutien à la transition et à l'intégration au travail des personnes ayant des incapacités au Québec et au Manitoba a permis d'élaborer une typologie permettant de classer les différentes mesures. En effet, les mesures ont été classées selon le régime de la mesure (assuranciel/assistanciel) et son niveau d'influence (monétaire/ médicale/environnemental). Ainsi, six catégories ont été créées, soit les mesures de subsistance, de santé, d'intégration, d'indemnisation, de réadaptation et de réintégration. Les mesures des deux provinces, ainsi que celles du Canada ont ensuite été décrites selon la catégorie à laquelle elles appartiennent.

Une fois le portrait des mesures réalisées, les résultats en contexte québécois et manitobain ont été décortiqués. Il est intéressant de voir que, malgré leurs différences, ces deux provinces ont également des enjeux similaires. L'enjeu du financement des mesures est présent au Québec et au Manitoba. Les personnes considèrent en majorité que les mesures pour la transition et l'intégration des personnes ayant des incapacités sont sous-financées. De plus, les critères pour avoir accès aux mesures ne sont pas assez souples. La flexibilité de celles-ci est ainsi remise en question. Pour ce qui est du sujet spécifique de la transition à la vie active, bien que moins traité lors des entretiens au Québec, il semble que, selon les perceptions des participants à cette recherche, l'élève

n'est pas toujours au centre de sa transition, ce qui fait que son point de vue n'est pas pris en considération comme il le devrait. Pour ce qui est des rôles des gouvernements provinciaux, les personnes tendent à dire qu'ils pourraient jouer un rôle plus actif en ce qui concerne l'emploi des personnes ayant des incapacités. Les entreprises privées devraient aussi être appelées à avoir plus de responsabilités dans l'intégration des personnes ayant des incapacités. En terminant sur les principaux points en commun entre les deux provinces, les politiques de nature incitative sont valorisées par les individus rencontrés puisqu'il ne faut pas forcer les gens à embaucher des personnes ayant des incapacités, il faut plutôt les sensibiliser sur le potentiel que possèdent ces personnes. L'instauration d'un minimum garanti est aussi souhaitée par une majorité de répondants, et ce, peu importe la province dans laquelle ils demeurent.

La dernière section de ce rapport traite de l'article 27 sur le travail et l'emploi de la Convention relative aux droits des personnes handicapées de l'Organisation des Nations Unies. Ce chapitre met en lumière que certains articles ne semblent pas respectés dans leur entièreté dans ces provinces canadiennes. Plus précisément, de la discrimination en emploi, une embauche insuffisante dans les secteurs publics et privés et un manque d'expériences sur le marché du travail existent au Québec et au Manitoba selon les points de vue de participants à cette étude.

Ainsi, cette étude exploratoire nous renseigne sur les mesures de soutien à la transition et à l'intégration des personnes ayant des incapacités au Manitoba et au Québec. Cette recherche nous donne aussi le point de vue d'acteurs concernés par la problématique pour permettre de faire un état de la situation. Bien que plusieurs éléments requièrent des améliorations selon leurs propos, ils énoncent des solutions diverses pouvant servir de point de départ pour effectuer les améliorations nécessaires. Il est, également, important de garder en tête que le nombre de participants rencontrés est restreint et que d'autres études portant sur la même problématique seraient nécessaires et pourraient amener un éclairage différent sur la situation. À ce propos, une étude sur le contrat d'intégration au travail sera réalisée par une étudiante dans le cadre d'une maîtrise en travail social. De plus, une demande de subvention au Conseil de recherche en sciences humaines est envisagée pour approfondir les sujets traités dans cette étude

exploratoire notamment en ce qui a trait au rôle des professionnels dans l'évaluation de l'admissibilité des demandeurs d'emploi pour bénéficier d'un soutien financier.

Bibliographie

- Agence du revenu du Canada. (2016). *Certificat pour le crédit d'impôt pour personnes handicapées*. Repéré à <http://www.cra-arc.gc.ca/F/pbg/tf/t2201/t2201-16f.pdf>
- Archambault, J. (27 février 2015). Le gel des contrats d'intégration est-il rentable ? *L'Avantage votre journal*. Repéré à <http://www.lavantage.qc.ca/Opinion/Tribune-libre/2015-02-27/article-4059940/Le-gel-descontrats-d%26rsquo%3Bintegration-au-travail-est-il-rentable%3F/1>
- Assemblée législative du Manitoba. (2013). *Loi sur l'accessibilité pour les Manitobains*. Repéré à <https://web2.gov.mb.ca/bills/40-2/b026f.php>
- Bargain, H. (26 août 2016). Dauphin, ville pionnière du revenu minimum garanti. *Radio-Canada*. Repéré à <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/799410/revenu-minimum-garanti-revenu-base-projet-pilote-manitoba-mincome-dauphin-pauvrete-inegalite>
- Blais, F. (2018). *Loi visant principalement à instaurer un revenu de base pour des personnes qui présentent des contraintes sévères à l'emploi*. Repéré à <http://www.assnat.qc.ca/fr/travaux-parlementaires/projets-loi/projet-loi-173-41-1.html>
- Boccanfuso, D., Cousineau, J-M. et Fonseca, R. (2017). *Le concept de revenu minimum garanti et ses applications-Sommaire-Rapport d'étape du comité d'experts*. Repéré à www.gouv.qc.ca/FR/RevenuMinimumGaranti/.../ConceptRMG_SommaireFR.pdf
- Bureau des personnes handicapées du Manitoba. (2009). *Réponse à la stratégie « Ouvrir les portes : l'engagement du Manitoba à l'égard des personnes handicapées »*. Repéré à https://marchofdimes.ca/EN/advocacy/Documents/ManitobaConsultation_FR.pdf
- Commission de la fonction publique du Manitoba. (2017). *Rapport annuel 2016-2017*. Repéré à http://www.gov.mb.ca/csc/publications/annrpt/pdf/2016-17_annualrpt_en-fr.pdf
- Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse. (2018). *Traitement des plaintes*. Repéré à <http://www.cdpedj.qc.ca/fr/droits-de-la-personne/defendre-vos-droits/Pages/plainte-traitement.aspx>
- Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail. (2018). *Santé et sécurité du travail*. Repéré à <http://www.csst.qc.ca/Pages/index.aspx>
- Emploi-Québec. (2015). *Contrat d'intégration au travail*. Repéré à http://www.emploi-quebec.gouv.qc.ca/guide_mesures_services/05_Mesures_progr_Emploi_Quebec/05_9_Contrat_integration_travail/Guide_CIT.pdf
- Emploi-Québec. (2017a). *Définitions-Enquête sur la population active*. Repéré à <http://www.emploi-quebec.gouv.qc.ca/citoyens/faire-le-bon-choix-professionnel/explorer-un-metier-ou-une-profession/information-sur-le-marche-du-travail/definitions-enquete-sur-la-population-active/>

- Emploi-Québec. (2017b). Subvention salariale. Repéré à <http://www.emploi.quebec.gouv.qc.ca/en/entreprises/recruter/aide-financiere-a-lembauche/subventions-salariales-pour-employes/>
- Evers, A., Pijl, M. et Ungerson, C. (1994). *Payments for Care: a comparative overview*. Vienne : European Centre for social welfare policy and welfare.
- Esping-Andersen, G. (1999). *The Social Foundations of Postindustrial Economies*. Oxford, Royaume-Uni : Oxford University Press.
- Finkelstein, V. (1980). *Attitudes and Disabled People: Issues for Discussion*. New York, États-Unis: International Exchange of Information in Rehabilitation.
- Fougeyrollas, P. (2010). *La funambule, le fil et la toile : transformations réciproques du sens du handicap*. Québec, Canada : Presses de l'Université Laval.
- Fougeyrollas, P., Lippel, K., St-Onge, M., Gervais, M., Boucher, N., Bernard, N et Lavoie, J. (1999). *La compensation des coûts supplémentaire au Québec : Pour une couverture équitable des besoins liés aux déficiences, aux incapacités et aux situations de handicap*. Repéré à https://www.researchgate.net/publication/286626027_La_compensation_des_co_uts_supplementaires_au_Quebec_Pour_une_couverture_equitable_des_besoins_lies_aux_deficiences_incapacites_et_aux_situations_de_handicap_Quebec_Institut_de_readaptation_en_deficien
- Gagnon, M., Garcia, V. et Boucher, N. (Printemps 2018). Les obstacles personnels et sociaux à la recherche d'emploi vécus par les personnes ayant des incapacités motrices, visuelles et auditives. *Bulletin AQICESH*. Repéré à http://aqicesh.ca/docs/BulletinAqicesh_Printemps_2018.pdf
- Garcia, V., Porlier, S., Faleschini, S. et Boucher, N. (2016). The Meaning and Importance Attributed to Work for Visually Impaired People of the Metropolitan Area of Quebec. *Journal of Blindness Innovation and Research*, 6(2). doi: <http://dx.doi.org/10.5241/6-84>
- Gouvernement du Canada. (2016a). Entente Canada-Québec 2014-2018 sur le marché du travail visant les personnes handicapées. Repéré à <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/programmes/accords-formation/emt-handicapees/qc.htm>
- Gouvernement du Canada. (2016b). Entente Canada-Manitoba sur le marché du travail visant les personnes handicapées | EDSC. Repéré à <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/programmes/accords-formation/emt-handicapees/mb.html>
- Gouvernement du Canada. (2017a). Fonds d'intégration pour les personnes handicapées. Repéré à <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/programmes/fonds-integration-personnes-handicapees.html>
- Gouvernement du Canada. (2017b). Régime de pensions du Canada-Aperçu. Repéré à <https://www.canada.ca/fr/services/prestations/pensionspubliques/rpc.html>

- Gouvernement du Canada. (2018a). Crédit d'impôt pour personnes handicapées. Repéré à <https://www.canada.ca/fr/agence-revenu/services/impot/particuliers/segments/deductions-credits-impot-personnes-handicapees/credit-impot-personnes-handicapees.html#dmssbl>
- Gouvernement du Canada. (2018b). Ligne 215-Déduction pour produits et services de soutien aux personnes handicapées. Repéré à <https://www.canada.ca/fr/agence-revenu/services/impot/particuliers/sujets/tout-votre-declaration-revenus/declaration-revenus/remplir-declaration-revenus/deductions-credits-dependes/ligne-215-deduction-produits-services-soutien-personnes-handicapees.html>
- Gouvernement du Canada. (2018c). Ligne 452-Supplément remboursable pour frais médicaux. Repéré à <https://www.canada.ca/fr/agence-revenu/services/impot/particuliers/sujets/tout-votre-declaration-revenus/declaration-revenus/remplir-declaration-revenus/deductions-credits-dependes/ligne-452-supplement-remboursable-frais-medicaux.html>
- Gouvernement du Canada. (2018d). Régime de pensions du Canada-Montant que vous pourriez recevoir. Repéré à <https://www.canada.ca/fr/services/prestations/pensionspubliques/rpc/prestation-rpc/montant-prestation.html>
- Gouvernement des États-Unis. (1990). *Americans with Disabilities Act of 1990 (ADA)*. Repéré à <https://www.ada.gov/pubs/adastatute08.pdf>
- Gouvernement du Manitoba. (2017). Aide à l'emploi et au revenu des personnes handicapées. Repéré à https://www.gov.mb.ca/fs/eia/eia_disability.fr.html
- Gouvernement du Manitoba. (2018). Loi sur la fonction publique repéré à <http://web2.gov.mb.ca/laws/statutes/ccsm/c110f.php>
- Gouvernement du Manitoba. (s.d.a.). Besoins en matière de santé et autres prestations. Repéré à https://www.gov.mb.ca/fs/eia/eia_benefits.fr.html
- Gouvernement du Manitoba. (s.d.b) *Programme d'indemnisation des victimes d'actes criminels : soutien aux victimes*. Repéré à <https://www.gov.mb.ca/justice/crown/victims/pubs/supportforvictims.fr.pdf>
- Gouvernement du Manitoba. (s.d.c) Possibilités d'emploi au gouvernement du Manitoba. Repéré à <http://www.gov.mb.ca/govjobs/about/faq.fr.html#CAP>
- Gouvernement du Manitoba. (s.d.d) Programme de réadaptation professionnelle. Repéré à <https://www.gov.mb.ca/fs/eia/marketabilities.fr.html>
- Gouvernement du Manitoba. (s.d.e). Services de soutien aux personnes malades ou handicapées. Repéré à <https://www.gov.mb.ca/fs/dhsu/index.fr.html>
- Gouvernement de l'Ontario. (2005). Loi de 2005 sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario. Repéré à <https://www.ontario.ca/fr/lois/loi/05a11>
- Gouvernement du Québec. (2009). *À part entière : pour un véritable exercice du droit à l'égalité (Politique gouvernementale pour accroître la participation des personnes handicapées)*. Repéré à

https://www.ophq.gouv.qc.ca/fileadmin/centre_documentaire/Documents_administratifs/Politique_a_part_entiere_Acc.pdf

- Gouvernement du Québec. (2010). *Le programme de développement de l'employabilité à l'intention des personnes handicapées*. Repéré à https://www.tresor.gouv.qc.ca/fileadmin/PDF/programmes_mesures/Depliant-PDEIPH_FR_Web.pdf
- Gouvernement du Québec. (2016a). Manuel d'interprétation normative des programmes d'aide financière. Repéré à <https://www.mtess.gouv.qc.ca/regles-normatives/b-aides-financieres/05-prestations-speciales/index.html>
- Gouvernement du Québec. (2016b). Carnet de réclamation ASM-2. Repéré à <https://www.mess.gouv.qc.ca/regles-normatives/b-aides-financieres/05-prestations-speciales/05.01.05.01.01.html>
- Gouvernement du Québec. (2017). Carnet de réclamation. Repéré à <http://www4.gouv.qc.ca/fr/Portail/citoyens/programme-service/Pages/Info.aspx?sqctype=sujet&sqcid=3284>
- Gouvernement du Québec. (2018a). Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics. Repéré à <http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/ShowDoc/cs/A-2.01>
- Gouvernement du Québec. (2018b). Programme de solidarité sociale. Repéré à <http://www4.gouv.qc.ca/FR/Portail/Citoyens/Evenements/perdre-son-autonomie/Pages/programme-solidarite-sociale.aspx>
- Gouvernement du Québec. (2018c). *Stratégie nationale sur la main-d'œuvre 2018-2023*. Repéré à https://www.mtess.gouv.qc.ca/publications/pdf/Strat-nationale_mo.PDF
- Gouvernement du Québec. (2018d). Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles. Repéré à <http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/A-3.001>
- Gouvernement du Royaume-Uni. (1995). *Disability Discrimination Act 1995*. Repéré à http://www.legislation.gov.uk/ukpga/1995/50/pdfs/ukpga_19950050_en.pdf
- Indemnisation des victimes d'actes criminels. (2017). Indemnités et services offerts. Repéré à <http://www.ivac.qc.ca/indemnites-services/Pages/indemnites-et-services-offerts.aspx>
- Johansson, L., Long, H. et Parker, M.G. (2011). Informal Caregiving for Elders in Sweden: An Analysis of Current Policy Developments. *Journal of Aging & Social Policy*, 23(4), 335-353. doi: 10.1080/08959420.2011.605630
- Le service public de la diffusion du droit. (2005). *LOI n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées*. Repéré à <https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000000809647&categorieLien=id>

- Letarte, M. (29 avril 2015). Comment obtenir une subvention salariale? *La Presse*. Repéré à <http://www.lapresse.ca/affaires/economie/emploi/201504/29/01-4865401-comment-obtenir-une-subvention-salariale.php>
- Mercure, D. et Vultur, M. (2010). *La signification du travail. Nouveau modèle productif et ethos du travail au Québec*. Québec, Québec : Presses de l'Université Laval.
- Ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur (2018). Guide pour soutenir la démarche de transition de l'école vers la vie active (TEVA). Gouvernement du Québec, 24p
- Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale. (2018). *Pour l'égalité en emploi : Stratégie pour le maintien et l'intégration en emploi des personnes handicapées*. Repéré à https://www.mtess.gouv.qc.ca/publications/pdf/ADMIN_strategie_handicapes.pdf
- Ministère des finances du Canada. (2017). Soutien fédéral aux provinces et aux territoires. Repéré à <https://www.fin.gc.ca/fedprov/mtp-fra.asp#Quebec>
- Office des personnes handicapées du Québec. (2011). *La transition de l'école à la vie active (TEVA)*. Repéré à http://www.luciebruneau.qc.ca/data/luciebruneau/files/file/TEVA_OPHQ_mars2011.pdf
- Office des personnes handicapées du Québec. (2016). *Les programmes et mesures destinés aux personnes handicapées : portrait global et dépenses*. Repéré à https://www.ophq.gouv.qc.ca/fileadmin/centre_documentaire/Etudes__analyses__et_rapports/RAP_programmes_et_mesures_2015-2016.pdf
- Organisation de coopération et de développement économiques. (2015). *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2015*, Éditions OCDE, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2015-fr.
- Oliver, M. (1990). *The Politics of Disablement*. Londres, Royaume-Uni : Macmillan.
- Organisation des Nations unies. (2006). *Convention relative aux droits des personnes handicapées et Protocole facultatif*. Repéré à <http://www.un.org/disabilities/documents/convention/convoptprot-f.pdf>
- Organisation mondiale de la santé. (2011). *Rapport mondial sur le handicap*. Repéré à http://www.who.int/disabilities/world_report/2011/fr/
- Paré, I. et Champagne, S.R. (2014). Moins d'aide à l'emploi pour les plus démunis. *Le Devoir*. Repéré à <https://www.ledevoir.com/societe/actualites-en-societe/421170/moins-d-aide-a-l-emploi-pour-les-plus-demunis>
- Paugam, S. (2007). *Le salarié de la précarité. Les nouvelles formes de l'intégration professionnelle*. Paris, France : Presses universitaires de France.
- Publication Québec. (2004). *Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale*. Repéré à <http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showDoc/cs/E-20.1?&digest=>

- Retraite Québec (2018). La rente d'invalidité du Régime de rente du Québec. Repéré à https://www.rrq.gouv.qc.ca/fr/invalidite/vivre_invalidite/regime_rentes/rente_invalidite/Pages/rente_invalidite.aspx
- Rousseau, N., Bergeron, L. (2017). Le parcours de formation axée sur l'emploi : la parole aux jeunes. *McGill Journal of Education*, 52(1), 135–148. <https://doi.org/10.7202/1040808ar>
- Schnapper, D. (2007). *Qu'est-ce que l'intégration?* Paris, France : Gallimard.
- Société d'assurance publique du Manitoba. (2018). Réadaptation. Repéré à <https://www.mpi.mb.ca/fr/Claims/BI/Rehabilitation/Pages/fr-RehabOverview.aspx>
- Société de l'assurance de l'automobile du Québec. (2004). Règlement sur l'indemnité forfaitaire pour préjudice non pécuniaire Indemnisation pour perte de qualité de vie. Repéré à <https://saaq.gouv.qc.ca/fileadmin/documents/publications/reglement-indemnite-annoté.pdf>
- Secrétariat du Conseil du trésor. (2017). *Les membres de communautés culturelles, les anglophones, les Autochtones et les personnes handicapées*. Repéré à https://www.tresor.gouv.qc.ca/fileadmin/PDF/effectif_fonction_publicque/groupes_cibles_1617.pdf
- SPHERE. (2018). À propos de SPHERE. Repéré à <https://sphere-qc.ca/a-propos/sphere/>
- Statistique Canada. (2011). *Enquête canadienne sur l'incapacité : questionnaire*. Repéré à www.statcan.gc.ca/imdb-bmdi/instrument/3251_Q3_v1-fra.pdf
- Thill, C. (2015). Listening for policy change: how the voices of disabled people shaped Australia's National Disability Insurance Scheme. *Disability & Society*, 30(1), 15-28. doi:10.1080/09687599.2014.987220
- Villeneuve, P. (2009). *Grille d'analyse d'un programme ou d'une mesure*. Document inédit.
- Workers Compensation Board of Manitoba. (2014). *Allocation pour incapacité partielle permanente*. Repéré à https://www.wcb.mb.ca/sites/default/files/resources/F-FACTS_PermanentPartialImpairmentAward_0.pdf
- Workers Compensation Board of Manitoba. (2018). *Benefits Guide 2018 FAQ*. Repéré à https://www.wcb.mb.ca/sites/default/files/files/6953_WCB_Benefits_Guide_FAQ_Web.pdf

Remerciements

Les auteurs de ce rapport tiennent à remercier tous les participants à cette étude ainsi que Mme Isabelle Tremblay, directrice générale de l'Alliance québécoise des regroupements régionaux pour l'intégration des personnes handicapées pour avoir facilité le recrutement des personnes rencontrées au Québec.

Annexe 1-Grille d'analyse d'une mesure

Type de programme ou de mesure :	
Nom:	
1. Région géographique couverte	
2. Niveau d'action (Macro, méso ou micro)	
3. Organisme responsable	
4. Composante d'un programme ou d'une politique plus large?	
5. Description des biens, services et/ou bénéfices monétaires fournis	
6. Critères d'éligibilité	
7. Définitions de déficience/ incapacité/ handicap : ce qui est mesuré. Définition de permanence (le cas échéant)	
8. Accessibilité (liste d'attente, accès à l'information, etc.)	
9. Organisme qui distribue (service provider)	
10. Contributions (responsabilités) du participant	
11. Financement (qui paye)	

12. Information sur le budget	
13. Provenances de l'information	
14. Personne à contacter pour plus d'information	
15. Démarches enclenchées	
16. Autre	

Élaboré par P. Villeneuve pour le projet de recherche dirigé par D. Anderson : *The economic dynamics of families who care for a child with a disability in Canada*, (2009); adapté par T. Earle pour le projet dirigé par N. Boucher : *Programmes et mesures de soutien à la transition étude-travail et à l'intégration au travail pour les personnes ayant des incapacités au Québec et au Manitoba*, (2017).

Annexe 2-Fiches des mesures fédérales

Type de programme ou de mesure : Mesure de subsistance (assistancielle/monétaire)	
Nom: Crédit d'impôt pour personnes handicapées	
1. Région géographique couverte	Canada
2. Niveau d'action (Macro, méso ou micro)	Macro
3. Organisme responsable	Revenu Canada
4. Composante d'un programme ou d'une politique plus large?	
5. Description des biens, services et/ou bénéfices monétaires fournis	Ce crédit d'impôt réduit le montant de l'impôt sur le revenu à payer. Le montant réduit équivaut à 7899\$ (montant duquel l'impôt fédéral à payer est réduit). Le but est de réduire le fardeau des frais liés à la déficience de la personne (coûts supplémentaires).
6. Critères d'éligibilité	Il faut avoir au moins 18 ans. Il faut avoir une déficience grave et prolongée.
7. Définitions de déficience/ incapacité/ handicap : ce qui est mesuré	Pour être admissible au crédit d'impôt pour personne handicapée (et donc également au montant supplémentaire du PRFT), la personne doit remplir le formulaire T2201 (dont une partie est remplie par un médecin). http://www.cra-arc.gc.ca/F/pbg/tf/t2201/LISEZ-MOI.html Ce formulaire atteste que la déficience est grave et indique si celle-ci est prolongée. Ce sont surtout les incapacités fonctionnelles de la personne qui sont mesurées : parler, entendre, marcher, évacuer, se nourrir, s'habiller. Le formulaire prend également en compte les fonctions mentales : incapacité à apprendre, mémoriser, résoudre des problèmes, atteindre des objectifs et la capacité de jugement. Enfin, le formulaire souligne aussi les soins nécessaires à la personne à partir d'un critère de 14 heures par semaine.
8. Accessibilité (liste d'attente, etc.)	

9. Organisme qui distribue (service provider)	Revenu Canada
10. Contributions du participant	Faire sa déclaration de revenus, remplir le formulaire, consulter un médecin.
11. Financement (qui paye)	Revenu Canada
12. Information sur le budget	
13. Provenances de l'information	<p>Guide pour personnes handicapées http://www.cra-arc.gc.ca/tx/ndvdls/sgmnts/dsblts/dtc/menu-fra.html#dmssbl</p> <p>http://www.cra-arc.gc.ca/tx/ndvdls/tpcs/ncm-tx/rtrn/cmpltng/ddctns/Ins300-350/316-fra.html</p>
14. Personne à contacter pour plus d'information	
15. Démarches enclenchées	
16. Autre	Une personne de moins de 18 ans peut recevoir un montant additionnel (sous forme de crédit d'impôt non remboursable) de 4607\$.

Type de programme ou de mesure : Mesure de subsistance (assistancielle/monétaire)	
Nom: Programme de la Sécurité de la vieillesse	
1. Région géographique couverte	Canada
2. Niveau d'action (Macro, méso ou micro)	Macro
3. Organisme responsable	Régime de pension du Canada
4. Composante d'un programme ou d'une politique plus large?	
5. Description des biens, services et/ou bénéfices monétaires fournis	C'est une pension (imposable) pour les gens de 65 ans et plus. En juillet 2016, le montant mensuel maximal était de 573,37 par mois (montant indexé 4 fois par année). Concrètement, cela ressemble à un revenu minimum garanti, mais ce ne l'est pas parce qu'à partir d'un revenu net de 71 592 (en 2014), une partie de la pension est récupérée. La prestation est entièrement récupérée à partir d'un revenu de 118,055\$. Les seuils sont indexés.
6. Critères d'éligibilité	<ul style="list-style-type: none"> • Il n'est pas nécessaire de cotiser. • Il faut avoir 65 ans ou plus. • Être citoyen ou résident permanent. • Il faut avoir résidé au Canada pendant au moins 10 ans depuis son anniversaire de 18 ans. • Il n'est pas nécessaire de vivre au Canada pour recevoir la pension. Si la personne a résidé pendant au moins 20 ans au Canada, et ce, depuis son anniversaire de 18 ans et que la personne était citoyenne canadienne ou résidente autorisée, le jour qui a précédé son départ du Canada, elle est qualifiée pour recevoir la pension. • Il ne faut pas être en prison. • Pour recevoir la pension maximale, il faut avoir résidé au Canada pendant au moins 40 ans. • Une personne peut recevoir 40% de la pleine pension autrement. (Donc tout le monde peut recevoir la pension après 10 ans de résidence, c'est seulement le montant qui varie.)
7. Définitions de déficience/ incapacité/ handicap : ce qui est mesuré	
8. Accessibilité (liste d'attente, etc.)	Normalement, les personnes sont inscrites automatiquement à leur 64 ^e anniversaire.
9. Organisme qui distribue (service provider)	

10. Contributions du participant	
11. Financement (qui paye)	Gouvernement du Canada avec ses fonds publics.
12. Information sur le budget	
13. Provenances de l'information	http://www.esdc.gc.ca/fr/rpc/index.page
14. Personne à contacter pour plus d'information	
15. Démarches enclenchées	
16. Autre	

Type de programme ou de mesure : mesure d'intégration (assistancielles/environnementales)	
Nom: Fonds d'intégration aux personnes handicapées	
1. Région géographique couverte	Canada
2. Niveau d'action (Macro, méso ou micro)	Macro
3. Organisme responsable	
4. Composante d'un programme ou d'une politique plus large?	
5. Description des biens, services et/ou bénéfiques monétaires fournis	Le Fonds d'intégration pour les personnes handicapées permet d'aider les personnes handicapées à se préparer à occuper un emploi, à obtenir un emploi et à le conserver. Il aide les personnes handicapées à surmonter les obstacles qui nuisent à leur participation au marché du travail canadien et il apporte un soutien aux employeurs afin qu'ils embauchent des personnes handicapées. Ce programme prévoit le financement d'un large éventail de programmes et de services, notamment les mesures de soutien pour la recherche d'emploi, les services préalables à l'emploi, les subventions salariales, le placement professionnel et les initiatives de sensibilisation des employeurs, qui incitent ces derniers à embaucher des personnes handicapées. Les Centres Service Canada administrent le Fonds d'intégration partout au pays, en partenariat avec des organismes communautaires.
6. Critères d'éligibilité	
7. Définitions de déficience/ incapacité/ handicap : ce qui est mesuré. Définition de permanence (le cas échéant)	
8. Accessibilité (liste d'attente, accès à l'information, etc.)	
9. Organisme qui distribue (service provider)	
10. Contributions (responsabilités) du participant	
11. Financement (qui paye)	

12. Information sur le budget	
13. Provenances de l'information	https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/programmes/fonds-integration-personnes-handicapees.html
14. Personne à contacter pour plus d'information	
15. Démarches enclenchées	
16. Autre	

Type de programme ou de mesure : Mesure d'indemnisation (assurantielle/monétaire)

Nom : Prestations d'invalidité du Régime de pensions du Canada

1. Région géographique couverte	Canada sauf province de Québec
2. Niveau d'action (Macro, méso ou micro)	Macro
3. Organisme responsable	Régime de pensions du Canada
4. Composante d'un programme ou d'une politique plus large?	
5. Description des biens, services et/ou bénéfices monétaires fournis	<p>Le Régime de pension du Canada (RPC) verse des prestations d'invalidité aux personnes qui ont suffisamment cotisé au Régime et qui ont une invalidité qui les empêche d'occuper un emploi, quel qu'il soit, de façon régulière. Leurs enfants à charge peuvent aussi être admissibles à des prestations. Pour 2018, le paiement mensuel moyen pour les prestations d'invalidité est fixé à 971,23\$, et le montant maximal est de 1 335,83\$. Vous recevrez le montant minimal fixe pour tous les prestataires (485,20\$), en plus d'un montant calculé en fonction de vos cotisations versées au Régime de pensions du Canada durant toute votre vie professionnelle.</p> <p>Si vous recevez des prestations d'invalidité, vos enfants à charge pourraient être admissibles à des prestations d'enfant. En 2018, le montant mensuel fixe de ces prestations était de 244,64\$.</p>
6. Critères d'éligibilité	<p>Pour que vous soyez admissible à des prestations dans le cadre du RPC, votre invalidité doit être à la fois grave et prolongée et doit régulièrement vous empêcher d'occuper un emploi.</p> <p>Par grave, on entend une invalidité mentale ou physique qui vous empêche d'occuper tout type d'emploi véritablement rémunérateur de façon régulière.</p> <p>Par prolongée, on entend une invalidité à long terme et dont la durée est indéterminée ou qui vraisemblablement entraîner le décès.</p>

	<p>Les deux critères doivent être respectés au moment de présenter la demande. Au Canada, il n'existe aucune définition commune du terme invalidité. Votre admissibilité à des prestations d'invalidité de programmes d'autres gouvernements ou d'assureurs privés ne vous garantit pas l'admissibilité aux prestations du RPC.</p> <p>Il faut avoir moins de 65 ans et répondre aux exigences relatives au RPC. (À quelques exceptions près, toute personne de plus de 18 ans qui travaille au Canada à l'extérieur du Québec et dont le revenu annuel est supérieur à un montant minimum déterminé (3500\$ par année) doit cotiser au Régime de pensions du Canada. Si vous avez un employeur, vous devez payer la moitié des cotisations, et votre employeur payer l'autre moitié. Si vous êtes un travailleur autonome, vous devez payer la totalité des cotisations.)</p> <p>Pour être admissible à des prestations d'invalidité du RPC, vous devez avoir cotisé au Régime pendant l'une ou l'autre des périodes suivantes : quatre des six dernières années ou trois des six des dernières années, si vous avez cotisé pendant au moins 25 ans.</p>
7. Définitions de déficience/ incapacité/ handicap : ce qui est mesuré. Définition de permanence (le cas échéant)	
8. Accessibilité (liste d'attente, accès à l'information, etc.)	
9. Organisme qui distribue (service provider)	Régime de pensions du Canada
10. Contributions (responsabilités) du participant	
11. Financement (qui paye)	Gouvernement canadien
12. Information sur le budget	
13. Provenances de l'information	https://www.canada.ca/fr/services/prestations/pensionspubliques/rpc/prestation-invalidite-rpc.html
14. Personne à contacter pour plus d'information	https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/ministere/coordonnees/rpc.html
15. Démarches enclenchées	
16. Autre	

Annexe 3-Fiches des mesures québécoises

Type de programme ou de mesure : Mesure de subsistance (assistancielle/monétaire)	
Nom: Programme de solidarité sociale	
1. Région géographique couverte	Province de Québec
2. Niveau d'action (Macro, méso ou micro)	Macro
3. Organisme responsable	Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale
4. Composante d'un programme ou d'une politique plus large?	
5. Description des biens, services et/ou bénéfices monétaires fournis	<p>Montant reçu en date de janvier 2016 :</p> <p>1 adulte : 947\$/mois 1 conjoint d'étudiant : 480\$/mois 1 adulte hébergé : 202\$/mois 1 mineur hébergé avec son enfant à charge (doit avoir la garde de l'enfant au moins 40 % du temps) : 202\$/mois 2 adultes : 1416\$/mois</p> <p>Restrictions qui diminuent les prestations mensuelles :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Avoir plus de 1500\$ (2500\$ pour une famille) en bien mobiliers ou immobiliers, sauf : biens reliés à l'exercice d'un emploi, d'un métier ou d'un art, biens reliés à la retraite, biens des enfants à charge; équipements ou des véhicules adaptés, services funéraires et des contrats d'achat préalables de sépultures, biens acquis à même une indemnité, sommes versées dans un Régime enregistré d'épargne-invalidité (REEI) ou dans un Régime d'épargne-invalidité déterminé (REID). • Avoir plus de 2500\$ en liquidités (5000\$ pour une famille), sauf l'avoir liquide de l'enfant à charge, le transfert d'un montant d'un régime enregistré d'épargne à un autre, les montants versés dans le cadre de la Prime au

	<p>travail, de la Prestation fiscale pour le revenu de travail (PFRT), et du Paiement de soutien aux enfants (PSAE), les montants exclus le mois de leur réception, les frais supplémentaires des programmes ou des mesures d'Emploi Québec, les sommes versées par un établissement psychiatrique, le régime enregistré d'épargne invalidité (REEI).</p> <ul style="list-style-type: none"> • Avoir un revenu mensuel supérieur à 100\$, ce qui ne compte pas les prestations de Solidarité Sociale, indemnités ou rentes accordées pour compenser la perte de tels revenus, notamment en raison d'une incapacité ou d'une retraite.
6. Critères d'éligibilité	<ul style="list-style-type: none"> • Âge : <ul style="list-style-type: none"> 18 ans et plus 18 ans et moins, mais reconnu pleinement émancipées 18 ans et moins, mais mariées ou déjà mariées 18 ans et moins avec enfant à charge • Résider au Québec • Démontrer que ses ressources financières (ex. : argent, biens, revenus) sont égales ou inférieures aux montants maximaux permis • Avoir épuisé tous les recours possibles dans sa situation, par exemple : <ul style="list-style-type: none"> ▪ Assurance-emploi, ▪ Pension alimentaire pour un enfant à charge, ▪ Indemnisation relative à un accident du travail ou de la route, ▪ Rente de retraite versée par le Régime de rentes du Québec (personne de 60 ans et plus). • Démontrer des contraintes sévères à l'emploi : Vous avez des contraintes sévères si vous avez un problème de santé grave et permanent, par exemple, un handicap important. Si vous êtes dans cette situation, vous devez fournir au ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale un rapport médical démontrant que vous avez de telles contraintes.
7. Définitions de déficience/ incapacité/ handicap : ce qui est mesuré. Définition de permanence (le cas échéant)	<ul style="list-style-type: none"> •
8. Accessibilité (liste d'attente, etc.)	Les conditions d'admissibilités exigent beaucoup de preuves et les règles et les restrictions sont très compliquées et difficilement accessibles.

9. Organisme qui distribue (service provider)	Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale
10. Responsabilités du participant	Les prestataires n'ont pas l'obligation de produire une déclaration chaque mois si leur situation ne change pas. Par contre, ils doivent aviser le Ministère aussitôt que survient un changement dans leur situation familiale, financière ou autre. Tout changement peut faire varier le montant des prestations qu'ils reçoivent ou qu'ils ont reçu. Si un prestataire omet de déclarer un changement, il pourrait être privé d'aide financière ou devoir rembourser une aide financière versée en trop.
11. Financement (qui paye)	Gouvernement du Québec
12. Provenances de l'information	http://www.mess.gouv.qc.ca/regles-normatives/a-identification-clientele/03-aide-financiere-dernier-recours/03.03.html http://www4.gouv.qc.ca/FR/Portail/Citoyens/Evenements/perdre-son-autonomie/Pages/programme-solidarite-sociale.aspx http://www.emploiquebec.gouv.qc.ca/publications/pdf/SR_dep_montant_prestations.pdf
13. Information sur le budget	
14. Personne à contacter pour plus d'information	Emploi Québec
15. Démarches enclenchées	
16. Autre	

Type de mesure : Les mesures de santé (assistancielles/médicales)	
Nom: Prestations spéciales de santé, services assumés par la RAMQ	
1. Région géographique couverte	Province de Québec
2. Niveau d'action (Macro, méso ou micro)	Macro
3. Organisme responsable	Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale
4. Composante d'un programme ou d'une politique plus large?	Programmes de dernier recours (aide sociale ou solidarité sociale)
5. Description des biens, services et/ou bénéfices monétaires fournis	<p>Pour obtenir les services assurés par la RAMQ, le prestataire présente sa carte d'assurance-maladie et son carnet de réclamation au professionnel de son choix. La RAMQ en assume elle-même les coûts. Ces services sont principalement de trois types (mais ça compte aussi les services pharmaceutiques et les prothèses pour difformité physique à caractère permanent) :</p> <ul style="list-style-type: none"> • <u>5.1.1.1 PS – Aide auditive</u> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Une prothèse auditive est un appareil servant à améliorer l'audition. Elle peut être de l'une des catégories suivantes : analogique (de type intra-auriculaire, contour d'oreille, de corps et sur lunettes), analogique à contrôle numérique (de type intra-auriculaire et contour d'oreille) et numérique (de type intra-auriculaire et contour d'oreille). • <u>5.1.1.2 PS – Optométrie (examen, analyse et prescription)</u> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Les services d'optométries rendus par un optométriste : ➤ Les services d'optométries assurés sont l'examen des yeux, l'analyse de leurs fonctions, l'étude des troubles oculo-visuels et la prescription d'un traitement approprié. La Régie paie pour les bénéficiaires un seul examen complet de la vision et une seule étude de la vision des couleurs par période de 24 mois. ➤ Les services d'optométries ne comprennent pas l'achat, la pose, l'ajustement et le remplacement des lunettes et des lentilles de contact (c'est le Ministère qui couvre ça). ➤ L'aide VISUELLE destinée à un HANDICAPÉ visuel, soit de l'aide pour la lecture (magnétophone, télévisionneuse, etc.), pour l'écriture (machine à écrire standard ou braille, etc.), la mobilité (canne blanche, détecteur électronique d'obstacles, etc.), lorsqu'elle est prêtée à une telle personne à la suite de la recommandation d'un établissement reconnu.

	<ul style="list-style-type: none"> • <u>5.1.1.3 PS – Soins dentaires</u> : <ul style="list-style-type: none"> ➤ Les services dentaires; ➤ Les services de chirurgie buccale rendus par les dentistes dans un établissement universitaire ou un centre hospitalier; • Autres : <ul style="list-style-type: none"> ➤ Les services pharmaceutiques; ➤ Les achats, les ajustements, les remplacements ou les réparations de prothèses, d'appareils orthopédiques, d'appareils orthopédiques, de dispositifs ou d'autres équipements qui suppléent à une déficience ou à une difformité physique de caractère permanent.
<p>6. Critères d'éligibilité</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Être prestataire du programme d'aide sociale ou de solidarité sociale • Pour les soins dentaires (excluant les services de prothèses dentaires) et les services d'optométries, il faut être prestataire de l'aide pendant une période de 12 mois avant de pouvoir en bénéficier. • Les prothèses dentaires acryliques couvertes par le carnet de réclamation ne sont pas accessibles aux demandeurs d'asile. Pour ce type de services, le demandeur d'asile doit avoir recours au Programme fédéral de santé intérimaire (PFSI). • Pour les calculs de période : <ul style="list-style-type: none"> ❖ pour une personne qui cesse de faire partie d'une famille : <ul style="list-style-type: none"> ➤ Si l'enfant dépose une demande comme adulte et est déclaré admissible, il bénéficie de la durée de présence à l'aide la plus ancienne, soit de l'adulte 1 ou de l'adulte 2, accumulée dans la famille dont il faisait partie. C'est le cas, notamment, lorsqu'un enfant à charge atteint 18 ans et fait une demande comme adulte seul. ➤ Si l'adulte demande de l'aide comme personne seule, il [l'enfant qui était à sa charge] conserve la date d'admission qu'il avait dans le dossier couple. ❖ Pour une personne qui s'ajoute à une famille : <ul style="list-style-type: none"> ➤ L'enfant qui devient à la charge d'une famille bénéficie de la date d'admission la plus ancienne inscrite au dossier, soit celle de l'adulte 1 ou de l'adulte 2. ➤ L'adulte conserve la date de dernière admission de son dossier précédent.
<p>7. Définitions de déficience/ incapacité/ handicap : ce qui est mesuré.</p> <p>Définition de permanence (le cas échéant)</p>	

8. Accessibilité (liste d'attente, etc.)	Un carnet de réclamation est délivré chaque mois au prestataire. Le carnet permet d'avoir accès aux biens et services de santé.
9. Organisme qui distribue (service provider)	Dentiste, optométriste, pharmacie, etc.
10. Responsabilité du participant	Tenir à jour son carnet; lorsqu'une prestation spéciale de santé est accordée à un prestataire (ex. achat de préparations lactées), elle est indiquée sur le carnet.
11. Financement (qui paye)	La Régie de l'assurance maladie rembourse les dentistes, pharmaciens, optométristes, etc.
12. Information sur le budget	Médicaments et services pharmaceutiques : 749 188 000\$ (2014-2015); p. 55 Services dentaires : 67 123 000 (2014-2015); p.120 Services d'optométries : non disponible pour les prestataires d'aide de dernier recours. 54 288 000 \$ pour l'ensemble des personnes assurées.
13. Provenances de l'information	L'ensemble des prestations spéciales : http://www.mess.gouv.qc.ca/regles-normatives/b-aides-financieres/05-prestations-speciales/index.html Budget RAMQ 2014-2015 : http://www.ramq.gouv.qc.ca/SiteCollectionDocuments/citoyens/fr/rapports/rappann1415.pdf
14. Personne à contacter pour plus d'information	http://www.ramq.gouv.qc.ca/fr/nous-joindre/citoyens/Pages/nous-joindre.aspx
15. Démarches enclenchées	
16. Autre	

Type de mesure : Mesure de santé (assistancielle/médicale)	
Nom: Prestations spéciales de santé, services assurés par la RAMQ après accord avec le Ministère	
1. Région géographique couverte	Province de Québec
2. Niveau d'action (Macro, méso ou micro)	Macro
3. Organisme responsable	Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale / Emploi Québec
4. Composante d'un programme ou d'une politique plus large?	Programme de solidarité sociale
5. Description des biens, services et/ou bénéfices monétaires fournis	<p>La RAMQ assume elle-même la plupart des coûts suivants (quelques exceptions pour les prothèses dentaires) :</p> <ul style="list-style-type: none"> • <u>5.1.2.1 PS – Œil artificiel</u> achat, réparation, entretien. • <u>5.1.2.2 PS – Prothèses dentaires</u> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Une prestation spéciale est accordée pour défrayer le coût des prothèses dentaires acryliques fournies par un dentiste ou un denturologiste, tant pour l'achat, la réparation, l'ajout de structure, le regarnissage que pour le remplacement. Cette prestation est remboursée par la RAMQ suivant ses normes et pratiques, • <u>5.1.2.3 PS – Prothèses mammaires externes</u> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Toute personne assurée par le Régime d'assurance maladie du Québec qui a subi une mastectomie totale ou radicale ainsi que les personnes de 14 ans ou plus qui souffrent d'aplasie (absence totale de formation du sein). ➤ Par la suite, tous les deux ans, à la date anniversaire de la mastectomie ou du constat médical, la personne a droit à un montant forfaitaire de 200 \$ pour couvrir les frais de remplacement de la prothèse. ➤ La personne qui est prestataire d'une aide financière de dernier recours a droit, sur présentation d'une preuve d'achat, à un montant supplémentaire (maximum de 100\$, si le prix de la prothèse excède 200\$) qui lui permettra de couvrir en partie ou en totalité le coût réel d'achat ou de remplacement de la prothèse. • <u>5.1.2.4 PS – Programme d'appareils fournis aux stomisés permanents</u>

	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Toute personne assurée par le Régime d'assurance-maladie du Québec qui a subi une colostomie, une iléostomie ou une urostomie et dont le certificat médical atteste le caractère permanent de l'une de ces interventions. ➤ La RAMQ verse annuellement aux personnes stomisées, via le Programme d'appareils fournis aux stomisés permanents, une aide financière de base leur permettant de se procurer le matériel nécessaire. Lorsqu'il s'agit d'une personne prestataire d'une aide financière de dernier recours, les dépenses excédant cette aide financière de base peuvent également être remboursées dans le cadre de ce programme, sur présentation de pièces justificatives.
<p>6. Critères d'éligibilité</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Être prestataire du programme d'aide sociale ou de solidarité sociale. <p>Pour un Œil artificiel (achat, réparation, entretien), la RAMQ rembourse à un prestataire, sur présentation de pièces justificatives (seule condition).</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pour les prothèses dentaires : il faut avoir été prestataire d'aide de dernier recours depuis 24 mois et : <ul style="list-style-type: none"> ➤ CONFECTION : il faut une autorisation du Ministère; le client n'a rien à payer jusqu'à concurrence du tarif prévu. ➤ REMPLACEMENT : il faut une autorisation du Ministère; le client n'a rien à payer jusqu'à concurrence du tarif prévu si c'est 8 ans après la confection (bref, une par 8 ans). ➤ REMPLACEMENT : à la suite d'une chirurgie BUCCALE : il faut une autorisation du Ministère; Le client n'a rien à payer jusqu'à concurrence du tarif prévu. ➤ REMPLACEMENT faisant suite à une PERTE ou un BRIS irréparable est comblé : Sur AUTORISATION préalable; aucune limite quant au nombre de remplacements; jusqu'à concurrence de la moitié du taux de la confection, tel que prévu à l'entente entre le ministre de la Santé et des Services sociaux et l'Association des chirurgiens-dentistes du Québec. C'est le dentiste qui informe son client du montant à payer. ➤ RÉPARATION ou AJOUT DE STRUCTURE : sans autorisation préalable (couvert par le carnet de réclamation); aucune limite quant au nombre de réparations; Le client n'a rien à payer jusqu'à concurrence du tarif prévu. ➤ REGARNISSAGE : autorisation préalable s'il s'est écoulé au moins trois (3) mois depuis l'obtention de la prothèse faisant l'objet d'un regarnissage; pas plus d'une fois par 5 ans pour le regarnissage d'une même prothèse; le client n'a rien à payer jusqu'à concurrence du tarif prévu. ➤ De plus, les prothèses dentaires acryliques couvertes par le carnet de réclamation ne sont pas accessibles aux demandeurs d'asile. Pour ce type de services, le demandeur d'asile doit avoir recours au Programme fédéral de santé intérimaire (PFSI). <ul style="list-style-type: none"> • Pour les calculs de période :

	<ul style="list-style-type: none"> ❖ pour une personne qui cesse de faire partie d'une famille : <ul style="list-style-type: none"> ➤ Si l'enfant dépose une demande comme adulte et est déclaré admissible, il bénéficie de la durée de présence à l'aide la plus ancienne, soit de l'adulte 1 ou de l'adulte 2, accumulée dans la famille dont il faisait partie. C'est le cas, notamment, lorsqu'un enfant à charge atteint 18 ans et fait une demande comme adulte seul. ➤ Si l'adulte demande de l'aide comme personne seule, il [l'enfant qui était à sa charge] conserve la date d'admission qu'il avait dans le dossier couple. ❖ Pour une personne qui s'ajoute à une famille : <ul style="list-style-type: none"> ➤ L'enfant qui devient à la charge d'une famille bénéficie de la date d'admission la plus ancienne inscrite au dossier, soit celle de l'adulte 1 ou de l'adulte 2. ➤ L'adulte conserve la date de dernière admission de son dossier précédent.
<p>7. Définitions de déficience/ incapacité/ handicap : ce qui est mesuré.</p> <p>Définition de permanence (le cas échéant)</p>	
8. Accessibilité (liste d'attente, etc.)	Cela va dépendre du service qui est demandé.
9. Organisme qui distribue (service provider)	Cela va dépendre du service qui est demandé.
10. Responsabilité du participant	La personne doit tenir à jour son carnet de réclamation.
11. Financement (qui paye)	Régie de l'assurance maladie du Québec
12. Information sur le budget	Dépense de la RAMQ sur des Prothèses mammaires externes en 2014-2015 : 1 602 000\$ (pas seulement les prestataires d'aide de dernier recours)
13. Provenances de l'information	<p>L'ensemble des prestations spéciales : http://www.mess.gouv.qc.ca/regles-normatives/b-aides-financieres/05-prestations-speciales/index.html</p> <p>Prothèses mammaires externes : http://www.ramq.gouv.qc.ca/fr/citoyens/programmes-aide/Pages/protheses-mammaires-externes.aspx</p>
14. Personne à contacter pour plus d'information	Régie de l'assurance maladie du Québec
15. Démarches enclenchées	

Type de programme ou de mesure : Mesure d'intégration (assistancielles/environnementales)	
Nom: Subvention salariale pour employées	
1. Région géographique couverte	Québec
2. Niveau d'action (Macro, méso or micro)	Méso/ Macro
3. Organisme responsable	Emploi-Québec
4. Composante d'un programme ou d'une politique plus large?	
5. Description des biens, services et/ou bénéfices monétaires fournis	<p>« Emploi-Québec offre des subventions salariales aux employeurs pour embaucher des personnes motivées, mais éprouvant des difficultés à trouver un emploi. »</p> <p>La subvention couvre une partie du salaire de la personne et (à certaines conditions) une partie du salaire d'un employé qui doit l'accompagner. La subvention est d'une durée limitée (32 à 52 semaines)</p> <p>L'aide financière varie selon : les difficultés d'intégration de la personne; les besoins d'accompagnement et d'encadrement et la nature du poste.</p>
6. Critères d'éligibilité	<p>Pour savoir si une personne est admissible à la subvention salariale, elle doit rencontrer un agent d'aide à l'emploi à son Centre local d'emploi pour faire évaluer son risque de chômage prolongé.</p> <p>L'emploi doit également être à temps plein (au moins 30 heures semaines) ou un emploi saisonnier récurrent (vacant ou nouvellement créé)</p>
7. Définitions de déficience/ incapacité/ handicap : ce qui est mesuré	
8. Accessibilité (liste d'attente, etc.)	
9. Organisme qui distribue (service provider)	Emploi-Québec
10. Contributions du participant	
11. Financement (qui paye)	Emploi-Québec

12. Information sur le budget	
13. Provenances de l'information	http://www.emploi.quebec.gouv.qc.ca/en/entreprises/recruter/aide-financiere-a-lembauche/subventions-salariales-pour-employes/
14. Personne à contacter pour plus d'information	
15. Démarches enclenchées	

Type de programme ou de mesure : Mesure d'intégration (assistancielle/environnementale)	
Nom: Contrat d'intégration au travail	
1. Région géographique couverte	Québec
2. Niveau d'action (Macro, méso ou micro)	Macro
3. Organisme responsable	Emploi-Québec / MESS
4. Composante d'un programme ou d'une politique plus large?	
5. Description des biens, services et/ou bénéfices monétaires fournis	<p>Permet de rembourser certains frais (maximum 10 000\$) nécessaires à l'intégration ou le maintien en emploi. Les CIT sont destinés aux personnes qui présentent des besoins à long terme.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Permet de rembourser l'employeur pour certains frais d'adaptation ou d'accessibilité du lieu de travail. • Rembourse une portion du salaire d'une personne handicapée correspondant au manque à gagner de son employeur. • Le volet interprétariat permet de rembourser l'employeur pour des frais d'interprète (limite de remboursement quand ce n'est pas ponctuel. • Rembourse l'employeur pour tout autre besoin essentiel à l'intégration. • Un CIT est renouvelable aussi longtemps que le besoin est démontré. <p>« La mesure Contrat d'intégration au travail est utilisée afin de: • compléter le financement du salaire pour la portion du manque à gagner de l'employeur qui ne serait pas couverte par la mesure Subvention salariale ciblée du Fonds d'intégration pour personnes handicapées; • couvrir un autre besoin notamment l'adaptation d'un poste de travail. »</p>
6. Critères d'éligibilité	<p>Définition du handicap :</p> <p>Toute personne ayant une déficience entraînant une incapacité significative et persistante (qui ne permet pas de prévoir de guérison ou de rétablissement) et qui est sujette à rencontrer des obstacles dans l'accomplissement d'activités courantes. Pour répondre à cette définition, il faut donc : 1. que la personne présente une déficience; 2. que cette déficience ait un caractère persistant; 3. que des incapacités significatives découlent de cette déficience; 4. que ces incapacités significatives se manifestent dans l'exercice d'activités courantes.</p> <p>Les critères de « participant admissible » aux mesures actives s'appliquent à la mesure Contrat d'intégration au travail, ainsi que les mêmes exclusions.</p>

	<p>Sont admissibles :</p> <ul style="list-style-type: none"> – les participants de l'assurance-emploi; – les prestataires d'un programme d'aide financière de dernier recours; – les personnes « sans soutien public du revenu » (pouvant inclure les personnes en emploi, lorsqu'elles répondent aux autres critères d'admissibilité : reconnues « personne handicapée », nécessité du besoin démontrée pour le maintien en emploi); – les personnes inadmissibles à l'assurance emploi ou au programme d'aide financière de dernier recours ayant accès à un autre régime public de soutien du revenu (CSST, SAAQ, RRQ...), lorsque le service requis n'est pas offert par le régime concerné. <p>Sont exclues :</p> <ul style="list-style-type: none"> – les personnes qui demandent l'asile au Canada, – les personnes autorisées à déposer sur place une demande de résidence permanente qui sont en attente de décision sur leur demande, – les personnes autorisées à demeurer temporairement au Canada, en vertu d'un permis ou de toute autre autorisation de séjour temporaire. L'inscription à un Parcours individualisé vers l'insertion, la formation et l'emploi n'est pas obligatoire pour la participation à la mesure. Bien que les étudiants qui répondent aux critères d'admissibilité de la mesure peuvent obtenir un emploi subventionné, sont exclus les emplois : <ul style="list-style-type: none"> – donnant droit à des crédits de formation (par exemple, pour un stage ou un programme coopératif). Dans ces cas, la responsabilité du remboursement des frais requis incombe au ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport.
<p>7. Définitions de déficience/ incapacité/ handicap : ce qui est mesuré.</p> <p>Définition de permanence (le cas échéant)</p>	
8. Accessibilité (liste d'attente, etc.)	
9. Organisme qui distribue (service provider)	Emploi-Québec
10. Contributions du participant	
11. Financement (qui paye)	Fonds publiques québécois
12. Information sur le budget	
13. Provenances de l'information	http://www.emploi.quebec.gouv.qc.ca/guide_mesures_services/05_Mesures_prog_Emploi_Quebec/05_9_Contrat_integration_travail/Guide_CIT.pdf

14. Personne à contacter pour plus d'information	
15. Démarches enclenchées	
16. Autre	

Type de programme ou de mesure : Mesure d'intégration (assistancielle/environnementale)**Nom: Programme de développement de l'employabilité des personnes handicapées.**

1. Région géographique couverte	Provinciale
2. Niveau d'action (Macro, méso ou micro)	Micro
3. Organisme responsable	Service spécialisé de main-d'œuvre
4. Composante d'un programme ou d'une politique plus large?	
5. Description des biens, services et/ou bénéfices monétaires fournis	<ul style="list-style-type: none">• Aider les personnes handicapées à obtenir un emploi dans la fonction publique québécoise, en leur permettant de développer leurs compétences en situation de travail.• Favoriser le maintien en emploi des participants en augmentant leurs possibilités d'occuper un emploi dans la fonction publique après la réussite du programme et leur qualification à la suite d'un concours.• Mettre à la disposition des ministères et des organismes de la fonction publique une main-d'œuvre qualifiée et prête à occuper un emploi.• Les participants au programme occupent un emploi occasionnel pour une période de douze mois.• Les participants bénéficient d'un encadrement qui leur permet d'acquérir les compétences nécessaires à un type d'emploi dans la fonction publique québécoise.• Les personnes qui réussissent le Programme ont la possibilité de participer à des concours réservés et, éventuellement, de décrocher un emploi occasionnel ou régulier dans un ministère ou un organisme, correspondant à l'emploi qu'ils ont occupé pendant leur participation au programme. <p>Les personnes qui bénéficient du programme ont le statut d'employé occasionnel et bénéficient de divers avantages sociaux (vacances, congés de maladie, assurances collectives, régime de retraite).</p>
6. Critères d'éligibilité	<ul style="list-style-type: none">• Répondre à la définition légale de personne handicapée et n'ont jamais bénéficié du programme ;• Répondre aux conditions d'admission de la classe d'emploi en lien avec l'emploi occasionnel qu'elles occuperont ;• Éprouver de la difficulté à intégrer le marché du travail ou à se maintenir en emploi ;

	<ul style="list-style-type: none"> • Avoir la capacité d'acquérir les connaissances et les compétences nécessaires pour travailler dans la fonction publique québécoise.
<p>7. Définitions de déficience/ incapacité/ handicap : ce qui est mesuré.</p> <p>Définition de permanence (le cas échéant)</p>	<p>Selon la Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale (RLRQ, c. E-20.1, article 1. g)), une personne handicapée est :</p> <p>« Toute personne ayant une déficience entraînant une incapacité significative et persistante et qui est sujette à rencontrer des obstacles dans l'accomplissement d'activités courantes. »</p> <p>Cette définition s'applique à tout individu, femme ou homme, ayant une déficience. Il peut s'agir d'un enfant, d'un adulte ou d'une personne aînée.</p> <p>En ce qui a trait à l'incapacité, elle peut être motrice, intellectuelle, de la parole ou du langage, visuelle, auditive ou associée à d'autres sens. Elle peut être reliée à des fonctions organiques, ou encore, liée à un trouble du spectre de l'autisme ou à un trouble grave de santé mentale. Notons que cette définition permet l'inclusion des personnes ayant des incapacités significatives épisodiques ou cycliques.</p>
8. Accessibilité (liste d'attente, accès à l'information, etc.)	C'est un concours, ils choisissent le meilleur candidat
9. Organisme qui distribue (service provider)	Service spécialisé de main-d'œuvre le plus prêt
10. Contributions (responsabilités) du participant	
11. Financement (qui paye)	Gouvernement provincial
12. Information sur le budget	Assistancielle
13. Provenances de l'information	https://www.tresor.gouv.qc.ca/acces-a-linformation/acces-a-linformation/ https://www.ophq.gouv.qc.ca/loffice/quest-ce-quune-personne-handicapee.html
14. Personne à contacter pour plus d'information	
15. Démarches enclenchées	
16. Autre	

Type de programme ou de mesure : Mesure d'intégration (assistancielle/environnementale)**Nom: Subvention aux entreprises adaptées**

1. Région géographique couverte	Québec
2. Niveau d'action (Macro, méso ou micro)	Méso/Macro
3. Organisme responsable	Emploi Québec
4. Composante d'un programme ou d'une politique plus large?	
5. Description des biens, services et/ou bénéfices monétaires fournis	Le principe repose sur le fait que les entreprises doivent faire des dépenses supplémentaires pour embaucher des personnes ayant des incapacités importantes ou des difficultés majeures d'adaptation à un milieu de travail standard. La subvention aide à couvrir une partie des dépenses salariales.
6. Critères d'éligibilité	Les entreprises éligibles doivent obtenir l'accréditation d'Emploi-Québec. Quelques conditions principales s'appliquent : <ul style="list-style-type: none">➤ Être à but non lucratif ou une coopérative➤ Employer au moins 60% de personnes handicapées admises au Programme de subventions aux entreprises adaptées➤ Fournir un travail utile et rémunéré conformément aux dispositions de la législation du travail
7. Définitions de déficience/ incapacité/ handicap : ce qui est mesuré	
8. Accessibilité (liste d'attente, etc.)	
9. Organisme qui distribue (service provider)	Différentes entreprises
10. Contributions du participant	
11. Financement (qui paye)	Emploi-Québec
12. Type de mesure (assistancielle/assistancielle)	Assistancielle
13. Provenances de l'information	http://www.emploiquebec.gouv.qc.ca/en/entreprises/recruter/aide-financiere-a-lembauche/programme-de-subvention
14. Personne à contacter pour plus d'information	Communiquez avec la Direction régionale d'Emploi-Québec du Centre-du-Québec, responsable du Programme de subventions aux entreprises adaptées. Pour obtenir de plus amples renseignements, composez le 1 877 343-0971, poste 237.
15. Démarches enclenchées	
16. Autre	

Type de programme ou de mesure : Mesure d'indemnisation (assurantielle/monétaire)**Nom: Remplacement de revenu (incapacité temporaire ou permanente)**

1. Région géographique couverte	Québec
2. Niveau d'action (Macro, méso ou micro)	Macro
3. Organisme responsable	IVAQ
4. Composante d'un programme ou d'une politique plus large?	CNESST
5. Description des biens, services et/ou bénéfices monétaires fournis	Temporaire : lorsqu'incapable de travailler ou de vaquer à la majorité de ses activités habituelles à la suite d'un acte criminel, une personne peut recevoir de compensation temporaire de remplacement de revenu (90% du revenu net). Si la personne ne travaillait pas au moment de l'acte criminel, elle reçoit 90% du salaire minimum. Les victimes de moins de 18 ans reçoivent (par l'entremise de leur parent/responsable) 35\$ par semaine. Permanent : Lorsqu'une personne est considérée comme ne pouvant pas retourner au travail, une compensation mensuelle lui est versée pour le restant de sa vie.
6. Critères d'éligibilité	Être victime d'un acte criminel ou sauveteur d'une personne victime d'acte criminel (la personne blessée doit fournir une preuve objective de blessure sous la forme d'un diagnostic médical ou un rapport de police). Temporaire : présenter des incapacités temporaires qui ne permettent pas de faire un retour au travail. Permanent : Lorsqu'aucune amélioration n'est prévisible, la loi prévoit l'évaluation des séquelles permanentes. Il y a alors un <i>calcul d'incapacité permanente</i> composé d'un taux de DAP (déficits anatomo-psychologiques) et un taux d'IRT (inaptitude à reprendre le travail). Lorsque que le DAP est déterminé, le IRT détermine si la personne peut retourner au travail. Ces deux mesures donnent un taux d'incapacité.
7. Définitions de déficience/ incapacité/ handicap : ce qui est mesuré. Définition de permanence (le cas échéant)	
8. Accessibilité (liste d'attente, etc.)	
9. Organisme qui distribue (service provider)	IVAQ
10. Contributions du participant	

11. Financement (qui paye)	CNESST
12. Information sur le budget	
13. Provenances de l'information	http://www.ivac.qc.ca/IND_incperma.asp#DAP http://www.ivac.qc.ca/IND_inctotale.asp http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/ShowDoc/cr/A-3,%20r.%202 (DAP) http://www.ivac.qc.ca/VAC_trait.asp#Conseiller réadaptation
14. Personne à contacter pour plus d'information	IVAQ Montréal : Région de Montréal : 514 906-3019
15. Démarches enclenchées	
16. Autre	

Type de programme ou de mesure : Mesure d'indemnisation (assurantielle/monétaire)	
Nom: Prestations en cas d'invalidité	
1. Région géographique couverte	Québec
2. Niveau d'action (Macro, méso ou micro)	Macro
3. Organisme responsable	Régie des rentes du Québec
4. Composante d'un programme ou d'une politique plus large?	
5. Description des biens, services et/ou bénéfices monétaires fournis	<p>Une personne qui satisfait les critères d'admissibilité peut recevoir deux types de prestations pour invalidité :</p> <p>La rente d'invalidité :</p> <p>Pour l'année 2018, le versement mensuel peut atteindre 1 335,80 \$ par mois. Cette somme est composée :</p> <ul style="list-style-type: none"> • d'un montant de 485,17 \$ identique pour tous les bénéficiaires • d'un montant qui varie en fonction des revenus de travail inscrits au nom du cotisant au Régime de rentes du Québec <p>La rente d'enfant de personne invalide :</p> <p>Cette rente du Régime de rentes du Québec est payable jusqu'à ce que l'enfant atteigne 18 ans, même s'il travaille. En 2018, le montant de la rente d'enfant de personne invalide est de 77,67 \$ par mois, par enfant de moins de 18 ans.</p> <p>À noter : les prestations en cas d'invalidité sont remplacées par la rente de retraite de la personne à partir de l'âge de 65 ans.</p>
6. Critères d'éligibilité	<p>Être atteint d'une invalidité grave et permanente reconnue par notre équipe de l'évaluation médicale</p> <ul style="list-style-type: none"> • Avoir suffisamment cotisé au Régime de rentes du Québec, c-à-d : <ul style="list-style-type: none"> ○ Vous avez cotisé pour au moins 2 des 3 dernières années de votre <u>période de cotisation</u>. ○ Vous avez cotisé pour au moins 5 des 10 dernières années de votre période de cotisation. ○ Vous avez cotisé pour la moitié des années de votre période de cotisation, et pour au moins 2 années.

	<ul style="list-style-type: none"> ○ Des critères d'éligibilité spécifiques s'appliquent aux personnes âgées de 60 à 65 ans qui veulent se faire reconnaître comme invalide. Ces personnes doivent avoir cotisé pendant 4 des 6 dernières années de cotisation. Autrement, elles ne sont pas admissibles à la rente d'invalidité. • Avoir moins de 65 ans. • Ne pas recevoir une indemnité de remplacement du revenu non réduite de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST).
7. Définitions de déficience/ incapacité/ handicap : ce qui est mesuré	<p>L'équipe médicale de la Régie des rentes juge que personne a une invalidité grave et permanente si elle ne peut pas exercer un emploi à temps plein.</p> <p>Nous ne considérons pas votre invalidité comme grave si vous pouvez faire un travail qui tient compte de vos limitations et qui vous rapporte plus de 15 489 \$ en 2016. Votre invalidité grave doit aussi être permanente. Une invalidité grave est permanente si elle doit durer indéfiniment, sans aucune amélioration possible.</p> <p>L'invalidité temporaire (ou incapacité temporaire de travailler) n'est pas couverte par le Régime de rentes du Québec. Les facteurs tels que la langue, la disponibilité des emplois et le lieu de résidence ne sont pas considérés dans l'évaluation médicale de la capacité à travailler du cotisant.</p>
8. Accessibilité (liste d'attente, etc.)	
9. Organisme qui distribue (service provider)	
10. Contributions du participant	
11. Financement (qui paye)	Régie des rentes du Québec (donc les personnes qui cotisent)
12. Information sur le budget	
13. Provenances de l'information	http://www.rrq.gouv.qc.ca/fr/invalidite/definition/Pages/admissibilite.aspx
14. Personne à contacter pour plus d'information	
15. Démarches enclenchées	
16.	

Type de programme ou de mesure : Mesure d'indemnisation (assurantielle/monétaire)	
Nom: Pertes pécuniaires et non pécuniaire (compensation pour perte de revenu ou de revenu projeté)	
1. Région géographique couverte	Québec
2. Niveau d'action (Macro, méso ou micro)	Macro
3. Organisme responsable	SAAQ
4. Composante d'un programme ou d'une politique plus large?	
5. Description des biens, services et/ou bénéfices monétaires fournis	<ul style="list-style-type: none"> • <u>REPLACEMENT DU REVENU d'une personne qui ne peut plus travailler :</u> Remplace 90% du revenu annuel net pour un maximum de 71 500\$. Si le travail était à temps partiel, après six mois, elle est réévaluée et sera calculée sur la base d'un travail à temps plein. Si la personne n'avait pas d'emploi au moment de l'accident, après 181, elle reçoit des versements en fonction d'un emploi potentiel • <u>L'INDEMNITÉ POUR LES PERSONNES AUX ÉTUDES (pour la perte d'une année scolaire)</u> 5 107 \$ par année scolaire manquée au primaire 9 371 \$ par année scolaire manquée au secondaire 9 371 \$ par session manquée au cégep, à l'université, en formation professionnelle ou dans un autre type de formation, pour un maximum de 18 741 \$ par année • <u>L'INDEMNITÉ POUR FRAIS DE GARDE</u> Pour une personne qui s'occupait de ses enfants à temps plein (sans rémunération) et qui ne travaillait pas plus que 28 heures par semaines peut recevoir <u>une indemnité</u> pour frais de garde ou le remboursement de frais de garde. Selon le nombre de personnes à charge (moins de 16 ans): 426 \$ pour 1 personne (montant hebdomadaire) 478 \$ pour 2 personnes 528 \$ pour 3 personnes 581 \$ pour 4 personnes ou plus

	<p>Il est également possible de recevoir des remboursements (même s'il ne s'agit pas de son occupation principale) de frais de garde (sur présentations de reçus ou factures) :</p> <p>Jusqu'à 129 \$ pour 1 personne (montant hebdomadaire) Jusqu'à 170 \$ pour 2 personnes Jusqu'à 217 \$ pour 3 personnes Jusqu'à 256 \$ pour 4 personnes ou plus</p> <ul style="list-style-type: none"> • <u>L'INDEMNITÉ POUR SÉQUELLES RÉSULTANT D'UN ACCIDENT DE LA ROUTE</u> <p>Pour une atteinte permanente à votre intégrité physique ou psychique. Basé sur évaluation médicale (rapport médical détaillé). Le montant est établi en fonction de l'annexe 1 du règlement sur l'indemnité forfaitaire pour préjudice non pécuniaire :</p> <p>https://saaq.gouv.qc.ca/fileadmin/documents/publications/reglement-indemnite-annotate.pdf</p>
6. Critères d'éligibilité	<p>Délai maximal de 3 ans à partir de la date de l'accident.</p> <p>Si vous êtes reconnu coupable d'une infraction au Code de la sécurité routière ou au Code criminel, la SAAQ pourrait réduire le montant de certaines indemnités.</p> <p>Entre l'âge de 65 et 68 ans, les indemnités de remplacement de revenu sont réduites de 25% par année.</p> <p>Après 68 ans, la personne ne reçoit plus d'indemnités.</p> <p>Pour les frais de garde : la personne doit s ne plus être en mesure de prendre soin de ses enfants ou bien elle peut faire la demande même si elle est capable d'en prendre soin, mais doit s'absenter pour recevoir des soins/réadaptation.</p>
7. Définitions de déficience/ incapacité/ handicap : ce qui est mesuré. Définition de permanence (le cas échéant)	
8. Accessibilité (liste d'attente, etc.)	
9. Organisme qui distribue (service provider)	SAAQ
10. Contributions du participant	
11. Financement (qui paye)	SAAQ
12. Information sur le budget	
13. Provenances de l'information	<p>https://saaq.gouv.qc.ca/accident-route/regime-public-assurance-automobile/couvert-comment/ https://saaq.gouv.qc.ca/fileadmin/documents/publications/reglement-indemnite-annotate.pdf</p>

14. Personne à contacter pour plus d'information	
15. Démarches enclenchées	
16. Autre	<p>Si l'état de santé s'aggrave, le dossier peut être réévalué. Une personne peut demander simultanément un remplacement de revenu, une compensation pour le manque d'une session, un remboursement de frais garde. Toutefois, si votre incapacité persiste au-delà de 180 jours, vous devrez alors choisir entre la poursuite du versement de l'indemnité pour frais de garde et le versement d'une indemnité de remplacement du revenu.</p> <p>Autres informations à propos des indemnités de remplacement du revenu: Elles ne sont pas imposables, mais elles peuvent avoir des répercussions sur certains crédits d'impôt ou programmes sociaux. Elles peuvent être saisies pour le paiement d'une pension alimentaire. Elles sont indexées chaque année.</p>

Type de programme ou de mesure : Mesure d'indemnisation (assurantielle/monétaire)**Nom: Indemnités de remplacement du revenu**

1. Région géographique couverte	Québec
2. Niveau d'action (Macro, méso ou micro)	Macro
3. Organisme responsable	CNESST
4. Composante d'un programme ou d'une politique plus large?	CNESST
5. Description des biens, services et/ou bénéfices monétaires fournis	<p>Lorsqu'une personne n'est plus en mesure d'occuper son emploi (malade, professionnelle, accident, récidive, rechute, aggravation) elle peut recevoir 90% de son revenu net. Le calcul se fait en fonction de l'âge de la personne et de son incapacité.</p> <p>Le revenu maximal annuel assurable à compter du 1^{er} janvier 2018 sera de 74 000 \$;</p> <p>Le revenu minimal annuel assurable à compter du 1^{er} mai 2018 sera de 25 027,20 \$.</p>
6. Critères d'éligibilité	<p>Le droit aux Indemnités de remplacement de revenu pour un travailleur prévoit :</p> <p>Le droit à l'Indemnité de remplacement de revenu qui s'éteint au premier des événements suivants : 1) capacité à exercer son emploi, 2) décès du travailleur ou 3) 68^e anniversaire de naissance du travailleur ou, si celui-ci est victime d'une lésion professionnelle alors qu'il est âgé d'au moins 64 ans, 4 ans après la date du début de son incapacité à exercer son emploi.</p>
7. Définitions de déficience/ incapacité/ handicap : ce qui est mesuré. Définition de permanence (le cas échéant)	
8. Accessibilité (liste d'attente, etc.)	

9. Organisme qui distribue (service provider)	CNESST
10. Contributions du participant	
11. Financement (qui paye)	CNESST
12. Information sur le budget	
13. Provenances de l'information	http://www.csst.qc.ca/travailleurs/indemnite-et-remboursement/Pages/indemnite-remboursement-frais.aspx http://www.csst.qc.ca/employeurs/accidents-maladies-lesions/indemnite/Pages/remplacement-revenu.aspx http://www.csst.qc.ca/lois_reglements_normes_politiques/recueil_politiques/Pages/recueil_politiques.aspx
14. Personne à contacter pour plus d'information	
15. Démarches enclenchées	
16. Autre	

Type de programme ou de mesure : Mesure de réadaptation (assurantielle/médicale)**Nom: Remboursement de médicaments, de fourniture et appareils médicaux, et les frais liés à la production d'un rapport médical**

1. Région géographique couverte	Québec
2. Niveau d'action (Macro, méso ou micro)	Macro
3. Organisme responsable	SAAQ
4. Composante d'un programme ou d'une politique plus large?	
5. Description des biens, services et/ou bénéfices monétaires fournis	<p>Remboursement de médicaments :</p> <p>Les frais pour des médicaments permis sont directement payés par la SAAQ à la pharmacie (la personne n'a pas à déboursier).</p> <p>Fournitures et appareils médicaux :</p> <p>Remboursement de l'achat, la location ou la réparation de fournitures médicale et d'appareils médicaux.</p> <p>Remboursement de frais liés à la production de rapports médicaux :</p> <ul style="list-style-type: none">• 25 \$ pour un rapport médical initial• 70 \$ pour un rapport médical d'évaluation• 70 \$ pour un rapport médical d'évolution• 65 \$ pour un rapport médical sur les séquelles
6. Critères d'éligibilité	<p>Remboursement de médicaments :</p> <ul style="list-style-type: none">• Il faut avoir un dossier d'indemnisation à la SAAQ (autrement dit, il faut avoir subi un accident de la route qui a causé des blessures).• Il faut un numéro d'ASS.

	<ul style="list-style-type: none"> • Le médicament doit être prescrit et directement lié à l'accident. • Le médicament doit faire partie de la liste des médicaments couverts par la RAMQ. <p>Fournitures et appareils médicaux :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Il faut avoir un dossier d'indemnisation à la SAAQ (autrement dit, il faut avoir subi un accident de la route qui a causé des blessures) • Les fournitures doivent aider à rétablir la santé de la personne et contribuer à son autonomie. • Les fournitures doivent être prescrites et directement liées à l'accident. • Les achats de 500\$ ou plus doivent être pré-autorisés par la SAAQ (agent d'indemnisation) sous présentation de 2 soumissions de fournisseurs différents. • Les réparations ne doivent dépasser 80% du prix d'achat initial de l'appareil. • Les prix d'achat ne doivent pas dépasser les coûts de location (preuve de la facture de location) <p>Remboursement de frais liés à la production de rapports médicaux : Remboursé sur la présentation d'une facture</p>
7. Définitions de déficience/ incapacité/ handicap : ce qui est mesuré	
8. Accessibilité (liste d'attente, etc.)	
9. Organisme qui distribue (service provider)	Selon le service.
10. Contributions du participant	Justifier les dépenses par des rapports médicaux/prescription
11. Financement (qui paye)	SAAQ
12. Information sur le budget	
13. Provenances de l'information	https://saaq.gouv.qc.ca/accident-route/regime-public-assurance-automobile/couvert-comment/
14. Personne à contacter pour plus d'information	
15. Démarches enclenchées	
16. Autre...	

Type de programme ou de mesure : Mesure de réadaptation (assurantielle/médicale)**Nom: Frais d'assistance médicale et de déplacement**

1. Région géographique couverte	Québec
2. Niveau d'action (Macro, méso ou micro)	Macro
3. Organisme responsable	CNESST
4. Composante d'un programme ou d'une politique plus large?	CNESST
5. Description des biens, services et/ou bénéfiques monétaires fournis	Compensation financière pour des coûts de nettoyage/réparation/remplacement de : <ul style="list-style-type: none">• Vêtement• Monture de lunette• Lentilles cornéennes• Autres types de prothèse ou d'orthèse• Frais d'assistance médicale• Les médicaments et les autres produits pharmaceutiques;• Frais de déplacement (transport commun, ambulance, véhicule perso...) lié aux soins/examens médicaux/réadaptation• Frais de repas lors de déplacement de plus de 16 km
6. Critères d'éligibilité	Pour qu'une demande de remboursement soit acceptée, il faut que le travailleur ait avisé la CNESST de l'événement qui donne lieu à cette demande en remplissant le formulaire Réclamation du travailleur. http://www.csst.qc.ca/formulaires/Documents/382web.pdf De plus, les demandes de remboursements doivent être faites avant un rétablissement complet : http://www.csst.qc.ca/employeurs/accidents-maladies-lesions/indemnites/Pages/projet_fin_droit.aspx
7. Définitions de déficience/incapacité/ handicap : ce qui est mesuré	
8. Accessibilité (liste d'attente, etc.)	
9. Organisme qui distribue (service provider)	Cela dépend du service qui est demandé.
10. Contributions du participant	Vous devez présenter votre demande de remboursement au plus tard dans les six mois qui suivent la date à laquelle vous avez engagé des frais. Vous pouvez utiliser le formulaire Demande de remboursement de frais, en y joignant

	vos reçus originaux. Ce formulaire est disponible dans chacun des bureaux régionaux de la CSST et sur le site Internet de la CSST (www.csst.qc.ca).
11. Financement (qui paye)	CNESST
12. Type de mesure (assurantielle/assistancielle)	Assurantielle
13. Provenances de l'information	http://www.csst.qc.ca/travailleurs/indemnite-et-remboursement/Pages/indemnite-remboursement-frais.aspx http://www.csst.qc.ca/employeurs/accidents-maladies-lesions/indemnite/Pages/frais-deplacement.aspx http://www.cnesst.gouv.qc.ca/publications/200/Documents/DC200_6234web.pdf?_ga=1.33199225.699349952.1476805828 http://www.csst.qc.ca/formulaires/Documents/382web.pdf
14. Personne à contacter pour plus d'information	
15. Démarches enclenchées	
16. Autre	

Type de programme ou de mesure : Mesure de réadaptation (assurantielle/médicale)	
Nom: Assistance médicale	
1. Région géographique couverte	Québec
2. Niveau d'action (Macro, méso or micro)	Macro
3. Organisme responsable	IVAC
4. Composante d'un programme ou d'une politique plus large?	CNESST
5. Description des biens, services et/ou bénéfices monétaires fournis	<p>L'assistance médicale comprend :</p> <ul style="list-style-type: none"> • les services de professionnels de la santé • les soins hospitaliers • les médicaments et autres produits pharmaceutiques • les prothèses et les orthèses • les autres soins ou frais déterminés par la Direction de l'IVAC
6. Critères d'éligibilité	<p>Être victime d'un acte criminel ou sauveteur d'une personne victime d'acte criminel (la personne blessée doit fournir une preuve objective de blessure sous la forme d'un diagnostic médical... ou un rapport de police)</p> <p>Présenter les pièces de justifications nécessaires à l'aide du formulaire de demande de prestation (http://www.ivac.qc.ca/PDF/0210F.pdf). Examen médicaux, prescription du médecin)</p>
7. Définitions de déficience/ incapacité/ handicap : ce qui est mesuré. Définition de permanence (le cas échéant)	
8. Accessibilité (liste d'attente, etc.)	

9. Organisme qui distribue (service provider)	Selon le service
10. Contributions du participant	Remplir le formulaire
11. Financement (qui paye)	IVAC
12. Information sur budget et personnel	
13. Provenances de l'information	http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showDoc/cs/l-6?&digest= http://www.ivac.qc.ca/IND_intro.asp
14. Personne à contacter pour plus d'information	
15. Démarches enclenchées	
16. Autre...	Remarque : de manière générale, les indemnités de l'IVAC sont très similaires à celles de la CNESST, bien qu'elles soient légèrement plus généreuses.

Type de programme ou de mesure : Mesure de réintégration (assurantielle/environnementale)**Nom: Adaptation d'automobile ou de domicile**

1. Région géographique couverte	Québec
2. Niveau d'action (Macro, méso ou micro)	Macro
3. Organisme responsable	SAAQ
4. Composante d'un programme ou d'une politique plus large?	
5. Description des biens, services et/ou bénéfices monétaires fournis	<p>La SAAQ émet des vignettes de stationnement pour personnes handicapées.</p> <p>Une personne qui veut adapter son véhicule afin de pouvoir conduire/monter/descendre de son véhicule peut se faire rembourser les frais liés :</p> <ul style="list-style-type: none">• à l'achat et à l'installation des équipements recommandés• à l'ajout des équipements qui pourraient être nécessaires si votre condition physique a changé• à la réparation et au remplacement de certains équipements quand ils ne sont plus couverts par la garantie• aux modifications nécessaires à la carrosserie du véhicule• à la vérification mécanique du véhicule après l'adaptation <p>Si vous choisissez une solution plus coûteuse, vous devrez déboursier les frais supplémentaires.</p> <p>Modification de domicile : les frais remboursables sont ceux liés:</p> <ul style="list-style-type: none">• à l'achat de matériaux de construction de qualité standard• à la main-d'œuvre nécessaire et qualifiée légalement pour réaliser les travaux• à l'achat et à l'installation d'équipements spécialisés et de certains appareils électroménagers• à l'obtention des documents légaux nécessaires à l'application de la directive sur l'adaptation de domicile en vigueur à la SAAQ
6. Critères d'éligibilité	<p>Pour obtenir une vignette, il faut avoir un handicap qui occasionne une perte d'autonomie ou qui compromet la santé et la sécurité lors des déplacements sur de courtes distances qui ne nécessitent pas l'usage d'un véhicule. Par exemple, pour se rendre d'un espace de stationnement aux portes d'un commerce. L'incapacité doit être de six mois et plus. Une personne peut automatiquement avoir droit à une vignette si elle a permis de conduire assorti de la</p>

	<p>condition P; ou, si elle utilise un fauteuil roulant de manière permanente. Sinon, il faut une recommandation d'un éducateur spécialisé, un ergothérapeute, un infirmier, un médecin, un optométriste, un physiothérapeute ou un psychologue. De plus, une personne peut avoir une vignette même si elle n'est pas accidentée de la route.</p> <p>Pour adapter un véhicule (à la suite d'un accident de la route), il faut une recommandation d'un ergothérapeute. De plus, le véhicule doit avoir moins de 5 ans et moins de 100 000 km. Il doit être en bon état mécanique. Les modifications apportées doivent respecter les normes de Transports Canada et être conformes aux dispositions du Code de la sécurité routière et à ses règlements.</p> <p>Pour une modification de domicile (à la suite d'un accident de la route), l'incapacité physique doit être significatif et persistant et doit empêcher la personne d'accéder à son domicile ou d'en faire usage. L'adaptation doit donc être nécessaire pour compenser (éliminer) la situation de handicap. Elle doit entraîner des progrès notables et éviter une détérioration de la condition de la personne et son maintien (support) à domicile. Il doit s'agir d'une solution appropriée au moindre coût. Il faut une recommandation d'un ergothérapeute. Seulement la résidence principale peut être adaptée.</p>
7. Accessibilité (liste d'attente, etc.)	
8. Organisme qui distribue (service provider)	SAAQ
9. Contributions du participant	Il y a plusieurs étapes à franchir, que ce soit pour une vignette ou une modification de véhicule ou de domicile. Les processus semblent longs. La personne a aussi plusieurs responsabilités quant à la gestion et au déroulement des processus.
10. Financement (qui paye)	SAAQ
11. Information sur budget et personnel	
12. Provenances de l'information	https://saaq.gouv.qc.ca/accident-route/regime-public-assurance-automobile/couvert-comment/
13. Personne à contacter pour plus d'information	
14. Démarches enclenchées	
15. Autre...	

Annexe 4-Fiches des mesures manitobaines

Type de programme ou de mesure : Mesure de subsistance (assistancielle/monétaire)	
Nom: Aide à l'emploi et au revenu des personnes handicapées	
1. Région géographique couverte	Manitoba
2. Niveau d'action (Macro, méso ou micro)	Macro
3. Organisme responsable	Gouvernement manitobain ?
4. Composante d'un programme ou d'une politique plus large?	Du Programme d'aide à l'emploi et au revenu
5. Description des biens, services et/ou bénéfiques monétaires fournis	<p>Soutien au revenu (maximum 2767\$ pour deux adultes, contribution provinciale et fédérale, chiffres de 2015): Des prestations sont offertes aux Manitobains et Manitobaines admissibles en vertu du Programme d'aide à l'emploi et au revenu, du Programme de l'allocation manitobaine pour le loyer et de programmes du gouvernement fédéral, comme l'indique le tableau ci-dessous.</p> <p>Les prestations offertes dans le cadre du Programme d'aide à l'emploi et au revenu et du Programme de l'allocation manitobaine pour le loyer visent à aider des personnes à assumer les coûts de ce qui est considéré comme essentiel à leur santé et à leur bien-être. Le bénéficiaire décide lui-même comment dépenser son revenu total pour payer la nourriture, les vêtements, les besoins personnels, les articles pour la maison, et l'hébergement. Le Programme de l'allocation manitobaine pour le loyer paye aussi les coûts réels des services publics (eau, électricité et combustible de chauffage), si ces frais ne sont pas déjà inclus dans le loyer. Une prestation est également offerte en vertu du Programme pour aider une personne handicapée à assumer les coûts de la vie dans la collectivité (aide au revenu pour les personnes handicapées). Certains biens et services ont un coût plus élevé dans le nord du Manitoba. Une allocation pour la région du Nord est offerte pour couvrir une partie de ces coûts supplémentaires.</p> <p>En plus d'un soutien au revenu, vous pourriez avoir droit à d'autres prestations jusqu'à concurrence des montants prévus dans le cadre du Programme d'aide à l'emploi et au revenu.</p>

	Besoins en matière de santé (Toxicomanie, service d'ambulance, soins dentaires, etc.) Autres prestations (Coûts supplémentaires pour un nouveau-né, réparation d'appareils électroménagers, etc.)
6. Critères d'éligibilité	<ul style="list-style-type: none"> • Vous vivez au Manitoba et avez 18 ans ou plus. • Vous avez une déficience mentale ou physique qui durera vraisemblablement plus de 90 jours et cette déficience vous empêche d'obtenir un revenu suffisant pour satisfaire aux besoins de base de votre famille. • Vous avez besoin de soutien financier : Vous pouvez être admissible à une aide financière si le coût total de vos besoins de base et de logement mensuels ou de ceux de votre famille dépasse le total de vos ressources financières. Vos ressources financières sont basées sur votre revenu et vos éléments d'actif. Aux fins du Programme, le coût des besoins de base s'établit comme suit : • l'allocation de base du Programme pour une famille comme la vôtre; le nombre de personnes qui composent la famille, leur âge respectif et le lien de parenté entre elles; • le coût de certains de vos frais médicaux récurrents. Le calcul de l'allocation manitobaine pour le loyer se fonde sur le coût de votre logement, de vos services publics et de votre combustible de chauffage.
7. Définitions de déficience/ incapacité/ handicap : ce qui est mesuré. Définition de permanence (le cas échéant)	
8. Accessibilité (liste d'attente, accès à l'information, etc.)	
9. Organisme qui distribue (service provider)	
10. Contributions (responsabilités) du participant	<p>Pour recevoir une aide en vertu du Programme, vous devez vous acquitter des obligations suivantes : • Remplir les formulaires relatifs à la demande, aux antécédents sur les emplois occupés et au plan d'action personnel. • Fournir des pièces d'identité ou des documents qui indiquent que les renseignements sur les formulaires sont exacts. • Fournir de l'information et des preuves médicales en appui à votre demande comme personne handicapée. Le personnel du Programme vous remettra les formulaires à remplir. Vous pouvez également donner dans vos propres mots d'autres précisions sur votre état de santé. • En vertu du Programme, un montant fixe sera versé pour que votre médecin, votre infirmière ou votre psychologue remplisse le rapport d'évaluation d'incapacité au titre du Programme, qui doit être remis au personnel du Programme en même temps que les autres documents requis.</p> <p>Il se peut que vous n'ayez pas à remplir ces formulaires ou à donner des précisions sur votre état de santé : • si vous êtes bénéficiaire de prestations d'invalidité en vertu du Régime de pensions du Canada; • si vous utilisez actuellement les Services d'intégration communautaire des personnes handicapées; • si vous avez déjà touché des prestations du Programme en tant que personne handicapée et si votre date de réévaluation médicale n'est pas encore échue.</p>

	<p>L'existence d'un mandat non exécuté délivré à votre égard pour certaines infractions graves pourrait avoir une incidence sur votre admissibilité à l'Aide à l'emploi et au revenu, ou sur votre demande de prestations.</p> <p>Après avoir commencé à recevoir des prestations du Programme, vous devez :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Remplir un formulaire de révision annuelle une fois l'an, afin d'établir votre admissibilité continue au Programme. Vous recevrez ce formulaire par la poste. • Rencontrer le personnel de temps à autre, afin de faire valoir votre admissibilité continue au Programme et de discuter de votre plan d'action. • Faire des efforts raisonnables pour obtenir et utiliser d'autres ressources financières auxquelles vous et votre famille auriez droit (par exemple, prestations du gouvernement fédéral, soutien ou pension alimentaire pour les enfants ou le conjoint). • Signaler immédiatement au personnel tout changement en matière de situation familiale, de conditions de logement, d'adresse, de revenu ou d'éléments d'actif. • Rembourser un trop-payé, même après votre retrait du Programme. Un trop-payé survient si vous recevez un montant plus élevé que ce à quoi vous avez droit. Si ce trop-payé vous est imputable, le Programme pourrait le récupérer à même un autre paiement en vertu du Programme (montant réduit), dans le cadre du Programme de compensation de dettes par remboursement de l'Agence du revenu du Canada, ou encore d'un privilège qui grèvera un bien-fonds que vous possédez. • Rembourser la somme versée par le Programme pour payer le capital de votre hypothèque, des arrérages d'impôt foncier ou des travaux importants de réparation de votre habitation. Un privilège peut être enregistré à l'égard d'un bien-fonds que vous possédez, dans le but de permettre au Programme de récupérer des sommes dues lorsque vous vendez votre bien-fonds ou refinancez votre habitation.
11. Financement (qui paye)	Gouvernement manitobain et Gouvernement fédéral
12. Type de mesure (assurantielle/assistantielle)	
13. Provenances de l'information	Document : Aide à l'emploi et au revenu des personnes handicapées (2015-2016)
14. Personne à contacter pour plus d'information	Pour d'autres précisions sur la présentation d'une demande en vertu du Programme d'aide à l'emploi et au revenu, communiquez avec le bureau le plus proche du Programme. Pour joindre le bureau de Winnipeg par téléphone, composez le 204 948-4000; ailleurs au Manitoba, composez sans frais le 1 877 812-0014. Pour utiliser le service ATS, composez le 1 800 855-0511 (Service de relais du Manitoba). Vous pouvez aussi consulter notre site Web, à l'adresse ci-dessous : Winnipeg : www.manitoba.ca/fs/eiawloc.fr Ailleurs au Manitoba : www.manitoba.ca/fs/eiarloc.fr
15. Démarches enclenchées	
16. Autre...	Le Programme d'aide à l'emploi et au revenu offre un soutien financier aux Manitobains et Manitobaines qui ne disposent d'aucun autre moyen de subsistance pour eux-mêmes et leurs familles. En ce qui concerne les personnes en mesure de travailler, le Programme les aidera à retourner sur le marché du travail en leur offrant des mesures de soutien à l'emploi. Les prestataires du Programme d'aide à l'emploi et au revenu obtiennent également l'allocation manitobaine pour le loyer s'ils ont besoin d'aide pour payer leurs frais de logement et de services publics.

Type de programme ou de mesure : Mesure d'indemnisation (assurantielle/monétaire)	
Nom: Allocation pour incapacité partielle permanente	
1. Région géographique couverte	Manitoba
2. Niveau d'action (Macro, méso ou micro)	Macro
3. Organisme responsable	Workers Compensation Board of Manitoba (WCB)
4. Composante d'un programme ou d'une politique plus large?	Loi sur les accidents de travail (Découle de cette loi)
5. Description des biens, services et/ou bénéfices monétaires fournis	<p>Que se passe-t-il après que la WCB a établi qu'il y a IPP?</p> <p>Les résultats de l'examen du dossier ou de l'examen effectué par le professionnel de la santé servent à déterminer le degré ou l'étendue de l'incapacité en pourcentage de fonctionnement de la faculté, selon le Tableau de classement des IPP. (La perte de l'index représente un taux d'incapacité de 5 %, celle des yeux, de 100 %, par exemple.)</p> <p>L'incapacité est établie en fonction de l'un ou l'autre des éléments suivants, pris séparément ou dans leur ensemble :</p> <ul style="list-style-type: none"> • la perte d'un membre; • la perte de mobilité dans les articulations; • la perte du fonctionnement d'un organe; • un préjudice esthétique. <p>La WCB affecte une valeur en dollars au taux d'IPP établi.</p>
6. Critères d'éligibilité	<p>Comment la WCB détermine-t-elle qu'il y a IPP?</p> <p>Il y a diverses façons. Dans certains cas, il est nécessaire qu'un professionnel de la santé de la WCB effectue un examen physique du bénéficiaire pour déterminer si une faculté a subi une perte de fonctionnement. Le Service de gestion des soins de santé de la WCB peut également consulter le dossier ou le médecin du bénéficiaire, y compris les données qui établissent clairement une incapacité, p. ex., les résultats d'un audiogramme dans le cas d'une déficience auditive.</p>
7. Définitions de déficience/incapacité/ handicap : ce qui est mesuré.	

Définition de permanence (le cas échéant)	
8. Accessibilité (liste d'attente, accès à l'information, etc.)	
9. Organisme qui distribue (service provider)	
10. Contributions (responsabilités) du participant	
11. Financement (qui paye)	
12. Type de mesure (assurantielle/assistancielle)	Assurantielle
13. Provenances de l'information	https://www.wcb.mb.ca/fiches-de-renseignements-pour-les-travailleurs-blesses
14. Personne à contacter pour plus d'information	
15. Démarches enclenchées	
16. Autre...	<p>Les prestations de la WCB ne sont pas imposables</p> <p>Que se passet-il si l'incapacité change?</p> <p>Si votre condition change après que le taux d'incapacité a été établi, vous pouvez demander que soit reconsidère votre degré d'incapacité. La réévaluation peut refléter une aggravation ou amélioration de la condition. S'il y a amélioration, ceci sera noté et aucune prestation additionnelle ne sera admise. S'il y a une aggravation de la condition, un ajustement sera fait sur votre droit de prestation d'invalidité.</p>

Type de programme ou de mesure : Mesure d'indemnisation (assurantielle/monétaire)

Nom: Indemnités de remplacement du revenu

1. Région géographique couverte	Manitoba
2. Niveau d'action (Macro, méso ou micro)	Macro
3. Organisme responsable	Régime de protection contre les préjudices personnels
4. Composante d'un programme ou d'une politique plus large?	
5. Description des biens, services et/ou bénéfices monétaires fournis	<p>Mineurs</p> <p>Le RPPP verse à un enfant mineur :</p> <ul style="list-style-type: none">• une indemnité forfaitaire pour chaque session de l'année scolaire que l'enfant ne peut terminer en raison des blessures subies dans un accident d'automobile; et• une indemnité de remplacement de revenu pour compenser la perte de revenu de l'enfant mineur qui a un emploi, mais qui ne peut travailler en raison de ses blessures. <p>Définitions du RPPP :</p> <p>Mineur — enfant âgé de moins de 18 ans au moment de l'accident. École primaire — de la maternelle à la 8e année. École secondaire — de la 9e à la 12e année. Début et fin de l'année scolaire — l'année scolaire commence le 1er juillet et se termine le 30 juin aux fins du calcul des indemnités du RPPP. Une indemnité forfaitaire n'est versée que si l'enfant mineur ne peut terminer une année scolaire en raison de l'accident. Elle est versée le 1er juillet pour les sessions de l'année scolaire précédente. La page des indemnités du RPPP présente de plus amples renseignements sur les montants maximums de cette année et d'autres indemnités offertes.</p>

Une personne âgée de 65 ans et plus qui occupe un emploi au moment de l'accident a droit à une indemnité de remplacement du revenu si ses blessures l'empêchent de travailler. Nous calculons le montant de l'indemnité de cette personne de la même manière que pour les autres. Si, cinq ans après la date de l'accident, la personne est toujours incapable de travailler en raison de ses blessures, l'indemnité de remplacement du revenu cesse de lui être versée et elle devient admissible aux prestations de revenu de retraite.

L'indemnité de remplacement du revenu cesse d'être versée aux aînés âgés de 65 ans et plus qui ont un emploi au moment de l'accident :

- lorsque la personne cesse de souffrir d'une incapacité; ou
- cinq ans après la date à laquelle la personne est devenue admissible à une indemnité de remplacement du revenu.

Si une personne devient admissible à une indemnité de remplacement du revenu avant qu'elle n'atteigne l'âge de 60 ans, l'indemnité cesse d'être versée lorsqu'elle peut retourner au travail ou lorsqu'elle atteint l'âge de 65 ans. Dans une telle situation, une personne qui reçoit une indemnité de remplacement du revenu à 65 ans cesse d'être admissible à une telle indemnité et devient admissible aux prestations de revenu de retraite.

Si une personne devient admissible à une indemnité de remplacement du revenu et qu'elle a plus de 60 ans, l'indemnité continue d'être versée pendant cinq ans si elle continue d'être incapable de retourner au travail en raison des blessures subies dans l'accident. Elle devient ensuite admissible à des prestations de revenu de retraite.

Étudiants

Aux fins du RPPP, un étudiant est une personne qui doit être âgée d'au moins 18 ans et étudier à temps plein dans un établissement d'enseignement secondaire ou postsecondaire. Il peut aussi être un mineur qui a satisfait aux exigences d'obtention d'un diplôme d'études secondaires ou d'un certificat d'achèvement provincial et qui étudie à temps plein dans un établissement postsecondaire au moment de l'accident.

Le RPPP verse une indemnité forfaitaire aux étudiants pour chaque session non complétée en raison des blessures qu'ils ont subies dans un accident d'automobile.

Les étudiants qui manquent une année d'études complète dans une école secondaire ou un établissement postsecondaire en raison de leurs blessures reçoivent le montant maximum de l'indemnité forfaitaire.

Si l'étudiant ne manque qu'une session, l'indemnité forfaitaire est calculée proportionnellement. Par exemple, si l'année scolaire compte trois sessions et que l'étudiant n'en manque qu'une seule, le RPPP lui verse le tiers du montant de l'indemnité forfaitaire.

	<p>Si l'étudiant perd une année scolaire complète, l'indemnité forfaitaire est versée le 1er juillet qui suit l'année scolaire perdue. Si l'étudiant manque une session ou un semestre, l'indemnité forfaitaire est payée au début de la session ou du semestre suivant.</p> <p>Les indemnités forfaitaires continuent d'être versées jusqu'à la date où l'étudiant devrait normalement terminer son programme d'études en cours. Par exemple, l'indemnité d'un élève du secondaire cesse d'être versée au moment où il terminerait normalement ses études secondaires et celle d'un étudiant collégial ou universitaire prend fin au moment où l'étudiant obtiendrait normalement son diplôme d'études postsecondaires.</p> <p>Si, à cette date, l'étudiant ne peut toujours pas travailler ou retourner au programme d'études qu'il suivait au moment de l'accident, le RPPP lui verse une indemnité de remplacement du revenu fondée sur le salaire industriel moyen. L'indemnité continue d'être versée tant que l'étudiant satisfait aux critères d'admissibilité.</p>
6. Critères d'éligibilité	<p>Vous êtes admissible à une indemnité de remplacement du revenu, qui commence le huitième jour qui suit l'accident, dans le cas suivant :</p> <ul style="list-style-type: none"> • vous avez subi des blessures dans un accident d'automobile; et • les blessures vous empêchent d'exécuter la totalité ou la quasi-totalité des principales tâches quotidiennes de l'emploi que vous occupiez au moment de l'accident. <p>Si vous ne pouviez pas travailler au moment de l'accident, vous n'êtes pas admissible à des indemnités de remplacement du revenu.</p> <p>Les personnes âgées de 65 ans et plus et qui ne sont pas employées au moment de l'accident n'ont pas droit à l'indemnité de remplacement de revenu ou aux prestations de revenu de retraite (PRR).</p>
7. Définitions de déficience/ incapacité/ handicap : ce qui est mesuré. Définition de permanence (le cas échéant)	
8. Accessibilité (liste d'attente, accès à l'information, etc.)	
9. Organisme qui distribue (service provider)	
10. Contributions (responsabilités) du participant	
11. Financement (qui paye)	

12. Type de mesure (assurantielle/assistantielle)	Assurantielle
13. Provenances de l'information	https://www.mpi.mb.ca/fr/Claims/BI/Pages/fr-bi.aspx
14. Personne à contacter pour plus d'information	
15. Démarches enclenchées	
16. Autre...	<p>Le Régime de protection contre les préjudices personnels (RPPP) offre des indemnités de remplacement du revenu aux personnes qui travaillaient à temps plein ou partiel ou qui pouvaient travailler au moment de l'accident. L'indemnité correspond à 90 % des prestations d'assurance-emploi, du salaire ou du traitement nets que vous avez perdus. Elle est calculée en fonction de votre revenu d'emploi annuel brut.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Si vous travailliez au moment de l'accident - L'indemnité de remplacement du revenu commence le huitième jour qui suit l'accident si vos blessures vous empêchent de travailler. • Si vous ne travailliez pas au moment de l'accident, mais que vous pouviez travailler - L'indemnité de remplacement du revenu commence 180 jours après l'accident si vos blessures vous empêchent de travailler. Toutefois, vous n'êtes admissible à l'indemnité de remplacement du revenu que si vous ne pouvez toujours pas travailler en raison de vos blessures. • L'indemnité de remplacement du revenu est fondée sur le revenu que vous gagniez avant l'accident. Vos déclarations du revenu antérieures et vos bulletins de paie constituent le meilleur moyen d'établir votre revenu au moment de l'accident.

Type de programme ou de mesure : Mesure d'indemnisation (assurantielle/monétaire)**Nom: Régime de protection contre les préjudices personnels (RPPP)**

1. Région géographique couverte	Manitoba
2. Niveau d'action (Macro, méso ou micro)	Macro
3. Organisme responsable	Société d'assurance publique du Manitoba
4. Composante d'un programme ou d'une politique plus large?	
5. Description des biens, services et/ou bénéfices monétaires fournis	<p>1. Demandes d'indemnisation pour blessures corporelles</p> <p>Indemnité de remplacement du revenu Le RPPP offre un revenu de remplacement qui correspond à 90 % du revenu net, sous réserve d'un montant assurable maximum du revenu annuel brut de 96 000 \$ et d'un délai de carence de sept jours. Vous trouverez plus d'information sous la rubrique « <u>Remplacement du revenu</u> ».</p> <p>Montant assurable maximum du revenu d'emploi annuel brut : 96 000 \$</p> <p>Salaire industriel moyen : 904,14 \$ par semaine 47 015,28 \$ par année</p> <p>Frais de soins personnels (reçus exigés) 4 700 \$ (maximum mensuel)</p> <p>Frais de soins personnels en cas de blessures catastrophiques (reçus exigés) 5 620 \$ (maximum mensuel)</p> <p>Indemnité hebdomadaire de fournisseur de soins</p>

1 personne à charge	454 \$ par semaine
2 personnes à charge	502 \$ par semaine
3 personnes à charge	551 \$ par semaine
4 personnes à charge et plus	596 \$ par semaine
Remboursement des dépenses engagées pour les soins aux autres (reçus exigés)	
1 personne	117 \$ (maximum hebdomadaire)
2 personnes	156 \$ (maximum hebdomadaire)
3 personnes	196 \$ (maximum hebdomadaire)
4 personnes et plus	236 \$ (maximum hebdomadaire)
Salaire d'une personne embauchée pour vous remplacer dans une entreprise familiale	782 \$ (maximum hebdomadaire)
Prestation forfaitaire d'incapacité permanente	782 \$ (minimum) 156 729 \$ (maximum)
Montant forfaitaire pour une incapacité permanente (blessures catastrophiques)	247 477 \$

Indemnité forfaitaire - enfants mineurs et étudiants	
Enfants mineurs, élèves de la maternelle à la 8 ^e année	5 328 \$ (maximum)
Élèves de la 9 ^e à la 12 ^e année	9 873 \$ (maximum)
Étudiants inscrits à des programmes postsecondaires	19 751 \$ (maximum)
Indemnité de repas	
Déjeuner	9,72 \$ (maximum quotidien)
Dîner	14,26 \$ (maximum quotidien)
Souper	21,38 \$ (maximum quotidien)
Maximum quotidien	45,35 \$ (maximum quotidien)
Soins à une personne ayant besoin de soins intensifs	4 655 \$ (maximum)
Activités de loisirs	
Blessures catastrophiques	4 000 \$ (maximum pour 2 ans)

Cote d'incapacité permanente de 70 % et plus 2 000 \$
(maximum pour 2 ans)

Cote d'incapacité permanente entre 50 % et 70 % 1 000 \$
(maximum pour 2 ans)

Cote d'incapacité permanente entre 20 % et 50 % 500 \$ (maximum pour 2 ans)

Frais de déplacement en voiture - Veuillez consulter votre gestionnaire de cas

2. Demandes d'indemnisation pour décès

Paielements à la famille

Conjoint légal ou de fait 62 693 \$ (minimum)
480 000 \$ (maximum)
(selon le revenu d'emploi annuel brut du conjoint décédé)

Personne à charge handicapée 27 427 \$

Enfant ou parent qui n'est pas une personne à charge 13 961 \$

Frais funéraires (reçus exigés) 8 544 \$ (maximum)

	<p>Counseling en cas de deuil (montant non indexé) 3 573 \$ par personne* (maximum)</p> <p>* Un montant supplémentaire maximum de 3 573 \$ est également offert pour les frais de logement, de repas et de déplacement pré-approuvés en autobus, en train ou en automobile (si vous devez faire un voyage aller-retour de plus de 100 km à partir de votre collectivité d'origine) pour obtenir du counseling en cas de deuil.</p> <p>Les indemnités ci-dessus entrent en vigueur le 1er mars 2018. Les rajustements annuels ne s'appliquent pas aux frais de déplacement en automobile.</p>
6. Critères d'éligibilité	
<p>7. Définitions de déficience/ incapacité/ handicap : ce qui est mesuré.</p> <p>Définition de permanence (le cas échéant)</p>	
8. Accessibilité (liste d'attente, accès à l'information, etc.)	
9. Organisme qui distribue (service provider)	
10. Contributions (responsabilités) du participant	Fournir les reçus
11. Financement (qui paye)	
12. Type de mesure (assurantielle/assistantielle)	
13. Provenances de l'information	

14. Personne à contacter pour plus d'information	
15. Démarches enclenchées	
16. Autre...	

Type de programme ou de mesure : Mesure de réadaptation (assurantielle/médicale)	
Nom: Frais des traitements médicaux	
1. Région géographique couverte	Manitoba
2. Niveau d'action (Macro, méso ou micro)	Macro
3. Organisme responsable	
4. Composante d'un programme ou d'une politique plus large?	
5. Description des biens, services et/ou bénéfices monétaires fournis	<p>Santé Manitoba couvre les frais de vos soins de santé primaires si vous subissez des blessures dans un accident d'automobile. Si vous avez besoin de traitements supplémentaires pour vous rétablir complètement, le Régime de protection contre les préjudices personnels (RPPP) étend le filet de sécurité en assumant les frais des traitements médicaux menant à une amélioration sensible de votre condition et qui ne sont pas couverts par un programme gouvernemental de soins de santé.</p> <p>Le RPPP couvre les soins dispensés par un dentiste, un optométriste, un chiropraticien, un physiothérapeute, un psychologue agréé, une infirmière praticienne, un auxiliaire médical ou un thérapeute en sport.</p> <p>Certains traitements ne sont couverts que s'ils sont administrés par des professionnels de la santé. Ainsi, les traitements d'acupuncture ne sont couverts que s'ils sont donnés par :</p> <ul style="list-style-type: none"> • un docteur en médecine; • un physiothérapeute; • un chiropraticien; ou • un dentiste agréé. <p>Les traitements de massothérapie ne sont couverts que s'ils sont administrés par un médecin, un chiropraticien, une infirmière praticienne, un physiothérapeute ou un thérapeute en sport.</p> <p>La plupart des physiothérapeutes et des chiropraticiens facturent directement la Société d'assurance publique du Manitoba pour les traitements afférents à un accident. Aussi, vous n'avez pas à payer directement les traitements. Le</p>

	<p>RPPP couvre les traitements de physiothérapie et de chiropraxie s'ils sont nécessaires en raison des blessures que vous avez subies dans un accident.</p> <p>Nous devons autoriser les traitements dentaires avant le début des traitements, à l'exception des soins dentaires d'urgence dispensés immédiatement après l'accident</p>
6. Critères d'éligibilité	
7. Définitions de déficience/ incapacité/ handicap : ce qui est mesuré. Définition de permanence (le cas échéant)	
8. Accessibilité (liste d'attente, accès à l'information, etc.)	
9. Organisme qui distribue (service provider)	
10. Contributions (responsabilités) du participant	
11. Financement (qui paye)	SAMP
12. Type de mesure (assurantielle/assistancielle)	Assurantielle
13. Provenances de l'information	
14. Personne à contacter pour plus d'information	
15. Démarches enclenchées	
16. Autre...	

Annexe 5-Grille d'entrevue pour les informateurs clés

Grille d'entretien – Informateur clé / gestionnaire / acteurs du milieu (syndical, chambre des commerces, etc.)

Introduction : questions d'ouverture

- | |
|--|
| <ol style="list-style-type: none">1. Pouvez-vous me parler brièvement de votre emploi actuel, de votre poste et de ce que vous faites?2. Depuis combien de temps occupez-vous cet emploi? |
|--|

Bloc 1 : Transition et intégration socioprofessionnelle

Questions principales	Questions complémentaires	Questions de clarification
3. Comment cet emploi vous a-t-il permis de connaître et de vous familiariser avec la question de la transition et de l'intégration au travail des personnes handicapées?		
4. Pouvez-vous me parler de votre perception de cette question?	4.1 Quelles sont les particularités de la transition et l'intégration au travail pour les personnes handicapées?	
	4.2 Quels sont les enjeux que cette question soulève? Les difficultés vécues?	
	4.3 Quelles sont, selon vous les meilleures solutions à ce problème?	4.3.1 Autrement dit, quel est le meilleur moyen de faciliter la transition et l'intégration au travail pour cette population?
5. Pouvez-vous me parler maintenant plus spécifiquement de vos connaissances sur les différentes mesures (en générale) qui existent au Québec/Manitoba pour les personnes handicapées?	5.1 Et plus spécifiquement en lien avec la question du travail?	5.1.1 Et plus spécifiquement par rapport à la transition école – vie active?
		5.1.2 Et plus spécifiquement par rapport à l'intégration au travail?
		5.1.3 Et plus spécifiquement par rapport au maintien en emploi?
6. Que pensez-vous du soutien, tant fédéral que provincial, qui existe au Québec/Manitoba pour les personnes handicapées?	6.1 Si c'était vous qui décidiez, que changeriez-vous par rapport aux différentes mesures?	6.1.1 Pensez-vous qu'il faudrait davantage des politiques coercitives, plutôt qu'incitatives, afin de mieux contribuer à l'intégration? [donner des exemples au besoin]
		6.1.2 Dans la même optique, serait-il mieux selon vous d'avoir davantage des politiques et des mesures qui insistent sur la transformation des environnements plutôt que d'agir sur la personne?
	6.2 S'il n'y avait aucune restriction de budget, quel serait le meilleur moyen de faciliter l'intégration sociale des personnes handicapées?	6.2.1 Et plus précisément par rapport à la transition et à l'intégration au travail? Quel serait le système idéal?
		6.2.2 Pensez-vous qu'il serait envisageable d'avoir un tel système au Québec/Manitoba?

	6.3 Pensez-vous qu'il faudrait davantage d'argent pour soutenir et intégrer les personnes handicapées?	6.3.1 D'où pensez-vous que cet argent devrait venir? (Impôts, entreprises privées?) (modèle coercitif ou incitatif)
		6.3.2 Où estimez-vous que plus de financement serait le plus utile?
	6.4 Pourriez-vous me dire ce qui fonctionne le mieux selon vous au Québec/Manitoba?	6.4.1 En quoi cela fait-il une différence importante pour les personnes?
		6.4.2 Pensez-vous qu'il faudrait davantage de mesures similaires au Québec/Manitoba?
	6.5 Le moins bien?	6.5.1 Comment faudrait-il éviter cela?
	6.6 À votre avis, comment un programme pourrait-il permettre ou soutenir les personnes handicapées à occuper un emploi et à avoir une carrière à la hauteur de leurs aspirations et leurs compétences?	
7. Quel est selon vous le rôle des États provinciaux et fédéraux par rapport au soutien et à l'intégration sociale des personnes handicapées?	7.1 Estimez-vous que ces rôles sont bien remplis? L'État(s) fait-il ce qu'il doit?	7.1.1 Où estimez-vous que l'État réussit le moins à remplir ses fonctions à l'égard des personnes handicapées?
	7.2 Estimez-vous que l'État(s) devrait avoir d'autres ou davantage de responsabilités à ce sujet? Lesquelles?	7.2.1 Qu'est-ce que cela changerait?
	7.3 Qu'en est-il des autres acteurs comme les employeurs, les syndicats, le milieu communautaire, la famille... la personne?	7.3.1 Considérez-vous que certains de ces acteurs devraient prendre davantage de responsabilité dans le soutien des personnes handicapées?
		7.3.2 Comment ces acteurs pourraient-ils contribuer davantage?

<p>8. Estimez-vous que les mesures au Québec/Manitoba, tant fédérales que provinciales, permettent suffisamment de flexibilité et de choix par rapport aux besoins spécifiques des personnes?</p>	<p>8.1 Comment pensez-vous qu'il serait possible de permettre davantage de flexibilité et de choix aux personnes?</p>	<p>8.1.1 Considérant que les personnes handicapées n'ont pas les mêmes besoins, aspirations et capacités et ne vivent pas dans les mêmes environnements, comment peut-on concevoir une mesure ou une politique qui réussit à répondre adéquatement à leur diversité?</p>
---	---	--

Bloc 2 : mesure(s) que la personne connaît bien

Questions principales	Questions complémentaires	Questions de clarifications
<p>9. Pouvez-vous me parler plus précisément de la mesure ...</p> <p>Quel est l'objectif de cette/ces mesure(s)</p>	<p>9.1 Quel est le principal impact pour les personnes qui en bénéficient?</p>	9.1.1 Pensez-vous que ça a un impact important dans la vie des personnes?
		9.1.2 À quel besoin la mesure répond-elle?
		9.1.3 Pensez-vous que ces besoins sont satisfaits?
		9.1.4 Pensez-vous que ces/cette mesure(s) permet aux personnes de se réaliser et de satisfaire leurs aspirations?
		9.1.5 Selon-vous, les personnes sont-elles généralement satisfaites de ces/cette mesure(s)?
	<p>9.2 Pensez-vous que la mesure atteint cet objectif?</p>	9.2.1 Qu'est-ce qui ne marche pas?
		9.2.2 Que faudrait-il faire pour éviter cela?
		9.2.3 Qu'est-ce que ça changerait?
	<p>9.3 Pensez-vous que ces/cette mesure(s) a un impact sur la transition ou l'intégration au travail? Comment?</p>	9.3.1 Comment pensez-vous que cette mesure pourrait davantage contribuer à la transition ou l'intégration au travail?
		9.3.2 Comment cette mesure se répercute-t-elle sur d'autres sphères de la vie des personnes?
<p>10. Y a-t-il d'autres difficultés ou enjeux que vous avez constatés jusqu'à maintenant par rapport à ces/cette mesure(s)?</p>	<p>10.1 En quoi s'agit-il d'un problème pour les personnes?</p>	10.1.1 Comment cela se répercute-t-il sur l'intégration ou la transition au travail?
		10.1.2 Sur l'efficacité de la mesure?
	<p>10.2 Pensez-vous qu'il s'agit d'un défaut important de la mesure?</p>	
	<p>10.3 Comment pensez-vous que ça pourrait être évité?</p>	
<p>11. Pouvez-vous me parler des critères d'éligibilité de cette mesure?</p> <p>(Qui peut en bénéficier? Qui est exclu? À partir de quand?)</p>	<p>11.1 Comment ces critères sont-ils mesurés?</p>	11.1.1 En quoi consiste plus précisément l'évaluation avec le professionnel de la santé?
	<p>11.2 Comment le handicap est-il mesuré ou définie?</p>	11.1.2 Existe-il une grille d'évaluation pour cette évaluation?
		11.1.3 Comment utilise-t-il la grille d'évaluation?
		11.1.4 Arrive-t-il qu'il y ait des défis liés à ces méthodes ou qu'elles posent problème?

		11.1.5 À partir de quand un handicap est-il jugé permanent?
		11.1.6 Que pensez-vous de cette manière de mesurer le handicap (ou/et la permanence)?
		11.1.7 Changeriez-vous quelque chose?
	11.2 Pensez-vous que ces critères peuvent avoir pour conséquence d'exclure certains groupes de personnes qui devraient être éligibles à la mesure?	11.2.1 Pourquoi ces personnes sont-elles exclues?
		11.2.2 Ont-elles droits à d'autres mesures ou protection d'autres organismes ou programmes?
	11.3 Savez-vous s'il y a des groupes de personnes qui se retrouvent sans aucune protection en raison de tels critères d'éligibilité?	11.3.1 Comment pourrait-on mieux prendre en compte ces groupes?
12. Selon vous qu'est-ce qui justifie le recours à ces critères d'éligibilité?	12.1 Pourquoi la mesure vise-t-elle spécifiquement les personnes handicapées?	12.1.1 Serait-il envisageable que l'éligibilité soit basée sur d'autres critères?
	12.2 Pourquoi le handicap doit-il être permanent?	12.2.1 Qu'en est-il des incapacités épisodiques ou dégénératives?
	12.3 Que pensez de l'idée que les mesures ne tiennent pas compte de la cause du handicap de la personne, c'est-à-dire de la manière, du lieu ou du moment où la personne se retrouve avec? (donner l'exemple de l'Australie au besoin)	12.3.1 Que pensez-vous du fait qu'actuellement au Québec/Manitoba, dans certains cas deux personnes avec les mêmes handicaps ne reçoivent pas le même soutien, par exemple dans le cas où une personne a un accident de travail ou de la route, puis où une autre dont le handicap est attribuable à d'autres causes ou encore est née avec son incapacité?
		12.3.2 Serait-il concevable selon vous d'avoir un tel système, dit universel, au Québec/Manitoba?
13. Estimez-vous qu'il est facile pour les personnes d'obtenir de l'information sur cette mesure?	13.1 Comment les gens peuvent-ils s'informer sur la mesure?	13.1.1 Pensez-vous que cette information est facilement accessible?
	13.2 Pensez-vous qu'il y a des personnes qui pourraient en bénéficier, mais qui ne savent pas que la mesure existe ou qu'elles y ont droit?	13.2.1 Pensez-vous que l'information sur la mesure devrait être plus accessible?
		13.2.2 Comment pensez-vous que cela pourrait se faire?
		13.2.3 Qu'est-ce que ça changerait?
14. Y a-t-il autre chose qui vous vient en tête que l'on n'a pas abordée et que vous estimez importante?		

Bloc 3 : profil sociodémographique :

15. Quel est votre plus haut niveau de scolarité atteint?
16. Permettez-vous que je vous demande votre âge?
16. Avez-vous vous-même un handicap?
17. Est-ce que vous vous identifiez au fait d'être un homme ou une femme ou autre? (dans le doute seulement)

18. Demander si ça embête de rappeler pour poser d'autres questions manquantes. « Si jamais... »

Remerciements!

Annexe 6-Grille d'entrevue pour les personnes ayant des incapacités

Grille d'entretien – Personne ayant une incapacité

Questions d'ouverture

Questions principales	Questions complémentaires
1. Pouvez-vous me parler des différents emplois que vous avez occupés jusqu'à maintenant?	1.1 Combien d'emplois avez-vous occupés jusqu'à maintenant?
	1.2 Quels étaient vos postes ou vos tâches dans ces emplois?
	1.3 Pouvez-vous me dire pourquoi vous avez quitté ou changé d'emploi?
	1.4 Depuis combien de temps occupez-vous votre emploi actuel?
2. Pensez-vous que le fait d'avoir un handicap ait beaucoup influencé vos expériences de travail?	2.1 Seriez-vous à l'aise de me parler de votre handicap? Depuis combien de temps l'avez-vous?
	2.2 En quoi le fait d'avoir cet handicap a-t-il influencé vos expériences de travail?

Bloc 1 : Obstacles et facilitateurs au travail

Questions principales	Questions complémentaires	Questions de clarifications
3. Pouvez-vous me parler des défis, problèmes ou obstacles que vous avez rencontrés dans le cadre de vos différents emplois?	3.1 Quel impact est-ce que cette expérience a eu sur vous?	3.1.1 Comment avez-vous fait face à cette situation?
		3.1.2 S'agit d'une expérience qui a contribué à ce que vous quittiez cet emploi?
	3.2 Y a-t-il d'autres expériences qui vous ont marquées?	
	3.3 Comment pensez-vous que de telles situations pourraient être évitées?	
	3.4 Pensez-vous que de tels obstacles sont déterminants du fait que vous occupiez ou non un emploi à long terme?	

	3.5 Avez-vous vécu des expériences inverses? C'est-à-dire des situations ou des éléments qui vous ont aidé dans vos emplois?	3.5.1 Ces éléments ont-ils contribué au fait que vous gardiez votre emploi plus longtemps?
4. Pouvez-vous me parler des défis, problèmes ou obstacles que vous avez rencontrés dans la recherche d'emploi?	4.1 Comment avez-vous eu vos emplois antérieurs? Actuel?	
	4.2 Y a-t-il des emplois auxquels vous avez postulé et que vous n'avez pas eus?	4.2.1 Pourquoi pensez-vous ne pas avoir eu ces emplois?
	4.3 Qu'est-ce que ça change pour vous d'avoir un handicap au moment de chercher un emploi?	4.3.1 Renoncez-vous à appliquer à certains postes en raison de votre handicap?
		4.3.2 Pensez-vous qu'il y aurait un moyen que vous occupiez ces emplois auxquelles vous avez renoncés?
		4.3.3 Mentionnez-vous votre handicap dans votre CV?
4.3.4 En parlez-vous dans le cadre d'entrevues?		

Bloc 2 : Mesures de soutien dont la personne bénéficie

Questions principales	Questions complémentaires	Questions de clarification
5. Pouvez-vous me parler des différentes mesures de soutien dont vous bénéficiez en raison de votre handicap?	5.1 Qu'est-ce que ces mesures changent pour vous?	
	5.2 Quels sont les objectifs de ces mesures?	5.2.1 Estimez-vous que ces objectifs sont atteints dans votre cas? Pourquoi?
		5.2.2 Que faudrait-il changer pour que ces mesures soient plus efficaces?
6. Y a-t-il d'autres difficultés ou enjeux que vous avez constatés jusqu'à maintenant par rapport à ces/cette mesure(s)?	6.1 En quoi s'agit-il d'un problème pour vous?	
	6.2 Pensez-vous qu'il s'agit d'un défaut important de la mesure?	
	6.3 Comment pensez-vous que ça pourrait être évité?	
7. Comment pensez-vous que ces mesures, ou une autre mesure, pourraient davantage contribuer à ce que vous intégrez le marché de l'emploi?	7.1 Comment ces mesures pourraient-elles vous aider à trouver un emploi?	
	7.2 Comment ces mesures pourraient-elles vous aider à maintenir votre emploi?	
	7.3 Estimez-vous que les mesures dont vous bénéficiez vous encouragent à faire un retour au travail ou à intégrer le marché du travail?	7.3.1 Arrive-t-il qu'il soit plus intéressant pour vous de ne pas travailler parce qu'en travaillant vous ne bénéficiez plus d'un soutien quelconque?
		7.3.2 Quel bénéfice avez-vous peur de perdre si vous faite un retour au travail?
		7.3.3 Après combien d'heures de travail ou de revenu perdriez-vous ces bénéfices?
8. Y a-t-il des mesures ou des programmes pour les personnes handicapées dont vous ne pouvez pas bénéficier parce que vous n'êtes pas éligible?	8.1 Estimez-vous que vous devriez y avoir droit? Pourquoi?	8.1.2 Que changeriez-vous par rapport à ces critères d'éligibilités?
	8.2 Avez-vous déjà eu une évaluation d'un professionnel de la santé afin de déterminer	8.1.1 Comment cela s'est-il passé?
		8.1.2 Le/la médecin utilisait il/elle une grille d'évaluation? Comment?

	votre éligibilité pour une mesure?	8.1.3 Avez-vous l'impression que cette évaluation permettait de bien prendre en compte vos limitations; vos besoins; vos aspirations?
		8.1.4 Que pensez-vous de cette manière de mesurer le handicap et la permanence?
		8.1.5 Que changeriez-vous?

Bloc 3 : Transition, intégration et maintien en emploi

Questions principales	Questions complémentaires	Questions de clarification
9. Pouvez-vous me parler de votre perception de la question de la transition et l'intégration au travail pour les personnes handicapées?	9.1 Quelles sont les particularités de la transition et l'intégration au travail pour les personnes handicapées?	
	9.2 Quels sont les enjeux que cette question soulève? Les difficultés vécues?	
	9.3 Quelles sont, selon vous les meilleures solutions à ce problème?	9.3.1 Autrement dit, quel est le meilleur moyen de faciliter la transition et l'intégration au travail pour cette population?
10. Que pensez-vous du soutien, tant fédéral que provincial, qui existe au Québec/Manitoba pour les personnes ayant des incapacités?	10.1 Si c'était vous qui décidiez, que changeriez-vous par rapport aux différentes mesures?	10.1.1 Pensez-vous qu'il faudrait davantage des politiques coercitives, plutôt qu'incitatives, afin de mieux contribuer à l'intégration?
		10.1.2 Dans la même optique, serait-il mieux selon vous d'avoir davantage des politiques et des mesures qui insistent sur la transformation des environnements plutôt que d'agir sur la personne?
	10.2 S'il n'y avait aucune restriction de budget, quel serait le meilleur moyen de faciliter l'intégration sociale des personnes handicapées?	10.2.1 Et plus précisément par rapport à la transition et à l'intégration au travail? Quel serait le système idéal? (Exemple français ou allemand)
		10.2.2 Pensez-vous qu'il serait envisageable d'avoir un tel système au Québec?
	10.3 Pensez-vous qu'il faudrait davantage d'argent	10.3.1 D'où pensez-vous que cet argent devrait venir? (Impôts, entreprises privées?)

	pour soutenir et intégrer les personnes handicapées?	(modèle coercitif ou incitatif)
		10.3.2 Où estimez-vous que plus de financement serait le plus utile?
	10.4 Pourriez-vous me dire ce qui fonctionne le mieux au Québec/ Manitoba à votre avis?	10.4.1 En quoi cela fait-il une différence importante?
		10.4.2 Pensez-vous qu'il faudrait davantage de mesures similaires?
	10.5 Le moins bien?	10.5.1 Comment faudrait-il éviter cela?
	10.6 À votre avis, comment un programme pourrait-il permettre ou soutenir les personnes handicapées à occuper un emploi et à avoir une carrière à la hauteur de leurs aspirations et leurs compétences?	10.6.1 Comment une mesure peut-elle aller au-delà de simplement trouver n'importe quel emploi pour la personne?
11. Quel est selon vous le rôle des États provinciaux et fédéraux par rapport au soutien et à l'intégration sociale des personnes handicapées?	11.1 Estimez-vous que ces rôles sont bien remplis? L'État(s) fait-il ce qu'il doit?	11.1.1 Où estimez-vous que l'État réussit le moins à remplir ses fonctions à l'égard des personnes handicapées?
	11.2 Estimez-vous que l'État(s) devrait avoir d'autres ou davantage de responsabilités à ce sujet? Lesquelles?	11.2.1 Qu'est-ce que cela changerait?
	11.3 Qu'en est-il des autres acteurs comme les employeurs, les syndicats, le milieu communautaire, la famille... la personne?	11.3.1 Considérez-vous que certains de ces acteurs devraient prendre davantage de responsabilité dans le soutien des personnes handicapées? 11.3.2 Comment ces acteurs pourraient-ils contribuer davantage?
12. Estimez-vous que les mesures au Québec, tant fédérales que provinciales, permettent suffisamment de flexibilité et de choix par rapport aux besoins spécifiques des personnes?	12.1 Comment pensez-vous qu'il serait possible de permettre davantage de flexibilité et de choix aux personnes?	12.1.1 Considérant que les personnes handicapées n'ont pas les mêmes besoins, aspirations et capacités et ne vivent pas dans les mêmes environnements, comment peut-on concevoir une mesure ou une politique qui réussit à répondre adéquatement à leur diversité?

13. Trouvez-vous qu'il est facile d'obtenir de l'information sur les différentes mesures de soutien?	13.1 Comment pensez-vous que l'on pourrait faciliter l'accès à l'information?	
	13.2 Est-ce c'est déjà arrivé que vous réalisiez que vous ne bénéficiez pas d'une mesure dont vous auriez droit, mais que vous ne saviez pas qui existait?	
14. Y a-t-il autre chose qui vous vient en tête que l'on n'a pas abordée et que vous estimez important?		

Bloc 4 : profil sociodémographique :

15. Quel est votre plus haut niveau de scolarité atteint?
16. Permettez-vous que je vous demande votre âge?
17. Est-ce que vous vous identifiez au fait d'être un homme ou une femme ou autre? (dans le doute seulement)

Remerciements!