

Programmes, mesures et services touchant la recherche, l'intégration et le maintien au travail des personnes ayant des incapacités au Québec

Par

Véronique Garcia, Marie-Ève Schmouth et Normand Boucher

Document réalisé pour le *Comité consultatif Personnes handicapées (CCPH)*

Centre interdisciplinaire de recherche en réadaptation et intégration sociale

Avril 2019



TABLE DES MATIÈRES

LISTE DES FIGURES.....	6
LISTE DES TABLEAUX.....	6
AVANT-PROPOS	7
VOCABULAIRE EMPLOYÉ	7
1. INTRODUCTION	8
2. ÉLÉMENTS DE DÉFINITIONS.....	9
3. MÉTHODOLOGIE	11
A. ACTEURS ET SERVICES CONSIDÉRÉS OU EXCLUS.....	11
B. PROGRAMMES ET MESURES CONSIDÉRÉS OU EXCLUS	12
C. TYPES DE SOURCES CONSULTÉES	13
D. ÉLÉMENTS RÉPERTORIÉS.....	14
4. LES PRINCIPAUX ACTEURS RESPONSABLES DES MESURES, PROGRAMMES ET SERVICES TOUCHANT LA RECHERCHE, L'INTÉGRATION ET LE MAINTIEN EN EMPLOI.....	18
A. LE SECTEUR PUBLIC	18
I. DESCRIPTION DES ORGANISMES PUBLICS CIBLÉS.....	19
II. ANALYSE DES SERVICES DES ORGANISMES PUBLICS CIBLÉS	33
B. LE SECTEUR COMMUNAUTAIRE	34
I. DESCRIPTION DES ORGANISMES COMMUNAUTAIRES CIBLÉS.....	34
II. ANALYSE DES SERVICES DES ORGANISMES COMMUNAUTAIRES CIBLÉS.....	40
C. LE SECTEUR PRIVÉ.....	43
5. LES PROGRAMMES ET MESURES PUBLICS REPÉRÉS.....	47
A. LE NOMBRE DE PROGRAMMES ET MESURES SELON LES ORGANISMES IDENTIFIÉS.....	47
B. LES TYPES DE PROGRAMMES ET MESURES IDENTIFIÉS	48
C. LES OBJECTIFS DES PROGRAMMES ET MESURES IDENTIFIÉS.....	49
6. RÉFLEXION SUR LES LACUNES DANS L'OFFRE DE SERVICES OFFERTS.....	57
A. LE CONTENU DE L'OFFRE DE SERVICE ET LES BESOINS NON-COMBLÉS DES PERSONNES AYANT DES INCAPACITÉS	57
I. LE SECTEUR PUBLIC	58
II. LE SECTEUR COMMUNAUTAIRE	61

III.	LE SECTEUR PRIVÉ	63
B.	LA QUALITÉ DE LA PRESTATION DE L'OFFRE DE SERVICE	65
I.	LA FORMATION DES INTERVENANTS	65
II.	LE MANQUE DE FINANCEMENT	67
C.	LES PROBLÈMES D'ACCESSIBILITÉ AUX SERVICES DISPONIBLES : NON-DROIT, NON-CONNAISSANCE, NON-RÉCEPTION ET NON-DEMANDE	69
I.	LE NON-DROIT AUX SERVICES.....	70
II.	LA NON-CONNAISSANCE DES SERVICES	72
III.	LA NON-RÉCEPTION DES SERVICES	73
IV.	LA NON-DEMANDE DES SERVICES	74
D.	UN EXEMPLE PRÉCIS DE PROBLÈMES D'ACCESSIBILITÉ ET DE QUALITÉ DE PRESTATION : LE CIT	76
7.	CONCLUSION : PISTES DE SOLUTIONS ET PISTES POUR POUSSER PLUS LOIN L'ANALYSE	80
	ANNEXE 1 : FICHES DESCRIPTIVES DES MESURES ET PROGRAMMES VISANT LA RECHERCHE, L'INTÉGRATION ET LE MAINTIEN AU TRAVAIL	84
A.	MESURES GÉNÉRALES.....	84
	AIDE FINANCIÈRE DE DERNIER RECOURS : AIDE SOCIALE.....	85
	AIDE FINANCIÈRE POUR COMPENSER L'ABSENCE DE SALAIRE : ASSURANCE-EMPLOI ET PRESTATIONS RÉGULIÈRES.....	86
	AIDE FINANCIÈRE POUR COMPENSER L'ABSENCE DE SALAIRE : ASSURANCE-EMPLOI ET PRESTATIONS DE MALADIE	91
	AIDE FINANCIÈRE POUR COMPENSER L'ABSENCE DE SALAIRE : TRAVAIL PARTAGÉ.....	96
	AIDE FINANCIÈRE POUR COMPENSER L'ABSENCE DE SALAIRE : PRESTATIONS POUR PROCHES AIDANTS ET CONGÉS	99
	AIDE FINANCIÈRE POUR REMPLACER L'ABSENCE DE SALAIRE : PROGRAMME DE SOUTIEN POUR LES TRAVAILLEURS ÂGÉS (PSTA)	101
	AIDE FINANCIÈRE POUR COMPENSER L'ABSENCE DE SALAIRE : RÉGIME QUÉBÉCOIS D'ASSURANCE PARENTALE.....	103
	CRÉDIT D'IMPÔT : CRÉDITS D'IMPÔT NON REMBOURSABLES	105
	CRÉDIT D'IMPÔT : PRESTATION FISCALE POUR LE REVENU DE TRAVAIL (PFRT).....	108
	CRÉDIT D'IMPÔT : PRIME AU TRAVAIL	110
	CRÉDIT D'IMPÔT : SUPPLÉMENT À LA PRIME AU TRAVAIL.....	112

INFORMATIONS GÉNÉRALES À LA RECHERCHE D'EMPLOI ET ORIENTATION : LIGNE INFO-APPRENDRE.....	114
INFORMATIONS GÉNÉRALES À LA RECHERCHE D'EMPLOI ET ORIENTATION : SERVICES D'AIDE À L'EMPLOI (SAE) : VOLET GÉNÉRAL.....	115
INFORMATIONS GÉNÉRALES À LA RECHERCHE D'EMPLOI ET ORIENTATION : PLACEMENT ÉTUDIANT	117
INFORMATIONS GÉNÉRALES À LA RECHERCHE D'EMPLOI ET ORIENTATION : PASSEPORT-EMPLOI.....	118
INFORMATIONS GÉNÉRALES À LA RECHERCHE D'EMPLOI ET ORIENTATION : PROGRAMME POUR LES COMMUNAUTÉS CULTURELLES ET MINORITÉS VISIBLES - QUÉBEC PLURIEL	119
PRÉPARATION À L'EMPLOI : PROGRAMME AIDE ET D'ACCOMPAGNEMENT SOCIAL, ACTION	121
PRÉPARATION À L'EMPLOI : DE PRÉPARATION À L'EMPLOI (PPE) : VOLET GÉNÉRAL	123
PRÉPARATION À L'EMPLOI : OBJECTIF EMPLOI.....	126
PRÉPARATION À L'EMPLOI : DÉMARCHEURS D'EMPLOI	127
PRÉPARATION À L'EMPLOI : SERVICE SPÉCIALISÉ JEUNESSE	129
EXPÉRIENCE DE TRAVAIL : DÉCOUVRIR UN MÉTIER, UNE PROFESSION...	131
EXPÉRIENCE DE TRAVAIL : PROJETS DE PRÉPARATION À L'EMPLOI (PPE) : JEUNES VOLONTAIRES.....	133
EXPÉRIENCE DE TRAVAIL : PROGRAMME MOBILITÉ JEUNESSE - DÉVELOPPEMENT DE CARRIÈRE	135
EXPÉRIENCE DE TRAVAIL : PROGRAMME MOBILITÉ JEUNESSE - INSERTION SOCIOPROFESSIONNELLE	141
EXPÉRIENCE DE TRAVAIL : PROGRAMME MOBILITÉ JEUNESSE - ENTREPRENEURIAT	149
EXPÉRIENCE DE TRAVAIL : PROGRAMME MOBILITÉ JEUNESSE - ENGAGEMENT CITOYEN.....	157
FORMATION : AIDE AUX TRAVAILLEURS SAISONNIERS.....	163
FORMATION : MESURE DE FORMATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE (MFOR) : VOLET INDIVIDUEL	164
FORMATION : MESURE DE FORMATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE (MFOR) : VOLET ENTREPRISE	166
FORMATION : APPRENTISSAGE EN MILIEU DE TRAVAIL (PAMT).....	168

DÉVELOPPEMENT DE LA PERSONNE EN INTÉGRATION EN EMPLOI : DÉMARCHEURS MAINTIEN.....	170
DÉVELOPPEMENT DE LA PERSONNE EN INTÉGRATION EN EMPLOI : PROJETS DE PRÉPARATION À L'EMPLOI (PPE) : ENTREPRISE D'INSERTION	171
SOUTIEN FINANCIER À L'EMPLOYEUR : AIDE À L'INTÉGRATION DES IMMIGRANTS ET DES MINORITÉS VISIBLES EN EMPLOI (PRIIME).....	173
SOUTIEN FINANCIER À L'EMPLOYEUR : SUBVENTION SALARIALE POUR EMPLOYÉS.....	175
SOUTIEN FINANCIER À L'EMPLOYEUR : SUBVENTION SALARIALE, VOLET INSERTION EN EMPLOI.....	177
SOUTIEN FINANCIER À L'EMPLOYEUR : SUBVENTION SALARIALE, VOLET INSERTION EN EMPLOI, POUR PERSONNES EXPÉRIMENTÉES.....	179
SOUTIEN FINANCIER À L'EMPLOYEUR : SUBVENTION SALARIALE, VOLET EXPÉRIENCE DE TRAVAIL.....	181
SOUTIEN FINANCIER À L'EMPLOYEUR : PROGRAMME CONNEXION COMPÉTENCES.....	183
SOUTIEN FINANCIER À L'EMPLOYEUR : AMÉNAGEMENT ET RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL (ARTT).....	187
SOUTIEN FINANCIER À L'EMPLOYEUR : SOUTIEN AU TRAVAIL AUTONOME	189
B. MESURES SPÉCIFIQUES AUX PERSONNES HANDICAPÉES	191
AIDE FINANCIÈRE DE DERNIER RECOURS : SOLIDARITÉ SOCIALE	192
AIDE FINANCIÈRE POUR COMPENSER L'ABSENCE DE SALAIRE : INDEMNITÉS DE REMPLACEMENT DU REVENU (CNESST).....	196
AIDE FINANCIÈRE POUR COMPENSER L'ABSENCE DE SALAIRE : PROGRAMME DE STABILISATION SOCIALE (CNESST - IVAC).....	198
AIDE FINANCIÈRE POUR COMPENSER L'ABSENCE DE SALAIRE : COMPENSATION POUR PERTE PÉCUNIAIRE ET NON PÉCUNIAIRE (SAAQ)	200
AIDE FINANCIÈRE POUR COMPENSER L'ABSENCE DE SALAIRE : LA RENTE D'INVALIDITÉ DU RÉGIME DE RENTE DU QUÉBEC (RÉGIE DES RENTES) ...	203
CRÉDIT D'IMPÔT : MONTANT POUR DÉFICIENCE GRAVE ET PROLONGÉES DES FONCTIONS MENTALES OU PHYSIQUE (CRÉDIT D'IMPÔT).....	205
CRÉDIT D'IMPÔT : CRÉDIT D'IMPÔT POUR PERSONNES HANDICAPÉES (CIPH).....	207
CRÉDIT D'IMPÔT : SUPPLÉMENT POUR INVALIDITÉ DE LA PFRT.....	209

CRÉDIT D'IMPÔT : PRIME AU TRAVAIL ADAPTÉ	211
CRÉDIT D'IMPÔT : DÉDUCTION POUR PRODUITS ET SERVICES DE SOUTIEN À UNE PERSONNE HANDICAPÉE	213
RÉINTÉGRATION SOCIALE ET PROFESSIONNELLE: PROGRAMME DE STABILISATION ÉCONOMIQUE (CNESST - IVAC).....	215
RÉINTÉGRATION SOCIALE ET PROFESSIONNELLE: MESURES ET PROGRAMMES DE LA RÉADAPTATION PROFESSIONNELLE (CNESST - IVAC)	217
RÉINTÉGRATION SOCIALE ET PROFESSIONNELLE (SOUTIEN FINANCIER): SUBVENTIONS AUX EMPLOYEURS : EMBAUCHE DE TRAVAILLEURS AYANT SUBI UNE LÉSION PROFESSIONNELLE (CNESST).....	219
RÉINTÉGRATION SOCIALE ET PROFESSIONNELLE: PROGRAMME DE RÉADAPTATION (CNESST)	220
RÉINTÉGRATION SOCIALE ET PROFESSIONNELLE: RÉINSERTION PROFESSIONNELLE, SCOLAIRE OU SOCIALE APRÈS UN ACCIDENT DE LA ROUTE (SAAQ)	224
EXPÉRIENCE DE TRAVAIL : PROGRAMME DE DÉVELOPPEMENT DE L'EMPLOYABILITÉ À L'INTENTION DES PERSONNES HANDICAPÉES (PDEIPH)	225
SOUTIEN FINANCIER À L'EMPLOYEUR : COMPENSATION DU SALAIRE POUR LA MAIN D'ŒUVRE DANS UNE ENTREPRISE FAMILIALE (SAAQ).....	227
SOUTIEN FINANCIER À L'EMPLOYEUR : CONTRAT D'INTÉGRATION AU TRAVAIL (CIT)	229
SOUTIEN FINANCIER À L'EMPLOYEUR : SUBVENTION AUX ENTREPRISES ADAPTÉES.....	231
SOUTIEN FINANCIER À LA FORMATION, LA RECHERCHE ET L'INTÉRATION EN EMPLOI : FONDS D'INTÉGRATION POUR LES PERSONNES HANDICAPÉE (FIPH)	233
ANNEXE 2 : ORGANISMES PUBLICS IDENTIFIÉS.....	235
ANNEXE 3 : ORGANISMES COMMUNAUTAIRES SPÉCIALISÉS EN EMPLOI IDENTIFIÉS	237
BIBLIOGRAPHIE	295

LISTE DES FIGURES

Figure 1 Modèle des programmes et mesures offerts	51
---	----

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1 Objectifs des services de l'ensemble des organismes identifiés.....	33
Tableau 2 Objectifs des services de l'ensemble des organismes identifiés.....	42
Tableau 3 Organismes publics responsables des programmes et mesures répertoriés	48
Tableau 4 Les types de programmes et mesures répertoriés	49
Tableau 5 Les objectifs des programmes et mesures répertoriés	52
Tableau 6 Synthèse des difficultés et améliorations souhaitées en lien avec le contrat d'intégration au travail (CIT).....	79

AVANT-PROPOS

Le présent document a pour objectif de faire le point sur les programmes, mesures, et services publics et communautaires dans les domaines de l'intégration et du maintien au travail des personnes ayant des incapacités. Celui-ci s'inscrit dans le cadre d'un projet plus large, mandaté par le Comité consultatif Personnes handicapées (CCPH), désigné ci-après comme le Comité visant la production d'avis à l'intention de la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT), du Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MTESS) et d'Emploi-Québec (EQ). Le mandataire du Comité consultatif est représenté par Moelle épinière et motricité Québec (MÉMO-QC).

La révision linguistique a été réalisée par Mme Micheline Harvey.

VOCABULAIRE EMPLOYÉ

Il est nécessaire de mentionner que différentes appellations existent pour désigner les personnes ayant des incapacités et bénéficiant de programmes et mesures. Afin d'uniformiser le langage utilisé dans le présent document, la terminologie relative au handicap s'appuie sur Modèle de Développement Humain Processus de Production du Handicap (MDH-PPH). Ce modèle est celui qui est, entre autres, utilisé dans le réseau de la réadaptation au Québec et à la base de la Politique À part entière adoptée par le Gouvernement du Québec comme officiel de référence en matière d'intervention publique. Le vocabulaire employé n'engage que l'équipe de recherche qui a produit le présent document. Pour le CCPH, il y a encore débat sur la terminologie à utiliser pour désigner cette population.

1. INTRODUCTION

Un nombre important de programmes, de mesures et de services, visant directement ou indirectement la recherche, l'intégration et le maintien au travail des personnes ayant des incapacités, ont été élaborés au Québec par des acteurs variés. Dans le but de détenir une vue d'ensemble de ces programmes, mesures et services, le présent document en propose un premier portrait global. Celui-ci a également comme objectif de contribuer à l'identification des « trous de services » dans le domaine du travail des personnes ayant des incapacités.

Ce rapport présente donc d'abord une définition des termes de « programme », « mesure » et « service public ». Des éléments d'ordre méthodologique sont ensuite discutés. Puis, les principaux acteurs responsables des programmes, et mesures visant directement ou indirectement la recherche, l'intégration et le maintien au travail des personnes ayant des incapacités y sont répertoriés. Par la suite, le portrait global des programmes et mesures visant directement ou indirectement l'intégration et le maintien au travail des personnes ayant des incapacités pour l'année 2017-2018 y est présenté. Enfin, certains trous de services seront identifiés et discutés plus en détail.

2. ÉLÉMENTS DE DÉFINITIONS

Afin de recenser et de regrouper l'ensemble des interventions publiques touchant le domaine de l'emploi, et qui peuvent être pertinentes pour le Comité, un effort de définition opérationnelle des termes « programme », « mesure », « service » et « service public » a d'abord été effectué.

Ainsi, selon le Secrétariat du Conseil du trésor (SCT), un programme peut être défini comme :

Un ensemble cohérent et structuré d'objectifs, de ressources (humaines, financières, matérielles et informationnelles) et d'activités permettant la production de biens et de services particuliers répondant à un ou à plusieurs besoins précis d'une population ciblée. (SCT, 2018).

Autrement dit, ce terme réfère à un cadre d'intervention cohérent, explicite et structuré, comprenant plusieurs éléments articulés et se déclinant généralement sous la forme d'un plan d'action gouvernemental, d'activités, de projets, d'opérations, de services et/ou de stratégies mis en œuvre sur le terrain. Un programme implique habituellement le choix et l'application d'un type d'intervention publique, l'établissement de finalités précises (une raison d'être, des cibles et des objectifs à atteindre) et la mobilisation de ressources (humaines, matérielles, informationnelles et financières, etc.), afin d'agir dans un contexte donné (institutionnel, social, temporel, géographique, etc.) pour une population prédéterminée ayant des besoins spécifiques. Toute intervention gouvernementale répondant à cette définition est donc considérée, dans le présent document, comme un programme, et ce, indépendamment de l'appellation officielle qui peut lui être attribuée. Enfin, il est à noter qu'une politique publique peut comporter divers programmes.

Une mesure, quant à elle, désigne « différents types d'intervention qu'un programme met de l'avant pour atteindre ses cibles et ses objectifs » (Huntzinger,

2018, p. 3). Un programme peut donc inclure plusieurs mesures variées qui sont mises en œuvre dans le but d'atteindre ses cibles et objectifs.

En ce qui concerne la notion de « service », l'Institut national de statistique et d'études économiques (Insee) (2017) définit celui-ci comme une activité se caractérisant « essentiellement par la mise à disposition d'une capacité/prestation technique ou intellectuelle ». Comprises dans leur sens large, les activités de services désignent les « activités tertiaires » qui comprennent le secteur tertiaire, principalement marchand (commerce, transports, activités financières, services rendus aux entreprises, services rendus aux particuliers, hébergement-restauration, activités immobilières, information-communication) et le secteur tertiaire, principalement non-marchand (administration publique, enseignement, santé humaine, action sociale) (Insee, 2017).

Un service public réfère pour sa part à une activité qui se doit de répondre à deux conditions : 1. elle doit avoir un « but d'intérêt général », c'est-à-dire qu'elle doit être pour le « bien commun », présenter une valeur, un avantage ou une utilité pour tous; et 2. il doit exister un lien particulier entre cette activité et une personne publique, et donc, qu'elle soit exercée directement par une autorité publique (État, collectivité territoriale ou locale) ou sous son contrôle.

3. MÉTHODOLOGIE

Ce chapitre expose la méthodologie sur laquelle s'appuie la recherche réalisée dans le cadre de ce rapport. Les techniques de collecte de données employées, les limites, ainsi que le plan d'analyse de la présente étude y sont donc abordés. Ce chapitre se divise aussi en deux sous-sections, dont la première est dédiée aux éléments de recherche se rattachant aux acteurs susceptibles d'appliquer et/ou de mettre en œuvre des programmes, des mesures et des services dans les domaines de l'intégration et du maintien en emploi. La seconde traite des éléments méthodologiques se rattachant à l'analyse des programmes et mesures destinés directement ou indirectement aux personnes ayant des incapacités.

A. ACTEURS ET SERVICES CONSIDÉRÉS OU EXCLUS

Le présent document propose en premier lieu une vision d'ensemble des acteurs susceptibles d'intervenir auprès des personnes ayant des incapacités ou encore d'appliquer et/ou de mettre en œuvre des programmes et des mesures dans les domaines de l'intégration et du maintien en emploi.

L'ensemble des acteurs œuvrant dans le domaine de l'emploi a été considéré au cours de la recherche documentaire menée dans le présent exercice. Ces acteurs ont ensuite été classés selon leur appartenance au secteur public, communautaire ou privé. Une description sommaire des principaux programmes, mesures et de certains services dont ils ont la responsabilité d'appliquer et de mettre en œuvre a d'ailleurs été réalisée pour chacun d'entre eux. Les objectifs des services offerts par ces organismes ont cependant fait l'objet d'un classement plus approfondi (voir Annexe 2 et Annexe 3).

En ce qui concerne les principaux organismes publics offrant des services, le présent rapport s'est basé à la fois sur les informations sur les services disponibles sur les sites Internet de ces organisations, ainsi que sur les descriptions des services offerts.

Quant aux organismes communautaires, étant donné leur nombre, dans un souci pratique, les informations ont été colligées à partir du site Internet d'Emploi-Québec, dans son « Répertoire des organismes spécialisés en employabilité » (Emploi-Québec, 2019e). En effet, en plus de tenir une liste à jour des organismes faisant affaires avec Emploi-Québec, une description sommaire des services offerts accompagne tous les organismes répertoriés dans le site Internet. Dans certains cas, les sites Web des organismes communautaires pouvaient être consultés afin de recueillir davantage d'informations. Enfin, les organismes communautaires consignés par Emploi-Québec regroupent tous ceux offrant des services reliés à l'emploi, soit : des organisations communautaires d'aide à l'emploi (p. ex. SSMO), des organismes plus larges de défense de droits à des groupes précis (p. ex. les femmes ou les immigrants) et des entreprises d'insertion ou d'entraînement. Trois organismes listés par Emploi-Québec ont été exclus. Deux d'entre eux faisaient partie d'organismes publics et il n'était pas possible de déterminer si l'un d'entre eux était un organisme communautaire ou privé.

B. PROGRAMMES ET MESURES CONSIDÉRÉS OU EXCLUS

En second lieu, après avoir relevé les principaux acteurs, ainsi que les principaux programmes, mesures et services dont ils ont la responsabilité, une recension exhaustive des mesures et programmes dans le secteur public a été réalisée (voir Annexe 1).

Les programmes et mesures destinés directement ou indirectement à cette population ont été pris en compte. Ainsi, le présent rapport considère à la fois les programmes et mesures s'adressant plus spécifiquement aux personnes ayant des incapacités, et ceux s'adressant à la population générale. Toutefois, étant donné l'ampleur de la tâche que représente une semblable recension ou démarche, il s'est rapidement avéré nécessaire d'appliquer certains critères de discrimination.

D'abord, seuls les programmes et mesures publiques ont été pris en compte. Ce choix tient au fait qu'ils semblent se présenter en nombre plus important que les programmes, mesures et services communautaires et privés. Ce choix a aussi été

dicté par la commodité qu'offraient les sites et les rapports des organismes publics. Entre autres, les programmes et mesures y sont suffisamment détaillés et plus aisément trouvables. De même, plusieurs programmes et mesures publics se retrouvent aussi sous la forme de services dispensés par des organismes communautaires et présentaient donc un risque de répétition.

Ensuite, les programmes et les mesures de formation visant une intégration à l'emploi sur le long terme et s'adressant à des étudiants inscrits à temps plein dans un établissement d'enseignement ont été exclus (p. ex. le *Programme Valorisation jeunesse – Place à la relève*, le *Programme mobilité jeunesse* ou le *Crédit d'impôt pour stage en milieu de travail*). De même, ceux mis en place dans un contexte scolaire et touchant à l'emploi (p. ex. programme scolaire incluant un stage d'apprentissage ou d'observations d'un emploi organisé en établissement scolaire) n'ont pas été répertoriés. De plus, bien qu'elles aient une influence à plus long terme sur l'embauche, les mesures ne correspondant pas à des mesures de formation de la main-d'œuvre et visant plutôt un retour aux études à temps plein ont été exclues de l'analyse (p. ex. les programmes *Ma place au soleil* ou *Réussir*). En bref, un choix a été fait d'exclure les programmes ne visant pas à ce que la personne puisse conserver un emploi ou retourner sur le marché du travail à court ou moyen terme. Ces programmes et mesures étaient alors plutôt considérés comme visant relevant tout de l'éducation.

Les services de réadaptation et d'orientation offerts par les établissements de santé ont eux aussi été exclus de la recension des mesures et programmes considérés dans le cadre de ce rapport. Comme pour les organismes communautaires, les services dispensés par les centres de réadaptation font aussi partie de programmes et mesures publics déjà recensés, et présentaient donc un risque de répétition.

C. TYPES DE SOURCES CONSULTÉES

Les programmes, mesures, services et organismes recensés sont issus de documents relatifs aux normes et à l'application des programmes et mesures, des sites Internet des organismes publics (principalement : EDSC, Agence du revenu,

Revenu Québec, Emploi-Québec, CNESST, SAAQ, RRQ, OPHQ)¹, ainsi que de rapports annuels de gestion et autres publications officielles de ces organismes. De même, la liste des principaux acteurs et celle des mesures et programmes ont aussi toutes deux été en partie établies à partir du site du Gouvernement du Canada, qui en a fait l'inventaire aux niveaux provincial et fédéral (Gouvernement du Canada, 2019c). Afin d'identifier les « trous de services » et les problèmes dans la mise en œuvre des programmes, mesures et services, des tableaux (voir Annexe 2 et 3), des fiches (voir Annexe 1) et des figures ont ensuite été élaborés à partir des informations récoltées. Certaines données d'études qualitatives menées préalablement ont aussi été utilisées.

D. ÉLÉMENTS RÉPERTORIÉS

Afin de brosser un portrait plus clair des principaux services offerts aux personnes ayant des incapacités dans le domaine de l'emploi, des éléments spécifiques ont été discernés pour chaque service, programme et mesure décelé. Tout d'abord, ceux-ci ont été séparés selon la population visée : ceux qui sont destinés spécifiquement aux personnes ayant des incapacités, et ceux visant une population plus large.

Pour les programmes et les mesures, les autres éléments repérés sont : 1. l'objectif du programme ou de la mesure; 2. le type de programme ou de mesure; 3. le ou les organismes qui en sont responsables et qui distribuent les services; 4. les biens, services et/ou soutien financier fournis; 5. les critères d'éligibilité; 6. les moyens pour bénéficier de la mesure et 7. les coordonnées des organismes à contacter pour obtenir plus d'informations sur le programme ou la mesure.

Tous les programmes et mesures ont ensuite été classés en trois types : les crédits d'impôt, les mesures publiques d'assistance à la personne, et les mesures d'assurance sociale. Les mesures d'assistance regroupent ici l'aide publique qui est accordée à un individu en vue de favoriser la réalisation de ses activités

¹ Il est à noter qu'au moment de la recherche (janvier et février 2019), certains sites Internet décrivant des mesures ou des programmes n'avaient pas encore été mis à jour pour l'année d'imposition 2018.

courantes et rôles sociaux (habitudes de vie). Elles incluent les services qui visent l'accompagnement de la personne, le soutien financier de celle-ci ou de son employeur, ainsi que les mesures d'assistance sociale². Les mesures d'assurance sociale réfèrent quant à elles à la prise en charge collective des coûts financiers liés à des risques rattachés à une perte d'emploi ou à une interruption de travail en raison d'événements précis de la vie (maladie; grossesse; soins à un nouveau-né, un enfant nouvellement adopté ou gravement malade; soins à un membre de la famille). Les travailleurs doivent verser une cotisation en fonction de leur revenu, et gagnent en retour un droit à percevoir une prestation en cas de perte d'emploi ou d'absence prolongée au travail.

Les programmes et mesures ont par la suite été distingués sur la base de leurs objectifs. Ainsi, sept objectifs ont été identifiés :

1. l'aide de dernier recours et l'aide financière pour remplacer ou compenser l'absence de salaire;
2. l'allègement fiscal (crédit d'impôt);
3. l'aide à la recherche d'emploi, qui comprend des services d'information sur le marché du travail et des services d'orientation, ainsi que des mesures de préparation à l'emploi, qui incluent : l'évaluation des facilitateurs et des obstacles associés à l'environnement de vie et de travail futur de la personne, l'évaluation de ses capacités et incapacités, le pronostic en lien avec un emploi visé, ou l'identification d'un nouvel emploi, la préparation à l'emploi, l'identification des aides ou adaptations nécessaires, ainsi que le développement d'habitudes de vie, de compétences et d'aptitudes chez la personne, requises en milieu de travail pour apprendre et maintenir l'emploi;
4. l'aide au développement de compétences spécifiques, c'est-à-dire le soutien de la personne par des mesures de formation et d'expériences de

² Pour une définition du terme « assistance sociale », voir le document *LEXIQUE Vocabulaire et terminologies dans les domaines de l'intégration et du maintien en emploi dans le champ du handicap* (Garcia, Schmouth et Boucher, 2019).

travail, telles que des stages permettant de conserver un emploi ou de retourner à court ou moyen terme sur le marché du travail;

5. l'aide à l'intégration et au maintien en emploi, qui peuvent prendre la forme d'un soutien financier à l'employeur ou de mesures d'interventions en intégration et maintien en emploi visant le développement de la personne en intégration au travail, soit : la validation de sa compatibilité réelle avec l'emploi ciblé, l'adaptation de la personne à l'environnement de travail et dans le développement de sa productivité, l'identification et l'octroi d'aide ou adaptations nécessaires au travail, de même que des soutiens nécessaires à court, moyen et long termes pour le maintien en emploi de façon autonome et durable, ainsi qu'au besoin, le développement d'habitudes de vie³, de compétences, et d'aptitudes nécessaires au maintien de l'emploi;
6. l'aide à la réintégration sociale et professionnelle, soit des mesures qui visent : la réinsertion professionnelle de travailleurs ayant des incapacités et incluant le pronostic de retour ou non à l'ancien emploi ou l'identification d'un nouvel emploi, l'évaluation des facilitateurs et des obstacles associés à l'environnement de vie et de travail de la personne, l'identification des aides, soutien ou adaptations nécessaires, ainsi que le développement d'habitudes de vie, de compétences et d'aptitudes chez la personne;
7. l'aide à la fois à la formation, la recherche d'emploi et le maintien en emploi, qui inclut à la fois les éléments mentionnés dans les points 3, 4 et 5.

En ce qui concerne les acteurs du secteur public et communautaire, les mêmes catégories ont été sensiblement reprises que pour les mesures et programmes (voir Annexe 2). Pour le secteur public, les mesures de formation scolaire ont cependant été prises en compte et additionnées à la catégorie « formation en vue du développement de compétences spécifiques ». Pour les organismes communautaires, étant donné le fait que le présent document s'est basé sur les

³ Pour une définition du terme « habitude de vie », voir le document *LEXIQUE Vocabulaire et terminologies dans les domaines de l'intégration et du maintien en emploi dans le champ du handicap* (Garcia, Schmouth et Boucher, 2019).

informations disponibles contenue sur le site Internet d'Emploi-Québec, certaines informations n'ont pu être colligées (Emploi-Québec, 2019e). Ainsi, on n'a pu établir si les organismes communautaires offraient des services de formation, du soutien financier aux employeurs, et des mesures d'intervention visant spécifiquement le maintien en emploi (voir Annexe 3). Néanmoins, il a été possible d'y ajouter la catégorie « Accès à des outils de recherche d'emploi (ordinateurs, télécopieurs, documentation, etc.) (Recherche d'emploi) » en se basant sur les informations disponibles à partir du site d'Emploi-Québec (2019e).

4. LES PRINCIPAUX ACTEURS RESPONSABLES DES MESURES, PROGRAMMES ET SERVICES TOUCHANT LA RECHERCHE, L'INTÉGRATION ET LE MAINTIEN EN EMPLOI

Le présent chapitre traitera des principaux acteurs responsables des mesures, programmes et services visant la recherche, l'intégration et le maintien en emploi de l'ensemble de la population, ou plus particulièrement des personnes ayant des incapacités. Les acteurs qui y sont répertoriés ne se limiteront pas à ceux considérés lors de la recension des programmes et mesures publiques réalisée dans le cadre de ce rapport, et incluent donc ceux se rattachant au secteur public, communautaire et privé. Les divers acteurs détectés ont d'ailleurs été classés selon leur appartenance à ces trois secteurs distincts. Une attention plus particulière sera cependant accordée aux acteurs du secteur public, puisque le travail de recension réalisé dans ce rapport de recherche se focalisera par la suite sur les programmes et mesures publiques.

A. LE SECTEUR PUBLIC

D'abord, en ce qui concerne le secteur public, 13 acteurs ont été identifiés comme ayant une importance notable dans l'élaboration ainsi que la mise en œuvre de mesures, programmes et services visant l'emploi de l'ensemble de la population, ou plus particulièrement des personnes ayant des incapacités. Ces acteurs ont été classés en quatre catégories :

- Les organismes publics relevant de ministères ou du conseil exécutif, soient :
 - Emploi-Québec;
 - Les Centres intégrés de santé et de services sociaux (CISSS) et les Centres intégrés universitaires de santé et de services sociaux (CIUSSS).
- Les ministères et Agences gouvernementales, soient :
 - Emploi et développement social Canada (EDSC);
 - Le ministère de l'Immigration, de la diversité et de l'inclusion;
 - Le ministère de L'Éducation et de l'Enseignement supérieur;

- Revenu Québec;
- L'Agence du revenu du Canada;
- Les organismes publics relevant de ministres, soient :
 - Retraite Québec;
 - Le Secrétariat du Conseil du trésor du Québec (SCT).
- Les organismes publics indépendants, soient :
 - La Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST);
 - La société de l'assurance automobile du Québec (SAAQ);
 - Les Offices jeunesse internationaux du Québec (LOJIQ);
 - La Commission des partenaires du marché du travail.

Au cours des paragraphes qui suivent, il est proposé que ces 13 acteurs fassent l'objet d'une description sommaire, incluant les principaux services qu'ils offrent à la population en général et/ou aux personnes ayant des incapacités. Puis, les divers services qu'ils offrent à la population y sont aussi analysés de manière plus approfondie.

I. DESCRIPTION DES ORGANISMES PUBLICS CIBLÉS

i. LES MINISTÈRES, AGENCES GOUVERNEMENTALES ET ORGANISMES PUBLICS RELEVANT DE MINISTÈRES OU DE MINISTRES

EMPLOI-QUÉBEC

Emploi-Québec, un organisme provincial qui relève du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, représente un premier acteur-clé recensé dans le présent rapport. Celui-ci a pour mission de « contribuer à développer l'emploi et la main-d'œuvre ainsi qu'à lutter contre le chômage, l'exclusion et la pauvreté dans une perspective de développement économique et social » (Emploi-Québec, 2017g). Emploi-Québec offre des programmes, des mesures et, par le biais des centres locaux d'emploi (CLE), des services s'adressant pour la plupart à l'ensemble de la population. Les personnes ayant des incapacités peuvent

bénéficier des services de l'organisme offerts à la population en général. Son site Internet offre aussi des outils en lignes de placement, d'information sur le marché du travail (IMT en ligne), de localisation de centres locaux d'emploi, d'estimation de l'avantage financier à occuper un emploi (SimulRevenu) et d'évaluation de l'admissibilité à une aide financière de dernier recours (SimulAide) (Emploi-Québec, 2019a)

Emploi-Québec finance également des services spécialisés de main-d'œuvre (SSMO), soit des organismes communautaires dont le but est de soutenir les personnes ayant des difficultés particulières d'insertion socioprofessionnelle (p. ex. personnes ayant des incapacités, personnes issues de l'immigration, jeunes de 18 à 35 ans, travailleurs âgés de 45 ans et plus, etc.). Par le biais d'Emploi-Québec et des CLE, le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, est aussi responsable des programmes d'aide sociale et de solidarité sociale, qui ont la mission d'accorder de l'aide aux personnes incapables de subvenir à leurs besoins de base en raison de leur situation financière (Emploi-Québec, 2019b)⁴.

Emploi-Québec se charge également d'administrer les quelques CLE et points de service répartis dans 17 régions administratives du Québec (ministère du Travail, emploi et solidarité sociale, 2019a, Emploi-Québec, 2019c). En plus de gérer de l'aide en matière d'emploi ou de dernier recours (programmes d'aide sociale ou de solidarité sociale), les CLE mettent gratuitement à la disposition de la population des outils de recherche d'emploi (ordinateurs, documentation, etc.) et des services de professionnels en orientation (services d'aide à l'emploi) (Emploi-Québec, 2019d). Ils peuvent aussi donner accès à des mesures de formation (p. ex. le

⁴ Cette aide survient lorsqu'une personne ne peut occuper un emploi (contrainte temporaire ou sévère à l'emploi). Elle prend principalement la forme d'une allocation versée mensuellement, dont le montant varie selon les contraintes sociales, familiales, financières, physiques ou mentales de la personne (Emploi-Québec, 2019b). Ces contraintes déterminent aussi le type de programme qui peut s'adresser à celle-ci : le Programme d'aide sociale s'adresse aux personnes ne présentant pas de contraintes à l'emploi ou présentant une contrainte temporaire, tandis que le Programme de solidarité sociale s'adresse à des personnes ayant une déficience physique, mentale ou intellectuelle qui présentent des contraintes sévères à l'emploi (Bérubé-Mimeault, 2015; Emploi-Québec, 2019b).

programme Ma place au Soleil⁵) et d'aide financière à des personnes présentant un risque de chômage prolongé, afin de faciliter leur insertion ou réinsertion en emploi (p. ex. subventions salariales, PAAS Action, Programme expérience en entreprise d'insertion, stages d'exploration et d'observation).

Les CLE offrent également pour les employeurs de l'assistance technique et de l'aide financière pour faciliter l'insertion ou la réinsertion au travail de personnes ayant des incapacités (p. ex. le CIT) (Emploi-Québec, 2019c). De même, ils peuvent apporter un soutien aux employeurs dans la gestion, et aider au développement des compétences des ressources humaines (p. ex. programme d'aménagement et de réduction du temps de travail), ainsi que dans le recrutement de personnel (formulation et diffusion d'une offre d'emploi et recherche de candidatures) (Emploi-Québec, 2019c). Les CLE peuvent ensuite donner de l'information sur le marché du travail aux employeurs, qui en ressentent le besoin (Emploi-Québec, 2019c). Enfin, il est à noter qu'en date de 2019, le site d'Emploi-Québec stipule que les CLE deviendront « progressivement des bureaux de Services Québec [afin] de proposer, sous un même toit, des renseignements sur les programmes et services gouvernementaux et de l'accompagnement dans les démarches administratives » (Emploi-Québec, 2019d).

EMPLOI ET DÉVELOPPEMENT SOCIAL CANADA (EDSC)

Au fédéral, le ministère se chargeant principalement des programmes et mesures touchant les questions de la recherche, de l'intégration et du maintien au travail est Emploi et Développement social Canada (EDSC) (Gouvernement du Canada, 2018b; 2019a). Plus précisément, sa mission consiste à faire la « promotion d'une main-d'œuvre mobile et hautement spécialisée ainsi que d'un marché du travail efficace et favorable à l'inclusion. » (Gouvernement du Canada, 2019b). Les programmes et mesures qu'il gère sont peuvent s'adresser aux personnes ayant des incapacités ou à l'ensemble de la population. Cet organisme est donc, entre

⁵ Ma Place au Soleil est un programme s'adressant aux jeunes parents de moins de 25 ans qui n'ont pas terminé leurs études secondaires. En plus de couvrir les frais de formation (inscription et matériel scolaire), l'aide financière accordée peut également donner droit au remboursement des frais de garde et de transport (Gouvernement du Québec, 2019c).

autres, responsable du fonds d'intégration pour les personnes handicapées (FIPH), un programme visant à préparer les personnes ayant des incapacités au marché du travail, à trouver un emploi, ou à devenir travailleurs ou travailleuses autonomes. Ainsi, toutefois, c'est l'organisme SPHERE qui assure la gestion des mesures individuelles du Fonds d'intégration pour les personnes handicapées (FIPH) (Horizon-Travail, 2019; SPHERE, 2019).

L'EDSC est aussi responsable d'administrer les 74 centres de Service Canada, qui offrent des services Internet, téléphone, en personne ou par la poste aux employeurs et à l'ensemble de la population (Gouvernement du Canada, 2018c; 2019l). Via ces points de services, il impute aussi à l'EDSC de développer, de gérer et administrer les prestations de l'Assurance-emploi (incluant les prestations régulières, les prestations de maladie et les prestations aux proches aidants) (Gouvernement du Canada, 2018c; 2019m). L'organisme se charge également du programme de Travail partagé, qui vise à aider les employeurs et les employés à éviter les mises à pied à la suite d'une diminution temporaire du niveau des activités normales de l'entreprise (Gouvernement du Canada; 2019j; Service Canada, 2017). Avec le programme Connexion Compétences, l'EDSC, via Services Québec, offre aussi du soutien financier aux employeurs et à divers organismes (OSBNL, regroupements d'employeurs, gouvernements, les institutions, les sociétés d'État et les organismes provinciaux et territoriaux, organismes autochtones, administrations municipales), afin de favoriser l'embauche et la formation de jeunes ayant des difficultés d'emploi (Gouvernement du Canada; 2015; 2017; Service Canada, 2011). En plus de gérer ces programmes, les centres de Service Canada peuvent donner de l'information sur le marché du travail aux employeurs et aux chercheurs d'emploi qui en ont besoin (Gouvernement du Canada, 2018c). Enfin, le site Internet de l'EDSC met aussi à la disposition de la population un *Guichet d'emploi en ligne*, c'est-à-dire un outil de recherche d'offres d'emploi au Canada (Gouvernement du Canada, 2019k).

REVENU QUÉBEC ET L'AGENCE DU REVENU DU CANADA

Revenu Québec et l'Agence du revenu du Canada offrent aussi des programmes et mesures d'allègement fiscal, qui s'adressent spécifiquement aux personnes ayant des incapacités, ou visant une population plus large. Revenu Québec est l'agence du gouvernement provincial qui est chargée de la perception des impôts et des taxes. Cet organisme administre aussi les programmes et les services en lien avec la fiscalité que lui confie le gouvernement provincial (Revenu Québec, 2018j). L'Agence du revenu du Canada, quant à elle, est un organisme fédéral chargé d'appliquer les lois fiscales pour le gouvernement du Canada. Il a aussi comme mission de gérer certains programmes de prestations et incitatifs offerts au moyen du régime fiscal (Gouvernement du Canada, 2019o).

Prenant la forme de crédits d'impôt, les mesures offertes par ces deux agences ont donc souvent comme objectif d'inciter les personnes à joindre le marché du travail, à y demeurer et/ou à compenser un faible revenu. Même s'ils n'ont pas été répertoriés dans les mesures et programmes ciblés dans ce rapport, il est à noter que certains crédits d'impôt visent aussi à aider les personnes à retourner aux études, ce qui peut avoir un effet à long terme sur le niveau d'employabilité de cette dernière⁶.

LE MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION ET DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR

Le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur figure également parmi les autres organismes jouant un rôle dans l'emploi au sein de la population québécoise. Il s'agit d'un ministère provincial qui a pour mission « de s'assurer que les citoyens aient accès à des services éducatifs, sportifs et récréatifs de qualité, ainsi qu'à un environnement d'apprentissage qui leur permet de développer pleinement leurs compétences et d'exploiter leur potentiel » (Gouvernement du

⁶ Il peut être cité à titre d'exemple le Crédit d'impôt provincial pour stage en milieu de travail offert aux étudiants inscrits à temps plein dans un établissement d'enseignement reconnu (Revenu Québec, 2019a). Un autre exemple peut être le fait qu'au fédéral et au provincial, les frais de scolarité (et de manuels scolaires au fédéral seulement) peuvent permettre aux étudiants de réduire l'impôt sur le revenu qu'ils doivent payer (Gouvernement du Canada, 2019a; Revenu Québec, 2019b). De même, les gouvernements du Québec et du Canada accordent un crédit d'impôt non remboursable pour les intérêts payés sur un prêt pour études (Gouvernement du Canada, 2019n; Revenu Québec, 2018e)

Québec, 2019u). Il élabore et propose au gouvernement des politiques relatives aux domaines de l'éducation préscolaire, de l'enseignement primaire et secondaire, de l'enseignement collégial, de l'enseignement et de la recherche universitaires, ainsi que dans les domaines du loisir et du sport (Gouvernement du Québec, 2019u).

Parmi les programmes et mesures dont cet organisme a la charge, celui-ci est responsable de la mesure Info-Apprendre, un service téléphonique visant à aider les adultes en situation de réorientation de carrière, en leur offrant des informations générales à la recherche d'emploi et des conseils d'orientation (Éducation et Enseignement supérieur, 2019b). Ensuite, certains programmes scolaires du ministère de l'Éducation et de l'enseignement supérieur peuvent parfois être orientés spécifiquement vers le développement de savoirs et/ou des expériences très pratiques dans un but d'obtention d'un emploi, tels que le PFAE⁷ ⁸, les Programmes d'études professionnelles⁹, la formation technique au collégial, sans compter un nombre important de formations universitaires. Ces divers programmes scolaires du ministère de l'Éducation et de l'enseignement supérieur peuvent d'ailleurs inclure parfois des stages d'apprentissage ou d'observations d'emplois. Le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur dispose aussi de programmes et de mesures permettant d'aider les personnes à retourner

⁷ Le Parcours de formation axée sur l'emploi (PFAE) constitue une offre de formation qualifiante principalement destinée aux élèves du deuxième cycle du secondaire en situation de handicap ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage (EHDA). En plus de représenter une formation menant à une qualification de niveau secondaire, le PFAE implique aussi l'idée d'une formation favorisant l'insertion socioprofessionnelle des jeunes pour qui l'école représente un défi plus important. Celui-ci se caractérise donc par une alternance entre la présence en classe et la réalisation de stages en milieu de travail. Enfin, il est à noter que la fréquentation de ce parcours scolaire ne résulte cependant souvent pas d'un choix de l'élève. Elle est plutôt généralement imposée aux élèves par un processus de placement au sein des écoles secondaires.

⁸ Pour une analyse critique plus approfondie du PFAE, voir : Rousseau Nadia et Léna Bergeron. (2017), *Le parcours de formation axée sur l'emploi : la parole aux jeunes*, McGill Journal of Education, vol. 52, no 1, p. 135–148, URL. <https://doi.org/10.7202/1040808ar>

⁹ Les programmes d'études professionnelles conduisent à un diplôme d'études professionnelles (DEP) ou à un DEP avec attestation de spécialisation professionnelle (ASP) (p. ex : DEP Secrétariat + ASP Médicale ou Juridique, DEP Cuisine + ASP Pâtisserie de restauration contemporaine) délivrés par le ministre, ou à une attestation d'études professionnelles (AEP) délivrée par une commission scolaire (Éducation et Enseignement supérieur, 2019a).

aux études à temps plein (p. ex. le programme Réussir¹⁰ et le Programme d'aide pour favoriser le retour en formation des 16-24 ans). Il s'agit de programmes et de mesures qui, bien que n'ayant pas fait l'objet d'une recension détaillée, méritent tout de même d'être énoncés, puisqu'elles exercent une influence à long terme sur l'embauche.

LES CENTRES INTÉGRÉS DE SANTÉ ET DE SERVICES SOCIAUX (CISSS) ET LES CENTRES INTÉGRÉS UNIVERSITAIRES DE SANTÉ ET DE SERVICES SOCIAUX (CIUSSS)

Même si leurs programmes, mesures et services n'ont pas été systématiquement répertoriés dans le présent document, il est nécessaire de mentionner les Centres intégrés de santé et de services sociaux (CISSS) et les Centres intégrés universitaires de santé et de services sociaux (CIUSSS). Brièvement, il s'agit de 22 organismes qui relèvent du ministère de la Santé et des services sociaux, et qui ont pour mission de répondre aux différents besoins de la population québécoise en matière de santé et de services sociaux (Santé et Services sociaux, 2018a; 2018b). Ils assurent donc l'accès, la continuité et la qualité des services de santé et de services sociaux de la population d'un territoire donné.

Au Québec, un CISSS ou un CIUSSS peut assumer plus d'une mission¹¹. Ainsi, les centres hospitaliers (CH)¹², les Centres local de services communautaires

¹⁰ Réussir est « un programme d'aide et d'accompagnement social pour les personnes qui ont des contraintes sévères à l'emploi et qui désirent accéder plus facilement aux études secondaires professionnelles ou postsecondaires » (Gouvernement du Québec, 2019d). Il permet à la personne de recevoir de l'aide financière en plus des prêts et bourses du ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport.

¹¹ La création des CISSS et CIUSSS s'est effectuée en date du 1^{er} avril 2015, à la suite de l'entrée en vigueur de la Loi modifiant l'organisation et la gouvernance du réseau de la santé et des services sociaux, notamment par l'abolition des agences régionales (LMRSSS) (RLRQ, chapitre O-7.2) et résulte d'une fusion des divers établissements du réseau québécois de la santé et des services sociaux (à l'exception de 7 établissements non-fusionnés et de 5 établissements desservant une population nordique et autochtone) (Santé et Services sociaux, 2018a).

¹² La mission d'un CH est d'offrir des services diagnostiques ainsi que des soins médicaux généraux et spécialisés. Il existe deux classes de CH : le centre hospitalier de soins généraux et spécialisés et le centre hospitalier de soins psychiatriques (Santé et Services sociaux, 2018).

(CLSC)¹³, les Centres de réadaptation (CR)¹⁴, les Centres de protection de l'enfance et de la jeunesse (CPEJ)¹⁵, ou encore les Centres d'hébergement et de soins de longue durée (CHSLD)¹⁶ sont tous associés au CISSS ou au CIUSSS de leur territoire (Santé et Services sociaux, 2018a).

Par ailleurs, en raison du rôle de CR des CISSS et CIUSSS, il s'agit d'organismes dont les programmes, mesures et services exercent un rôle significatif dans l'intégration et le maintien en emploi des personnes ayant des incapacités. Il peut être cité en exemple à cet effet, le CIUSSS du Centre-Sud-de-l'île-de-Montréal (Installation Lucie-Bruneau) et son Programme de réadaptation au travail pour les personnes vivant une situation de handicap en lien avec l'habitude de vie « travail » ou le CIUSSS de la Capitale-Nationale (point de service IRDPQ), qui offre un Programme de réadaptation au travail des adultes présentant une atteinte musculosquelettique ou neurologique et désirant intégrer ou réintégrer le marché régulier de l'emploi (CIUSSS du Centre-Sud-de-l'île-de-Montréal, 2019; IRDPQ, 2019). D'autres exemples peuvent être le CIUSSS du Nord-de-l'île-de-Montréal ou le CIUSSS de l'Ouest-de-l'île-de-Montréal, qui offrent aux personnes ayant une déficience intellectuelle ou un trouble du spectre de l'autisme des services

¹³ La mission d'un CLSC est « d'offrir en première ligne des services de santé et des services sociaux courants et, à la population du territoire qu'il dessert, des services de nature préventive ou curative, de réadaptation ou de réinsertion, ainsi que des activités de santé publique » (Santé et Services sociaux, 2018a).

¹⁴ La mission d'un CR est « d'offrir des services d'adaptation ou de réadaptation et d'intégration sociale à des personnes qui, en raison de leurs déficiences physiques (auditive, visuelle, motrice ou du langage) ou intellectuelles, de leurs difficultés d'ordre comportemental, psychosocial ou familial, de leur dépendance à l'alcool, aux drogues, aux jeux de hasard et d'argent ou de toute autre dépendance, ont besoin de tels services. Le CR doit également offrir des services d'accompagnement et de soutien à l'entourage de ces personnes. » (Santé et Services sociaux, 2018a).

¹⁵ La mission d'un CPEJ est « d'offrir des services de nature psychosociale, y compris des services d'urgence sociale, aux jeunes dont la situation le requiert en vertu de la Loi sur la protection de la jeunesse (RLRQ, chapitre P-34.1) et de la Loi sur le système de justice pénale pour les adolescents (L.C., 2002, chapitre 1). Cette mission couvre aussi le placement d'enfants, la médiation familiale, l'expertise à la Cour supérieure sur la garde d'enfants, l'adoption et la recherche des antécédents biologiques » (Santé et Services sociaux, 2018a).

¹⁶ La mission d'un CHSLD est « d'offrir, de façon temporaire ou permanente, des services d'hébergement, d'assistance, de soutien et de surveillance ainsi que des services psychosociaux, infirmiers, pharmaceutiques, médicaux et de réadaptation aux adultes qui, en raison de leur perte d'autonomie fonctionnelle ou psychosociale, ne peuvent plus demeurer dans leur milieu de vie naturel. » (Santé et services sociaux, 2018a).

d'intégration socioprofessionnelle (CIUSSS de l'Ouest-de-l'île-de-Montréal; CIUSSS du Nord-de-l'île-de-Montréal, 2019). Les services offerts par les CISSS et CIUSSS peuvent alors inclure : l'évaluation des besoins de réadaptation au regard du travail, des interventions visant le développement des capacités de travail, des interventions spécialisées en milieu réel de travail, l'analyse et l'adaptation du poste de travail, ainsi que des services d'orientation scolaire et professionnelle (CIUSSS du Centre-Sud-de-l'île-de-Montréal, 2019; CIUSSS de l'Ouest-de-l'île-de-Montréal; IRDPQ, 2019).

Dans les champs de la santé mentale et de la déficience intellectuelle et des troubles du spectre de l'autisme, les CISSS et les CIUSSS mettent aussi fréquemment en place des plateaux de travail, c'est-à-dire :

« [des] environnement[s] de travail visant à favoriser le développement de l'employabilité de personnes ayant des incapacités sévères ayant peu ou pas de chances d'obtenir ou de conserver un emploi sur le marché du travail régulier. » (Garcia, Schmouth et Boucher, 2019, p. 41-42).

Les plateaux de travail visent l'acquisition et la maîtrise de différentes habiletés et conduites, qui se fait d'abord dans des ateliers de travail adapté¹⁷, sous la supervision continue d'intervenants, puis dans des milieux de travail temporaire, les plateaux de stages, qui sont réalisés dans des milieux de travail régulier, adapté ou communautaire. Ces stages ne sont pas rémunérés, mais offrent habituellement une compensation (financière ou autre). Ils sont généralement réalisés sous la supervision d'un membre du personnel d'un des établissements du réseau de la santé et des services sociaux, ou d'un partenaire du milieu communautaire.

Enfin, les CISSS et CIUSSS peuvent développer des stages de travail individuel et sur-mesure pour des personnes ayant un besoin de supervision et

¹⁷ L'atelier de travail est un « lieu caractérisé par un environnement adapté visant le développement de compétences sociales et comportementales par une participation non-rémunérée à des activités productives. Les activités se déroulent habituellement dans un milieu restreint et qui est configuré de manière à mieux répondre à la condition des personnes [...] Enfin, [elles] se trouvent habituellement sous la supervision permanente d'un membre du personnel d'un de ces établissements. » (Garcia, Schmouth et Boucher, 2019, p. 12).

d'encadrement, mais qui ne peuvent pas participer à un plateau de travail (Martin, 2018a). Le stagiaire bénéficie alors d'un soutien intensif lors de la formation et de l'organisation du travail. Un intervenant du CISSS ou CIUSSS peut ensuite lui offrir un soutien de façon régulière ou au besoin. Au cours de son stage, la personne peut recevoir une compensation financière semblable à celle que reçoivent les participants à des ateliers de travail. Dans certains cas, le stage peut aussi mener à son embauche (Martin, 2018a).

LE SECRÉTARIAT DU CONSEIL DU TRÉSOR DU QUÉBEC

D'autres organismes provinciaux peuvent aussi offrir des programmes et des mesures visant la recherche, l'intégration et le maintien au travail. Il peut être nommé d'abord le Secrétariat du Conseil du trésor du Québec (SCT), ou l'appareil administratif du Conseil du trésor. Plus précisément, le SCT est un organisme qui a pour mission de soutenir le Conseil du trésor (qui relève lui-même du Conseil exécutif)¹⁸ en matière de gestion des ressources budgétaires, humaines, matérielles et informationnelles de l'État (SCT, 2009c). Du fait de son rôle important dans la gestion des ressources humaines de la fonction publique, celui-ci est responsable de la gestion du programme de développement de l'employabilité à l'intention des personnes handicapées (PDEIPH). Il s'agit ici d'un programme qui vise à permettre à des personnes ayant des incapacités de développer leurs compétences dans le cadre d'un emploi dans la fonction publique québécoise (Gouvernement du Québec, 2019b).

RETRAITE QUÉBEC

Il peut être évoqué comme autre organisme public jouant un rôle en ce qui touche à l'emploi – ou plutôt à son absence – Retraite Québec, qui relève du ministre des Finances. Il s'agit d'une organisation qui fait la promotion de la planification financière de la retraite et qui administre, entre autres, le Régime de rentes du Québec, les régimes de retraite du secteur public et l'Allocation famille (Retraite Québec, 2019c).

¹⁸ Le Conseil du trésor est un comité permanent du Conseil exécutif du Québec qui a pour fonction de soutenir les ministères et les organismes en matière de gestion budgétaire, humaine, matérielle et informationnelle dans la fonction publique (SCT, 2009b).

Sommairement, le Régime de rentes du Québec peut être décrit comme un régime d'assurance public obligatoire pour les personnes âgées de 18 ans et plus qui travaillent et dont le revenu annuel dépasse un certain montant (3 500\$ en 2019) (Retraite Québec, 2019d). Il offre aux personnes ayant suffisamment cotisé au régime, ainsi qu'à leurs proches, une protection financière de base lors de la retraite, du décès ou en cas d'invalidité (Retraite Québec, 2019a; 2019d). Retraite Québec peut donc octroyer une rente d'invalidité permettant de compenser une absence de salaire à une personne ayant cotisé au régime et « une invalidité grave et permanente » qui l'empêche de retourner sur le marché du travail (Retraite Québec, 2019a; 2019b).

ii. LES ORGANISMES PUBLICS INDÉPENDANTS

LA COMMISSION DES NORMES, DE L'ÉQUITÉ, DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ DU TRAVAIL (CNESST)

Un premier organisme indépendant identifié dans ce rapport et jouant un rôle majeur dans l'application, l'accès, ainsi que la mise en œuvre de programmes et mesures visant la recherche, l'intégration et le maintien au travail est la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST). Cet organisme est responsable de la promotion des droits et des obligations en matière de travail, et régit par conséquent les questions de normes du travail, d'équité salariale et de santé et sécurité du travail des Québécois (CNESST, 2019a). Parmi les services qu'il fournit à la population, il offre des indemnités et remboursements en cas d'accident du travail. L'indemnisation peut également prendre la forme de références à des services de réadaptation en vue de la réinsertion sociale et professionnelle (recherche d'un nouveau travail ou maintien à l'emploi) (CNESST, 2019b).

En plus de s'occuper de la promotion des droits et des obligations en matière de travail, la CNESST est chargée de la Direction de l'Indemnisation des actes criminels (IVAC). Il s'agit d'un régime d'indemnisation qui offre des prestations financières et des services aux personnes victimes d'actes criminels et les sauveteurs (CNESST, 2017a). Entre autres, l'IVAC offre une indemnité pour

remplacer la perte éventuelle de revenus aux personnes dont la blessure causée par un acte criminel ou un acte de civisme rend incapable de travailler (CNESST, 2017a). L'IVAC peut aussi, au besoin, référer les personnes victimes d'actes criminels et les sauveurs à des services de réadaptation en vue de les aider dans leur recherche d'un nouveau travail ou au maintien à l'emploi.

LA SOCIÉTÉ DE L'ASSURANCE AUTOMOBILE DU QUÉBEC (SAAQ)

Un autre organisme gouvernemental détenant un rôle important dans les programmes et mesures publics visant la recherche d'emploi, l'intégration et le maintien en emploi au Québec est la Société de l'assurance automobile du Québec (SAAQ). Celui-ci offre une indemnisation inconditionnelle pour tous les Québécois blessés sur la route qui peut prendre des formes diverses (Bellemare, 1998). L'indemnisation peut, entre autres, allouer à ces personnes des compensations financières pour la perte de revenu résultant d'une absence temporaire ou permanente à l'emploi. Elle peut aussi prendre la forme de références à des services de réadaptation personnalisés, de réinsertion professionnelle, scolaire ou sociale, de même qu'à leur paiement (SAAQ, 2019a; 2019b).

LES OFFICES JEUNESSE INTERNATIONAUX DU QUÉBEC (LOJIQ)

Les Offices jeunesse internationaux du Québec (LOJIQ) font également partie des organismes gouvernementaux offrant des programmes et des mesures touchant à l'emploi et s'adressant à l'ensemble de la population. Plus précisément, il s'agit d'un organisme ayant pour mission le développement professionnel et personnel des jeunes adultes québécois dans un contexte international. Ses divers programmes et mesures permettent d'offrir aux jeunes Québécois âgés de 18 à 29 ans de réaliser : des projets de mentorat d'affaires internationales, des projets en sensibilisation à la culture entrepreneuriale, des stages en milieu de travail à l'étranger, des sessions d'études et projets étudiants à l'étranger (Gouvernement du Québec, 2019e). De plus, LOJIQ peut également donner du soutien à l'engagement citoyen et au développement de projets pour les jeunes entrepreneurs (Gouvernement du Québec, 2019e).

LA COMMISSION DES PARTENAIRES DU MARCHÉ DU TRAVAIL

Enfin, il est pertinent de nommer comme actrice la Commission des partenaires du marché du travail. En dépit du fait qu'elle n'intervient pas directement avec la population, celle-ci exerce une influence notable sur les politiques, mesures et services dans le domaine de l'emploi. Plus précisément, il s'agit d'une instance nationale de concertation qui regroupe des représentants des employeurs, de la main-d'œuvre, du milieu de l'enseignement, des organismes communautaires et des organismes gouvernementaux (Commission des partenaires du marché du travail, 2019). La Commission a pour mandat d'améliorer le fonctionnement du marché du travail, ainsi que d'accroître l'efficacité des services publics d'emplois. Elle assure l'interface entre l'État québécois et les organisations partenariales directement touchées par l'emploi et le développement de la main-d'œuvre, en plus de contribuer à l'élaboration des politiques et mesures gouvernementales dans les domaines de la main-d'œuvre et de l'emploi (Commission des partenaires du marché du travail, 2019; Gouvernement du Québec, 2019f). Elle conseille le ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, contribue à définir les orientations d'Emploi-Québec, définit les modalités d'application de la Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre et développe différents outils de développement et de reconnaissance des compétences (Gouvernement du Québec, 2019f).

iii. D'AUTRES ORGANISMES PUBLICS

En plus des divers organismes publics qui viennent d'être nommés, certains autres organismes gouvernementaux, tels que le Ministère de l'Immigration, de la diversité et de l'inclusion (Programme Valorisation jeunesse – Place à la relève¹⁹), peuvent aussi mettre en place des programmes et mesures de formation s'adressant à des étudiants inscrits à temps plein et visant une intégration à

¹⁹ Le programme Valorisation jeunesse – Place à la relève propose à de jeunes Montréalaises et Montréalais âgés entre 16 et 18 ans, provenant principalement de minorités visibles, de réaliser un stage en entreprise. Cette dernière peut bénéficier d'une subvention pouvant aller jusqu'à 2 500\$ par jeune, ainsi que de soutien et de conseils durant toute la période d'emploi. Les stages doivent durer au moins 7 semaines consécutives durant l'été, offrir une rémunération égale au salaire minimum bonifié de 1\$ ou plus, permettre d'encadrer les jeunes, de les former et de leur transmettre des compétences et être couverts par les assurances de l'entreprise (Gouvernement du Canada, 2019b).

l'emploi sur le long terme. Bien que n'ayant pas été l'objet d'une recension ni d'une analyse en détail dans ce rapport, il convient ici d'en souligner l'existence.

Enfin, il est important de souligner que les divers organismes publics fédéraux et provinciaux se doivent, en vertu de la Loi, de mettre en place des mesures d'embauche et de recrutement afin de permettre aux membres des groupes victimes de discrimination d'accéder à l'emploi. En effet, les employeurs (avec plus de 100 employés) de la fonction publique – mais aussi ceux du secteur privé, qui sont sous réglementation fédérale ou sous-traitants, pour d'importants contrats avec le gouvernement fédéral (200 000\$ et plus en 2018) – sont tenus par la Loi sur l'équité en matière d'emploi (1995) d'élaborer et de mettre en œuvre des programmes d'équité en emploi ciblant des groupes victimes de discrimination (femmes, autochtones, personnes handicapées au sens de la Loi et personnes qui font partie des minorités visibles) (AFPC, 2018; Ministre de la Justice, 2019). Ces programmes doivent permettre de déterminer et de supprimer des obstacles reliés aux systèmes, règles et usages en matière d'emploi de l'organisation qui affectent négativement la carrière des personnes membres de ces groupes. Ils doivent aussi mener à l'instauration de règles et d'usages positifs, ainsi qu'à des mesures raisonnables d'adaptation pour que ces personnes soient représentées dans chaque catégorie professionnelle (ch. 44, a. 2) (Ministre de la Justice, 2019).

Similairement, au niveau provincial, en vertu de la *Loi sur l'accès à l'égalité en emploi*, le gouvernement a mis sur pied des programmes et des mesures pour favoriser l'embauche de membres de « groupes-cibles » (membres des minorités visibles ou ethniques, des personnes handicapées, des Autochtones ou des anglophones). Celui-ci s'est aussi doté de l'objectif d'atteindre 25 % d'embauche de membres de ces groupes au sein de l'ensemble de l'effectif régulier, occasionnel, étudiant et stagiaire de la fonction publique québécoise (SCT, 2009d). Toutefois, contrairement à la Loi fédérale, la Loi provinciale s'applique seulement aux organismes publics (sociétés d'État, établissements du réseau de la santé et des services sociaux, établissements du réseau de l'éducation,

municipalités de plus 100 employés, services de police et de transport en commun) (ch. A-2.01, a. 1) (Gouvernement du Québec, 2018c).

II. ANALYSE DES SERVICES DES ORGANISMES PUBLICS CIBLÉS

Parmi les 13 acteurs décrits ci-dessus, 12 participent plus directement à l'élaboration et à l'application de ces programmes, mesures et services²⁰. Presque la totalité de ces acteurs s'avère être des organismes provinciaux (n=10) et la majorité d'entre eux (n=10) offrent des services visant plus particulièrement les personnes ayant des incapacités, parfois en plus de services s'adressant à la population en général (voir Annexe 2). Comme le montre le tableau ci-dessous, la moitié de ces organismes offrent des occasions d'expériences de travail aux personnes recherchant un emploi (principalement des stages) (n=6). Plusieurs donnent aussi accès à de l'information générale et à des services d'orientation (n=6). Un nombre important d'entre eux donne aussi accès à de l'aide de dernier recours ou de l'aide pour remplacer ou compenser l'absence de salaire (n=5). Les organismes publics semblant offrir des services les plus diversifiés sont quant à eux Emploi-Québec, la SAAQ, ainsi que les CIUSSS et CISSS (voir Annexe 2).

Tableau 1 Objectifs des services de l'ensemble des organismes identifiés²¹

Aide de dernier recours ou pour remplacer ou compenser l'absence de salaire	Crédit d'impôt (Allègement fiscal)	Information générale et orientation (Recherche d'emploi)	Préparation à l'emploi (Recherche d'emploi)	Formation Scolaire ou Formation pour Développement de compétences spécifiques	Expérience de travail (Développement de compétences spécifiques)	Soutien financier employeur (Intégration et maintien en emploi)	Développement de la personne en intégration au travail (Intégration et maintien en emploi)	Réintégration sociale et professionnelle
5	2	6	2	3	6	4	2	4

²⁰ Seule la Commission des partenaires du marché du travail a été exclue de l'analyse.

²¹ Les catégories de ce tableau ne sont pas mutuellement exclusives.

B. LE SECTEUR COMMUNAUTAIRE

Comme pour les organismes publics, les principaux acteurs responsables des mesures, programmes et services visant la recherche, l'intégration et le maintien en emploi sont, dans un premier temps, décrits sommairement dans la section suivante. Celle-ci comprend également les principaux services que ces organisations offrent à la population en général et/ou aux personnes ayant des incapacités. Puis, dans un second temps, les divers services que certains d'entre eux (excluant SPHERE et les entreprises adaptées) offrent à la population y sont analysés plus en détail.

I. DESCRIPTION DES ORGANISMES COMMUNAUTAIRES CIBLÉS

LES ORGANISATIONS COMMUNAUTAIRES DE DÉFENSE DE DROITS ET DE SOUTIEN À UN GROUPE PARTICULIER

Au niveau provincial, il existe d'abord des organisations communautaires spécialisées en employabilité. Celles-ci offrent des services d'accompagnement, de *counseling vocationnel* et de soutien en matière de recherche d'emploi, ainsi que des activités de développement d'habiletés de travail et de préparation au marché du travail. Elles peuvent aussi faire connaître les métiers en demande dans une région (Emploi-Québec, 2019e). Ces organismes sont aussi souvent financés par le réseau de la santé ou par des programmes d'Emploi-Québec.

Certaines de ces organisations peuvent être des organismes communautaires de défense de droits et de soutien d'une population considérée socialement comme vulnérable (p. ex. femmes, personnes en situation de pauvreté, immigrants ou minorités ethniques, autochtones, personnes ayant des incapacités). Ils offrent alors, en plus de nombreux autres services, du soutien à l'emploi (*counseling vocationnel*, soutien à la recherche d'emploi, activités de développement d'habiletés de travail et de préparation au marché du travail) pour ces groupes particuliers (Emploi-Québec, 2019e).

LES SERVICES SPÉCIALISÉS DE MAIN-D'ŒUVRE (SSMO)

D'autres organisations communautaires œuvrant dans le domaine de l'employabilité sont plutôt des organismes plus spécialisés dans le placement et

l'aide à l'emploi. Ils peuvent alors s'adresser à la population générale, mais aussi à des groupes spécifiques dont les besoins se situent au-delà de l'offre de services destinée à l'ensemble de la population (personnes ayant une déficience intellectuelle, personnes ayant un trouble grave de santé mentale, etc.). Certains de ces organismes peuvent être accrédités officiellement comme Services spécialisés de main-d'œuvre (SSMO) (Proulx, 2005; RSSMO, 2019). En date de l'année 2019, le site Internet du Réseau des services spécialisés de main-d'œuvre (RSSMO) comptait environ 46 organismes membres dans 14 régions du Québec (RSSMO, 2019). Les services des SSMO incluent généralement des services de placement en emploi, des évaluations de profil d'employabilité, de l'aide au développement de compétences, des services d'orientation et du *counseling vocationnel* (La Croisée, 2018; ROSEPH, 2016; RSSMO, 2017).

Les organismes offrant des services spécialisés d'aide à l'emploi aux personnes ayant des incapacités (SSMO-PH) peuvent aussi mener des interventions visant la sensibilisation du milieu de travail et procurer à ces dernières des services d'adaptation de poste de travail (ROSEPH, 2016; Veillette, 2009). Ces organismes permettent aussi aux personnes ayant des incapacités d'accéder aux programmes de subvention d'Emploi-Québec destinés aux personnes en situation de handicap ou aux entreprises les employant (Martin, 2018b; ROSEPH, 2016; Veillette, 2009). Ces organismes peuvent également participer à la sélection, ainsi qu'au recrutement de personnes ayant des incapacités pour les employeurs. La plupart des SSMO-PH suivent un processus d'accueil et d'évaluation des personnes ayant des incapacités, qui se déroule en collaboration avec divers intervenants (centres de réadaptation, professionnels de la santé, etc.). Lorsque la personne est admise, les SSMO-PH élaborent un plan de services, orientent et préparent cette dernière afin qu'elle puisse occuper un emploi, ce qui implique parfois de compléter ou de parfaire sa formation. Après le placement en emploi, les SSMO-PH exercent un suivi auprès de l'employeur ou de l'employé, afin d'évaluer le rendement de cette dernière et de proposer des solutions en cas de besoin (Veillette, 2009). Par ailleurs, si les SSMO-PH proposent généralement ces services visant l'intégration et le maintien en emploi, ces organisations offrent cependant plus rarement du

soutien en continu sur les lieux de travail pour de longues périodes (Martin, 2018a; 2018b)²². Enfin, il est à noter que la plupart des SSMO-PH s'adressant aux personnes ayant des incapacités se sont regroupés au sein du Regroupement des organismes spécialisés en employabilité pour personnes handicapées (ROSEPH) (Proulx, 2005; ROSEPH, 2016).

LES CARREFOURS JEUNESSE EMPLOI (CJE)

Les carrefours jeunesse-emploi (CJE) représentent d'autres organismes communautaires qui sont aussi spécialisés dans le placement et l'aide à l'emploi. Plus précisément, les CJE visent à accompagner les jeunes adultes et adolescents âgés de 16 à 35 ans dans leur cheminement vers l'emploi, vers un retour aux études ou dans le développement de projets (RCJEQ, 2019a). Ils offrent des services de *counseling vocationnel* et de recherche d'emploi (accompagnement dans la recherche, aide pour concevoir CV et lettre de présentation, services d'orientation, etc.), de jumelages professionnels, des projets de volontariat/bénévolat, des projets d'entrepreneuriat et des stages d'emploi ou d'observation (Emploi-Québec, 2019e; RCJEQ, 2019a). Par exemple, le CJE de la Capitale nationale offre a mis sur pied le Projet *Graff'Cité*, qui vise à employer des jeunes dans le nettoyage de graffitis, afin de développer leur employabilité (CJECN; 2019). Les CJE offrent aussi des services visant le retour aux études et la persévérance scolaire (RCJEQ, 2019a). Ces organismes peuvent également mettre à disposition des jeunes des services de conseillers en démarrage et gestion d'entreprises (Emploi-Québec, 2019e; RCJEQ, 2019a). Enfin, en 2019, le site Internet du Réseau des carrefours jeunesse-emploi (RCJEQ) établissait un nombre de 111 CJE dans la province de Québec (RCJEQ, 2019b).

²² Il est à noter que les approches d'insertion au travail de type placement et soutien individuels (Individual Placement and Support (IPS)) et l'emploi assisté semblent encore relativement peu répandues au sein des SSMO (sauf pour l'Agence OMETZ (2019)). Pour une définition de ces deux termes, voir le document *LEXIQUE Vocabulaire et terminologies dans les domaines de l'intégration et du maintien en emploi dans le champ du handicap* (Garcia, Schmouth et Boucher, 2019).

LES ENTREPRISES D'INSERTION

Les entreprises d'insertion sont des organismes communautaires et des entreprises d'économie sociale (à but non-lucratif) qui œuvrent dans des marchés économiques réguliers, tout en étant dotées d'une fonction d'insertion/formation. Autrement dit, la spécificité de ces entreprises est que, bien qu'elles exercent une activité économique véritable, elles répondent en même temps à des besoins de formation et d'accompagnement de personnes éprouvant des difficultés à obtenir ou à conserver un emploi sur le marché du travail régulier (Collectif des entreprises d'insertion du Québec, 2012). Elles offrent à ces travailleurs en formation une expérience d'emploi salarié (soumis aux normes du travail) à durée déterminée (durée moyenne de 26 semaines). Les entreprises d'insertion se doivent aussi de répondre à sept critères de définition, qui doivent être reconnus par le gouvernement du Québec (collectif des entreprises d'insertion du Québec, 2012)²³.

Enfin, selon le site Internet du Collectif des entreprises d'insertion du Québec, en date de l'année 2019, 50 entreprises d'insertion réparties dans 14 régions avaient été comptées. Celles-ci emploieraient plus de 1 000 employés permanents à travers le Québec, et formeraient plus de 3 000 personnes par année (Collectif des entreprises d'insertion du Québec, 2012). Elles œuvreraient principalement dans les secteurs manufacturier, des services et du tourisme (Collectif des entreprises d'insertion du Québec, 2012).

LES ENTREPRISES ADAPTÉES

Les entreprises adaptées sont des entreprises d'économie sociale (sans but lucratif) qui offrent des emplois dans des environnements de travail adaptés

²³ Les entreprises d'insertion doivent d'abord être des entreprises véritables, qui emploient des salarié(e)s, commercialisent des biens ou services, et qui sont soumises aux contraintes du marché. Elles doivent ensuite avoir une mission tournée vers l'insertion sociale et professionnelle des personnes en situation d'exclusion. Elles doivent également s'adresser à des participants éprouvant des difficultés (en situation d'exclusion, sans revenus, fortement défavorisés ou éloignés du marché du travail). Un accompagnement personnalisé de la personne doit être réalisé « tout au long de son parcours d'insertion, et même après » (Collectif des entreprises d'insertion du Québec, 2012). Sa formation au sein des entreprises d'insertion doit également être globale (personnelle, sociale et technique). De même, celle-ci doit obtenir un salaire régulier établi conformément aux dispositions de la législation du travail. Enfin, les entreprises d'insertion se doivent de développer des partenariats avec les acteurs de leur milieu.

(organisation physique, accompagnement, supervision et formation) pour les personnes ayant des incapacités (motrices, sensorielles, intellectuelles et/ou des troubles de santé mentale) (CQEA, 2019; Martin, 2018b). Il s'agit aussi d'entreprises qui œuvrent dans des marchés économiques réguliers et non pas des « centres de travail » (Corriveau, 2019; CQEA, 2019). Pour qu'une entreprise soit considérée comme une entreprise adaptée, celle-ci doit être accréditée par les instances gouvernementales et employer une majorité de personnes ayant des incapacités (au moins 60 % des travailleurs en 2019) (CQEA, 2019; Emploi-Québec, 2019f; Martin, 2018b). Au Québec, les entreprises adaptées doivent aussi accorder à leurs employés un salaire régulier, établi conformément aux dispositions de la législation du travail (Emploi-Québec, 2019f). L'entreprise bénéficie cependant d'une subvention pour compenser l'écart de productivité en raison de l'embauche de personnes ayant des incapacités (CQEA, 2019; Emploi-Québec, 2019f; Martin, 2018b). Enfin, selon le site Internet du Conseil québécois des entreprises adaptées (CQEA), en date de 2019, 40 entreprises adaptées opérant 63 places d'affaires au Québec avaient été dénombrées (CQEA, 2019). Toujours en date de 2019, les entreprises adaptées embauchaient 5 000 travailleurs au Québec, dont 3 800 personnes considérées comme étant handicapées au sens de la loi (Corriveau, 2017; CQEA, 2019).

LES ENTREPRISES D'ENTRAÎNEMENT

Une entreprise d'entraînement (EE) est une entreprise fictive utilisée comme centre de formation pratique afin de favoriser chez le participant des apprentissages pratiques dans un contexte professionnel le plus réel possible (RCEE, 2019). Celle-ci fonctionne de la même manière qu'une entreprise réelle, dont elle copie toutes les activités commerciales : elle développe et met en marché divers produits ou services, et transige avec d'autres entreprises d'entraînement réparties aux quatre coins de la planète (RCEE, 2019). Bien que les entreprises d'entraînement n'effectuent aucun transfert de produits, de services, ni d'argent, elles réalisent des activités simulées de développement et de mise en marché de produits, de logistiques, de commandes, de transport, de gestion (comptable, de personnel et de stocks), etc. (RCEE, 2019). La participation à une formation

pratique en entreprise d'entraînement dure habituellement un maximum d'une quinzaine de semaines de travail, l'équivalent d'un emploi à temps plein. Cette participation n'est cependant pas rémunérée, contrairement aux entreprises d'insertion (RCEE, 2019).

Les entreprises d'entraînement offrent également du soutien à la recherche d'emploi, de façon individuelle et en atelier, des bilans de compétences, des plans d'intervention, du ciblage d'emplois et d'employeurs, de l'aide à la rédaction de lettres et curriculum vitae, ainsi que des services de préparation à l'entrevue (Emploi-Québec, 2019e; Groupe C.P.O., 2019; RCEE, 2019). Elles fonctionnent aussi au sein de réseaux nationaux, afin de recréer des conditions d'un marché mondial. Au Canada, elles sont donc membres du Réseau canadien des entreprises d'entraînement (RCEE). Selon ce dernier, le Québec compterait environ 27 entreprises d'entraînement, dont 20 de type « employabilité », qui s'adressent à des personnes sans emploi référées par Emploi-Québec²⁴ et sept « pédagogiques », qui s'adressent à des étudiants de programmes de Technique de comptabilité et de gestion et de Gestion de commerce²⁵.

SOUTIEN À LA PERSONNE HANDICAPÉE EN ROUTE VERS L'EMPLOI (SPHERE)

SPHERE est un organisme canadien à but non-lucratif, dont la mission est de faciliter l'accès au travail aux personnes en situation de handicap dans un cadre d'emploi (Martin, 2018; SPHERE, 2019). Celui-ci est financé par le gouvernement du Canada et offre du soutien financier ou logistique, notamment pour : des projets d'intégration en emploi des personnes (intégration individuelle), des projets de formations de groupe (p. ex. formation en classe avec stage en milieu de travail, développement de compétences en entreprise, alternance études-travail, etc.) et

²⁴ Le chercheur d'emploi se doit aussi de répondre aux exigences minimales des employeurs en termes de formation et ou d'expérience dans un des secteurs d'activité suivants : Secrétariat/bureautique, Comptabilité, Informatique (réseautique, soutien technique, programmation), Infographie/multimédia, Ressources humaines, Marketing, Ventes, Achats, Communication/relations publiques, Rédaction/traduction, Archivistique, d'autres professions pouvant être simulées dans un environnement de travail de bureau (RCEE, 2019).

²⁵ Ces services sont offerts en collaboration avec certains établissements d'enseignement, qui offrent à leurs étudiants, en soutien aux activités pédagogiques, une simulation d'entreprise commerciale (RCEE, 2019).

des projets pour soutenir des travailleurs indépendants dans le démarrage de leur entreprise (Martin, 2018; SPHERE, 2019). Ainsi, SPHERE assure entre autres la gestion des mesures individuelles du Fonds d'intégration pour les personnes handicapées (FIPH) (Horizon-Travail, 2019; SPHERE, 2019). Celui-ci peut aussi offrir aux travailleurs autonomes des services d'accompagnement personnalisés et en continu au besoin (p. ex. des conseils de professionnels) (SPHERE, 2019). Enfin, SPERE gère aussi « Habilités EMPLOI », une communauté d'intérêts pancanadienne regroupant des professionnels intéressés par le thème de l'intégration en emploi des personnes en situation de handicap, et ce, via diverses plateformes (page LinkedIn, infolettre, blogue).

II. ANALYSE DES SERVICES DES ORGANISMES COMMUNAUTAIRES CIBLÉS

Trois-cent-quatre-vingt-quinze (395) organismes spécialisés en employabilité ont été repérés sur le site Internet d'Emploi-Québec (2019e)²⁶ (voir Annexe 3). Parmi ces organisations, 68 d'entre elles ont été classées dans ce rapport en tant qu'entreprises d'insertion ou d'entraînement et 327 correspondent plutôt à des organisations communautaires d'aide à l'emploi (p. ex. SSMO) ou des organismes plus larges de défense de droits et de soutien (p. ex. Mères et monde, Centre communautaire et résidentiel par et pour jeunes mères)²⁷.

Seulement une fraction (n=35) des organismes recensés proposent plus spécifiquement des services aux personnes ayant des incapacités (voir Annexe 3), dont trois dans la Capitale nationale (Équitravail, la Croisée et l'Appui)

²⁶ Les trois organismes exclus sont le Centre de réadaptation Mab-MacKay et la Commission scolaire des Chic-chocs, qui font tous deux partie d'organismes publics, ainsi que l'organisme Doc formation, dont le manque d'informations sur le site d'Emploi-Québec empêche de s'assurer s'il s'agit bel et bien d'un organisme communautaire.

²⁷ Étant donné leur nombre important, les organisations communautaires d'aide à l'emploi (p. ex. SSMO) n'ont pas été distinguées des organismes plus larges de défense de droits. De plus, certains SSMO répertoriés sur le site Internet d'Emploi-Québec (2019e) semblaient ne pas avoir été identifiés sur celui du RSSMO (2019). Ce dernier ne permettait pas non plus de bien distinguer les SSMO par région administrative (p. ex. un même SSMO attribué pour Chaudière Appalaches et la Capitale-Nationale). Enfin, le site Internet du Regroupement des organismes spécialisés pour l'emploi des personnes handicapées (ROSEPH) ne permettait pas non plus de cibler les SSMO s'adressant spécifiquement à cette population, n'ayant pas été mis à jour en 2019 (dernière date de mise à jour : 2016).

et neuf à Montréal (Action main-d'œuvre M.T.L., Agence OMETZ, AIM CROIT, L'Arrimage, L'Atelier d'artisanat Centre-ville, La Bourgade, Le Centre d'apprentissage parallèle de Montréal C.A.P., Moelle épinière et motricité Québec, Services de placement Horizon-travail). Seulement trois entreprises d'insertion sociale ou d'entraînement offrant des services aux personnes ayant des incapacités ont été détectées sur le site d'Emploi-Québec (2019e) (Vision travail Abitibi-Témiscamingue, Le Centre d'apprentissage Parallèle de Montréal C.A.P., L'Atelier de formation socioprofessionnelle de la Petite Nation).

Comme le montre le tableau ci-dessous, selon les informations colligées à partir du site Internet d'Emploi-Québec, la plupart des organismes fournissent aux personnes de l'information générale sur le marché du travail et/ou des services d'orientation (n=381). Cet énoncé s'applique d'ailleurs à la fois aux entreprises d'insertion/d'entraînement (n=54) et aux organismes d'aide à l'emploi ou dont la mission est plus large (n=327). Tous les organismes destinés plus particulièrement aux personnes ayant des incapacités offrent aussi ces services (n=34).

Plusieurs des organisations répertoriées donnent aussi accès à des expériences de travail aux personnes qui ont recours à leurs services (n=337). Même en excluant les entreprises d'insertion ou d'entraînement, qui présentent toutes cette opportunité (n=68), la plupart des autres organismes – incluant ceux visant plus spécifiquement les personnes ayant des incapacités (n=32) – proposent aussi des expériences de travail. En fait, plus précisément, ceux-ci offriraient, dans la très forte majorité des cas, des expériences de stages (n=334) et plus rarement, des expériences de travail salarié (n=4) ou de formation dans une entreprise d'insertion ou d'entraînement (n=6)²⁸.

De même, plusieurs de ces organismes d'aide à l'emploi ou de défense de droits et de soutien procurent des services de préparation à l'emploi (n=308), des services visant le développement de la personne en intégration au travail (n=311) et des services de réintégration sociale et professionnelle (n=309). Les

²⁸ Les catégories ne sont pas ici mutuellement exclusives.

organisations ciblant plus spécifiquement les personnes ayant des incapacités offrent toutes ces services (n=34 pour les trois catégories). Ces types de services seraient cependant assurés dans une moindre mesure par les entreprises d'insertion ou d'entraînement (n=9 pour les trois catégories).

Enfin, selon les informations colligées à partir du site Internet d'Emploi-Québec, un peu plus de la moitié (n=171) des organismes recensés donneraient accès à des outils de recherche d'emploi (ordinateurs, télécopieurs, documentation, etc.). Cette proportion serait encore moindre parmi les organismes s'adressant plus particulièrement aux personnes ayant des incapacités (n=9).

Tableau 2 Objectifs des services de l'ensemble des organismes identifiés

	Aide à l'emploi et plus larges	Entreprises insertion ou entraînement	Ciblant les personnes ayant des incapacités	Tous
Accès à des outils de recherche d'emploi (ordinateurs, télécopieurs, documentation, etc.) (Recherche d'emploi)	171	1	9	172
Services d'informations sur le marché du travail, aide à la rédaction de CV ou lettres de présentation et des services d'orientation (Recherche d'emploi)	327	54	34	381
Préparation à l'emploi (Recherche d'emploi)	308	9	34	317
Expérience de travail (Stages ou Travail salarié ou formation dans une entreprise d'insertion ou une entreprise d'entraînement) (Développement de compétences spécifiques)	269	68	32	337
Développement de la personne en intégration au travail (Intégration en emploi)	311	9	34	320
Réintégration sociale et professionnelle	309	9	34	318
Total	327	68	35	395

C. LE SECTEUR PRIVÉ

De manière similaire aux organismes publics et communautaires, les principaux acteurs responsables des mesures, programmes et services visant la recherche d'emploi, l'intégration et le maintien dans le secteur privé sont décrits sommairement dans cette section. Un portrait des principaux services qu'ils proposent à la population en général et/ou aux personnes ayant des incapacités y est aussi brossé. Toutefois, contrairement à ce qui a été fait dans ce rapport concernant les organismes publics et communautaires touchant à l'emploi, le présent document ne s'attarde cependant pas à analyser en détail ou à distinguer l'ensemble des divers services que ces organismes offrent.

LES ORGANISMES OU LES PERSONNES OFFRANT DES SERVICES PSYCHOSOCIAUX PRIVÉS

Outre le secteur public et communautaire, des organismes ou des personnes du secteur privé allouent aussi des services de santé et de services sociaux aux personnes ayant des incapacités, ou à la population en général, dans le but de les soutenir dans leur recherche d'emploi et dans leur intégration au travail (Martin, 2018b). Ces services peuvent être offerts dans le cadre d'une prise en charge générale de l'individu (p. ex. services privés d'un psychologue ou d'un physiothérapeute) ou viser précisément le domaine de l'emploi (p. ex. d'un ergothérapeute qui évalue un poste de travail). Ils peuvent aussi parfois être complémentaires aux programmes, mesures et services du secteur public ou du secteur communautaire (Martin, 2018b). Ces services peuvent être remboursés par les régimes d'assurances privées ou publiques (p. ex. SAAQ ou CNESST).

LES AGENCES DE PLACEMENT PRIVÉES

Les agences de placement privées (ou agences d'emploi privées) sont des personnes ou des organismes privés qui proposent des services qui touchent habituellement à la recherche d'emploi (BIT, 2009; Gouvernement du Québec, 2019g). Elles peuvent d'abord distribuer des services de rapprochement entre l'offre et la demande d'emploi (agences de placement permanent et recrutement de type « chasseur de têtes »), soit lister les postes vacants et à choisir, à orienter et à placer les candidats à l'emploi, de façon permanente ou temporaire (BIT,

2009; Chassin, 2013). Les personnes placées ne sont alors pas employées par ces organismes.

Les agences de placement peuvent sinon avoir pour mission de fournir de la main-d'œuvre temporaire à un client (tierce personne physique ou morale désignée comme « l'entreprise utilisatrice ») pour pallier l'absence de salariés, le manque de personnel qualifié ou les variations saisonnières du volume de travail (agences de placement temporaire) (BIT, 2009; Chassin, 2013). Ce deuxième type d'agences de placement emploie généralement le personnel suppléant placé, mais n'assure pas sa supervision directe sur les lieux de travail du client.

Les agences de placement peuvent aussi fournir du personnel de manière plus permanente, c'est-à-dire une mise à disposition du client (tierce personne physique ou morale désignée comme « l'entreprise utilisatrice ») de ressources humaines et de services de gestion des ressources humaines (comptabilité de la paie, préparation des déclarations de cotisations sociales, administration des avantages sociaux, recrutement et gestion des relations de travail). Ces établissements établissent une relation de co-employeur avec les entreprises ou organisations clientes (Chassin, 2013).

Les agences de placement privées peuvent enfin vendre d'autres services ayant trait à la recherche d'emplois, tels que le fait de fournir des informations sur les emplois et le marché du travail, sans pour autant viser à rapprocher une offre et une demande spécifiques (BIT, 2009).

LES EMPLOYEURS DU SECTEUR PRIVÉ

Les employeurs représentent le dernier acteur important dans le secteur privé et pouvant développer et mettre en œuvre des mesures, programmes et services visant l'intégration et le maintien en emploi. Entre autres, celles-ci mettent souvent en place des démarches d'accueil et d'intégration visant à encadrer leurs nouveaux employés. Celle-ci implique habituellement des activités « visant l'acquisition, en situation de travail, de connaissances, d'habiletés et d'attitudes reliées à l'exercice des tâches propres à un emploi donné. » (Décoste et Favreau,

2018). Les entreprises privées tendent également à adopter de plus en plus un style de gestion se voulant « plus humaine » et qui favorise le développement des conditions psychologiques essentielles à l'engagement du personnel au travail (Bourdage-Sylvain, 2017). Ainsi, divers projets peuvent être mis en place afin de proposer du soutien dans la prise en charge de certains problèmes privés, personnels ou affectifs des employés (p. ex. mise à disposition d'un service de garde d'enfants sur le lieu de travail).

* * *

Pour résumer sommairement ce qui vient d'être exposé dans ce chapitre, il existe de nombreux acteurs responsables de l'élaboration et/ou de l'application des mesures, programmes et services visant la recherche d'emploi, l'intégration et le maintien de l'ensemble de la population, ou plus particulièrement des personnes ayant des incapacités. D'abord, dans le secteur public, 13 acteurs centraux ont été identifiés. La quasi-totalité d'entre eux s'avère être des organismes provinciaux, et propose des services visant plus particulièrement les personnes ayant des incapacités. Ceux offrant les services les plus diversifiés sont Emploi-Québec, la SAAQ, ainsi que les CIUSSS et CISSS. Ces services prennent souvent la forme d'expériences de travail, d'aide de dernier recours ou pour remplacer ou compenser l'absence de salaire, d'information générale et de services d'orientation.

Ensuite, pour ce qui est du secteur communautaire, six types d'organismes ont été distingués. De ces six types d'acteurs, les services de 395 organisations communautaires de défense de droits et de soutien à un groupe particulier, de Services spécialisés de main-d'œuvre (SSMO), de carrefours jeunesse-emploi (CJE), d'entreprises d'insertion et d'entreprises d'entraînement ont été analysés plus en détail. De ces organismes, seulement une faible proportion d'entre eux proposent plus spécifiquement des services aux personnes ayant des incapacités. Similairement aux organismes publics dont elles tirent généralement leur financement et qui élaborent les programmes ou mesures dont elles ont la charge de mettre en œuvre, les organisations communautaires offrent pour la plupart des

occasions d'expériences de travail ou de l'information générale et des services d'orientation. Elles fournissent aussi habituellement des services de préparation à l'emploi, des services visant le développement de la personne en intégration au travail, et des services de réintégration sociale et professionnelle. Des outils de recherche d'emploi (ordinateurs, télécopieurs, documentation, etc.) paraissent être cependant moins souvent mis à la disposition à la fois de la population générale et des personnes ayant des incapacités en recherche d'emploi.

Quant au secteur privé, bien que ne faisant pas l'objet d'une étude approfondie dans le présent document, les services psychosociaux des organismes privés, ainsi que ceux des agences de placement privées ont été décrits brièvement. De même, les mesures et programmes favorisant l'emploi et le maintien en emploi, qui peuvent être mis en place par les employeurs, ont été abordés.

Enfin, à la lumière de l'analyse de l'offre de services de ces organismes, outre le manque de soutien en continu dans les lieux de travail régulier, celle-ci paraît globalement diversifiée et semble pouvoir répondre adéquatement aux besoins des personnes ayant des incapacités. Toutefois, tel qu'il sera présenté ultérieurement, les services visant à favoriser l'accès et le maintien en emploi des personnes ayant des incapacités présentent surtout des lacunes lors de leur mise en œuvre et leur application (efficacité et accessibilité).

5. LES PROGRAMMES ET MESURES PUBLICS REPÉRÉS

Dans le chapitre précédent, une classification permettant de mieux situer les services offerts par les organismes publics et communautaires a été développée. De manière analogue, la présente section propose pour sa part d'analyser et de répertorier les principaux programmes et mesures publics visant la recherche d'emploi, l'intégration et le maintien de l'ensemble de la population, ou plus particulièrement des personnes ayant des incapacités.

A. LE NOMBRE DE PROGRAMMES ET MESURES SELON LES ORGANISMES IDENTIFIÉS

Selon l'OPHQ, en date du 9 février 2018, il existait 246 programmes et mesures générales du Gouvernement du Québec, destinés en tout ou en partie aux personnes ayant des incapacités (Huntzinger, 2018, p. 7). De ces 246 programmes et mesures identifiés par l'OPHQ, quatre programmes et mesures sur cinq (80 %) se trouveraient sous la responsabilité de cinq organismes, soient : le ministère de la Santé et des Services sociaux (MSSS), la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST), le MEES, le ministère des Finances (MFQ) et le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MTESS) (Huntzinger, 2018, p. 8).

Dans la présente étude, 63 programmes, mesures et services touchant l'intégration et le maintien au travail des personnes ayant des incapacités et relevant du Gouvernement du Québec (53) ou du Canada (10) ont été relevés. Comme en témoigne le Tableau 1 ci-dessous, plusieurs organismes (n=11) sont responsables de la mise en place des programmes et mesures recensés dans le cadre de cette étude. La vaste majorité (n=29) des programmes et mesures détectés dans le présent document relèvent cependant d'Emploi-Québec et concernent la population en général.

Tableau 3 Organismes publics responsables des programmes et mesures répertoriés

Organismes publics	Population ciblée		
	Générale	Personnes ayant des incapacités	Total
Emploi-Québec	26	3	29
CNESST	-	6	6
EDSC	5	1	6
Revenu Québec	3	3	6
Agence du revenu du Canada	2	2	4
LOJIQ	4	-	4
SAAQ	-	3	3
Travail, Emploi et Solidarité sociale (excluant Emploi-Québec)	1	-	1
Secrétariat du Conseil du trésor (SCT)	-	1	1
Retraite Québec	-	1	1
Éducation et enseignement supérieur	1	-	1
Total	42	20	63

B. LES TYPES DE PROGRAMMES ET MESURES IDENTIFIÉS

Parmi les programmes et mesures publics discernés dans le cadre de ce rapport, ce sont ceux de type assistanciel qui se trouvent à être les répandus ($n=37$). Ils concernent le plus souvent la population générale ($n=32$) et s'adressent moins souvent en particulier aux personnes ayant des incapacités ($n=5$). Les programmes et mesures s'adressant typiquement à ce groupe spécifique semblent plutôt de nature assurantielle ($n=10$). À l'inverse, il y a relativement peu de programmes et mesures destinés à l'ensemble de la population ($n=5$). Quant aux crédits d'impôt, ceux-ci sont proportionnellement plus souvent attribués aux personnes ayant des incapacités qu'à l'ensemble de la population ($n=5/20$ comparativement à $n=5/42$).

Tableau 4 Les types de programmes et mesures répertoriés

Types de mesures	Population ciblée		
	Générale	Personnes ayant des incapacités	Total
Mesures d'assistance	32	5	37
Mesures d'assurance	5	10	16
Fiscales	5	5	10
Total	42	20	63

C. LES OBJECTIFS DES PROGRAMMES ET MESURES IDENTIFIÉS

En ce qui concerne les objectifs des programmes et mesures, d'abord, on doit préciser qu'actuellement, il ne semble pas exister à l'échelle nationale ou provinciale, de programme ou de mesure de promotion ou de sensibilisation visant à favoriser l'emploi des personnes ayant des incapacités. Les divers organismes publics ont cependant la responsabilité de promouvoir et de développer l'employabilité de ce groupe spécifique.

Ensuite, tout de même huit programmes détectés ont entre autres comme objectifs l'adaptation de l'environnement/poste de travail des personnes ayant des incapacités. Ces programmes sont :

- Le Programme Connexion compétences;
- Les Mesures et programmes de la réadaptation professionnelle de l'IVAC;
- Le Programme de réadaptation de la CNESST;
- Le programme de Réinsertion professionnelle, scolaire ou sociale après un accident de la route de la SAAQ;
- Le Programme de développement de l'employabilité à l'intention des personnes handicapées (PDEIPH);
- La Compensation contrat d'intégration au travail (CIT);
- La Subvention aux entreprises adaptées;
- Les Fonds d'intégration pour les personnes handicapées (FIPH).

Puis, parmi les sept types d'objectifs identifiés précédemment, on compte 12 programmes et mesures visant à accorder de l'aide de dernier recours/financière

pour remplacer ou compenser l'absence de salaire des personnes. En proportion, les programmes et mesures ayant ce type d'objectifs concernent légèrement plus souvent spécifiquement les personnes ayant des incapacités (n=5/20) que la population en général (n=7/42). Plusieurs programmes et mesures (n=11) visent aussi à inciter des employeurs à intégrer et maintenir sur le marché du travail des personnes considérées à risque ou en situation de vulnérabilité (personnes à risque de chômage, travailleurs âgés, personnes immigrantes, personnes ayant des incapacités). De même, un certain nombre de ces programmes proposent à la population un allègement fiscal au niveau de l'impôt (crédit d'impôt) (n=10). Encore une fois, en proportion, les programmes et mesures ayant ce type d'objectifs semblent s'adresser plus souvent aux personnes ayant des incapacités (n=5/20) qu'à la population en général (n=5/42). Tout de même sept programmes ou mesures ont aussi comme objectif le développement de compétences spécifiques à travers des expériences de travail. Ils concernent néanmoins dans une proportion plus grande l'ensemble de la population (n=6/42) et sont moins souvent destinés en particulier aux personnes ayant des incapacités (n=1/20). Cinq programmes et mesures visent, par contre, la mise en place de services de réintégration sociale et professionnelle des personnes ayant des incapacités. Enfin, très peu de mesures d'interventions en intégration et maintien en emploi (n=2) et un seul programme ayant comme objectifs à la fois l'aide à la formation, la recherche d'emploi et le maintien en emploi ont été relevés dans ce portrait.

Figure 1 Modèle des programmes et mesures offerts

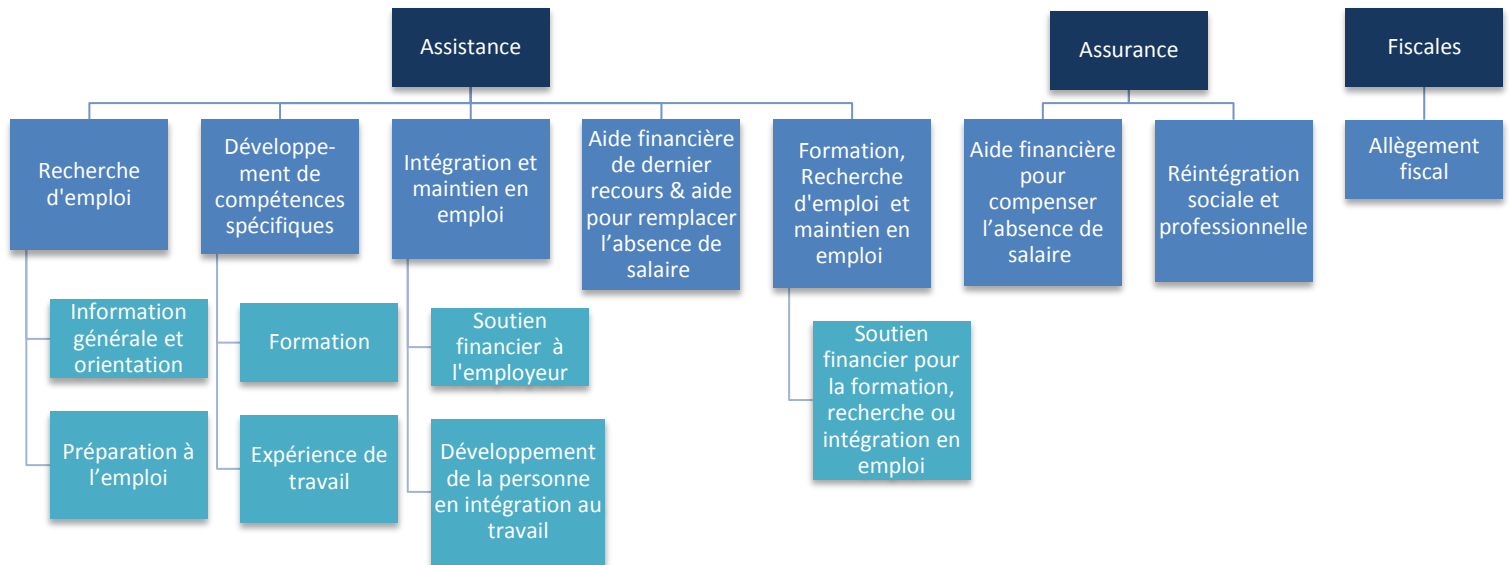


Tableau 5 Les objectifs des programmes et mesures répertoriés

Objectifs des mesures	Sous-objectif des mesures	Mesures générales	Mesures spécifiques	Total
Aide de dernier recours et aide financière pour remplacer ou compenser l'absence de salaire	-	(n=7) • Aide sociale • Assurance-emploi et prestations régulières • Travail partagé • Prestations pour proches aidants et congés • Régime québécois d'assurance parentale • Programme de soutien pour les travailleurs âgés (PSTA) • Assurance-emploi et prestations de maladie	(n=5) • Solidarité sociale • Indemnités de remplacement du revenu (CNESST) • Programme de stabilisation sociale (CNESST - IVAC) • Compensation pour perte pécuniaire et non pécuniaire (SAAQ) • Rente d'invalidité du régime de rente du Québec	(n=12)
Fiscales	-	(n=5) • Crédits d'impôt non-remboursables (Fédéral) • Crédits d'impôt non-remboursables (Provincial) • Prestation fiscale pour le revenu de travail (PFRT) • Prime au travail • Supplément à la prime au travail	(n=5) • Montant pour déficience grave et prolongée des fonctions mentales ou physique • Crédit d'impôt pour personnes handicapées (CIPH) • Supplément pour invalidité de la PFRT • Prime au travail adapté • Déduction pour produits et services de soutien à une personne handicapée	(n=10)
Recherche d'emploi	Information générale et orientation	(n=5) • Ligne Info-Apprendre	-	(n=5)

		• Services d'aide à l'emploi (SAE) : Volet général • Placement étudiant • Passeport-Emploi • Programme pour les communautés culturelles et les minorités visibles – Québec pluriel		
	Préparation à l'emploi	(n=5) • Programme d'aide et d'accompagnement social – Action • Préparation à l'emploi (PPE) – Volet général • Objectif Emploi • Démarcheurs d'emploi • Service spécialisé jeunesse	-	(n=5)
	Formation	(n=4) • Aide aux travailleurs saisonniers • Mesure de formation de la main-d'œuvre (MFOR) : Volet individuel • Mesure de formation de la main-d'œuvre (MFOR) : Volet entreprise • Apprentissage en milieu de travail (PAMT)	-	(n=4)
Développement de compétences spécifiques	Expérience de travail	(n=6) • Découvrir un métier, une profession • Projets de préparation à l'emploi (PPE) –	(n=1) • Programme de développement de l'employabilité à l'intention des personnes	(n=7)

		Jeunes volontaires • Programme de mobilité jeunesse – Développement de carrière • Programme de mobilité jeunesse – Insertion professionnelle • Programme de mobilité jeunesse – Entrepreneuriat • Programme de mobilité jeunesse – Engagement citoyen	handicapées (PDEIPH)	
Intégration et maintien en emploi	Soutien financier à l'employeur	(n=8) • Aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en l'emploi (PRIIME) • Subvention salariale pour employés • Subvention salariale – Volet insertion • Subvention salariale – Volet insertion en emploi pour personnes expérimentées • Subvention salariale – Volet expérience de travail • Programme Connexion compétences • Aménagement et réduction du temps de travail (ARTT) • Soutien au travail autonome	(n=3) • Compensation du salaire pour la main-d'œuvre dans une entreprise familiale (SAAQ) • Contrat d'intégration au travail (CIT) • Subvention aux entreprises adaptées	(n=11)

	Développement de la personne en intégration au travail	(n=2) • Démarcheurs, maintien • Projets de préparation à l'emploi (PPE) : Entreprise d'insertion	-	(n=2)
Formation, Recherche d'emploi et maintien en emploi	Soutien financier pour la formation, recherche ou intégration en emploi	-	(n=1) • Fond d'intégration pour les personnes handicapées (FIPH)	(n=1)
Réintégration sociale et professionnelle	-	-	(n=5) • Programme de stabilisation économique (CNESST- IVAC) • Mesures et programmes de la réadaptation professionnelle (CNESST – IVAC) • Subventions aux employeurs : embauche de travailleurs ayant subi une lésion professionnelle (CNESST) • Programme de réadaptation (CNESST) • Réinsertion professionnelle, scolaire ou sociale après un accident de la route (SAAQ)	(n=5)
TOTAL		(n=42)	(n=20)	(n=62)

* * *

En résumé, 63 programmes et mesures repérés visant l'intégration et le maintien au travail des personnes ayant des incapacités ont été analysés dans ce chapitre. La plupart relèvent d'Emploi-Québec et s'adressent à la population générale. Comparativement aux programmes et mesures destinés à l'ensemble de la population, ceux visant plus particulièrement les personnes ayant des incapacités sont proportionnellement plus souvent de nature assurantielle et prennent aussi plus souvent la forme de crédits d'impôt.

L'analyse des programmes et mesures mis en place par les organismes publics tend à montrer encore une fois une offre de services qui paraît être en mesure de répondre adéquatement aux besoins des personnes ayant des incapacités. Entre autres, huit programmes répertoriés comportent comme objectifs l'adaptation de l'environnement/poste de travail des personnes ayant des incapacités. Il a aussi été vu que les programmes et mesures qui leur sont destinés plus spécifiquement se centrent autour de quatre grands objectifs principaux : accorder une aide de dernier recours/financière pour remplacer ou compenser l'absence de salaire, leur offrir un allègement fiscal, inciter des employeurs à les intégrer et à les maintenir sur le marché du travail, et favoriser leur réintégration sociale et professionnelle. À l'inverse, une proportion moins grande de programmes et mesures destinés aux personnes ayant des incapacités ont comme but le développement de compétences spécifiques ou de fournir une expérience de travail à ce groupe spécifique. Ce phénomène s'explique possiblement en partie par l'existence d'ateliers et de plateaux de travail destinés plus spécialement aux personnes ayant des incapacités (surtout en santé mentale et déficience intellectuelle) et qui couvrent généralement ces deux aspects. Il a également été relevé qu'il n'existe actuellement pas de programmes nationaux ou provinciaux visant la sensibilisation des milieux de travail au phénomène du handicap. Enfin, tel qu'il sera discuté dans le prochain chapitre, les programmes et mesures visant à favoriser l'accès et le maintien en emploi des personnes ayant des incapacités présentent également certaines failles dans leur élaboration ou leur application.

6. RÉFLEXION SUR LES LACUNES DANS L'OFFRE DE SERVICES OFFERTS

L'un des mandats confiés à l'équipe de recherche par le Comité vise notamment à identifier des lacunes spécifiques en ce qui a trait au continuum ou à l'arrimage entre les services (passage de l'un à l'autre) visant à favoriser l'accès et le maintien au travail des personnes ayant des incapacités. Ce travail n'a pu être réalisé entièrement étant donné le manque d'informations sur ces aspects précis. De fait, relativement peu de recherches ont été menées à ce jour sur la disponibilité, l'accessibilité et l'efficacité des services, des mesures, des systèmes d'aide et des politiques touchant les personnes ayant des incapacités, ni sur les effets de ces variables sur la santé et la participation sociale de ces personnes. Toutefois, une amorce de réflexion sur les lacunes en lien avec l'offre de services existante au Québec est présentée dans les pages suivantes de ce document. D'abord, il est montré qu'en dépit d'une offre de services plutôt variée concernant l'accès et le maintien en emploi des personnes ayant des incapacités, certains de leurs besoins demeurent non-comblés. De même, il est vu que lorsque les services sont existants, leur accessibilité et leur qualité semblent inconsistantes, un phénomène qui a aussi été relevé aux États-Unis par Lai et ses collègues (2016). Ces deux aspects sont discutés plus en détail sur la base de diverses sources d'informations détenues sur les services au Québec, ainsi que la situation de non-recours aux services par les personnes à qui ils sont destinés.

A. LE CONTENU DE L'OFFRE DE SERVICE ET LES BESOINS NON-COMBLÉS DES PERSONNES AYANT DES INCAPACITÉS

Tel qu'exposé dans les chapitres précédents, l'offre de programmes, mesures et services pouvant s'adresser aux personnes ayant des incapacités paraît, de prime abord, suffisamment étendue pour répondre à l'ensemble de leurs besoins. Toutefois, dans les faits, des besoins importants se rattachant à la formation, à la recherche ou au maintien en emploi semblent ne pas être comblés par l'offre de services actuelle. Les paragraphes suivants décrivent les limites qui ont été décelées quant au contenu de certaines mesures, programmes ou services des secteurs publics, communautaires et privés.

I. LE SECTEUR PUBLIC

D'abord, comme permet de le montrer l'analyse menée jusqu'à maintenant, la majorité des programmes et mesures gouvernementaux consiste en des compensations financières, soit pour remplacer une absence de salaire, soit pour inciter les entreprises à embaucher des personnes ayant des incapacités, ou soit pour inciter ces dernières à travailler. Pourtant, comme le soulignent Desplat, Earle et Girard, bien que de tels programmes et mesures contribuent à réduire les obstacles à la participation au travail, « cela n'implique pas nécessairement que les contextes d'emploi soient plus adaptés aux besoins et aux aspirations de ces personnes » (Desplat, Earle et Girard, 2016, p. 17). Boucher, Gagnon et Garcia (2018) proposent aussi d'adapter les stratégies des programmes et mesures selon les secteurs d'emploi (p. ex. cibler davantage le milieu privé et cibler différemment le milieu public du milieu privé). Ensuite, il existe aussi des lacunes propres au contenu de certains programmes, mesures ou services publics précis. Les paragraphes ci-dessous illustrent d'ailleurs le cas de deux d'entre eux : le programme de solidarité sociale et les plateaux de travail.

LES PROGRAMMES VISANT À REMPLACER OU COMPENSER UNE ABSENCE DE REVENU

Tel que le soulignent Boucher et ses collègues (2018), l'État québécois comporte des mesures de types assurantielles (p. ex. assurance-emploi et RAMQ ou indemnités de la SAAQ et la CNESST) et assistanciennes (p. ex. solidarité sociale et aide sociale) qui visent à remplacer ou à compenser une absence de revenu. Toutefois, à la suite de l'analyse effectuée, les mesures de types assistanciennes semblent plus souvent offertes aux personnes ayant des incapacités. De plus, comme le soulignent les auteurs, l'offre du système public varie selon ses divers régimes et selon le type assurantiel ou assistantiel des mesures. Ainsi, si une personne reçoit une prestation d'invalidité de la RRQ, elle peut aussi avoir jusqu'à 16 347\$ comme gains d'emploi en 2019. En revanche, si elle reçoit l'allocation de solidarité en raison de contrainte sévère à l'emploi (qui peut correspondre à une invalidité dans certains cas), ces gains d'emploi ne peuvent dépasser 200\$ par mois (pour un total de 2 400\$ par année), sans quoi, l'allocation se trouve coupée.

De plus, comme le relatent les intervenants interviewés par Boucher et ses collaborateurs (2018), même parmi les différentes mesures assurantielles, celles-ci ne donnent pas droit aux mêmes types de prestations :

« 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. » (Acteur québécois du milieu 4)

Tel que le souligne cet extrait d'entrevue, dans le cas de la Rente d'invalidité du Régime de rentes du Québec, la personne reçoit un versement mensuel qui peut atteindre jusqu'à 1 362,27\$ par mois en 2019 (ou 16 347,24 \$ par année) (Retraite Québec, 2019a ; 2019b). Dans le cas des Indemnités de remplacement de revenu de la CNESST et de la compensation pour perte pécuniaire et non pécuniaire, la personne peut recevoir jusqu'à 90 % de son revenu (pour un revenu maximum de 76 500\$) (CNESST, 2019b ; 2019e; SAAQ, 2019e). Comme le soulignent Boucher et ses collaborateurs (2018), les différences dans l'offre du système public qui viennent d'être soulignées auraient pour effet de créer un système à deux vitesses au Québec et engendreraient de ce fait des iniquités.

Par ailleurs, depuis l'adoption du *Plan d'action gouvernemental pour l'inclusion économique et la participation sociale – 2017-2023*, le Programme de solidarité sociale a subi d'importantes modifications. Ainsi, un revenu minimum garanti (60\$ par mois supplémentaires en 2019), se trouve maintenant jumelé au soutien du revenu offert par le programme de solidarité sociale. Par l'attribution de ce revenu minimum garanti, l'objectif du nouveau plan d'action est

« l'amélioration du revenu disponible [des personnes ayant des contraintes sévères à l'emploi] par une augmentation substantielle du soutien financier gouvernemental [...] pour leur permettre d'atteindre le seuil de faible revenu établi selon la mesure du panier de consommation » (Gouvernement du Québec, 2017, p. 19).

D'après l'IRIS, la mesure du panier de consommation (MPC) offre un seuil acceptable de couverture des besoins de base des individus. Il peut néanmoins être argumenté que les besoins de base ne correspondraient qu'à un minimum vital « proche de la survie », insuffisant aux yeux de plusieurs (Hurteau, 2018, p. 4). La MPC demeurerait donc un indicateur discutable sur lequel se baser pour que les personnes ayant des incapacités puissent vivre dignement²⁹. Enfin, ce nouveau revenu garanti se doit d'être accompagné de mesures appropriées visant à favoriser l'intégration et le maintien en emploi. Le cas échéant, il contribuera à maintenir les personnes ayant des incapacités dans une situation de dépendance financière envers l'État. De plus, comme le soulèvent Boucher et ses collègues (2018), la manière dont sont conçus actuellement les programmes d'aide sociale et de solidarité sociale ne semble pas favoriser l'insertion en emploi des personnes ayant des incapacités, puisqu'il existe des risques financiers réels à quitter ces programmes (p. ex. risque d'instabilité financière après avoir quitté l'aide sociale et avoir trouvé un emploi).

LES PLATEAUX DE TRAVAIL

Parmi les programmes, mesures et services abordés dans le cadre de ce rapport, l'importance des plateaux de travail dans les mesures d'aide à l'emploi destinées spécifiquement aux personnes ayant des incapacités doit être soulignée, particulièrement dans les champs de la déficience intellectuelle et de la santé mentale. Comme défini précédemment, il s'agit d'environnements de travail destinés aux personnes ayant des incapacités sévères, et qui visent à favoriser leur transition vers le marché du travail ordinaire. Il s'agit toutefois de mesures qui sont parfois fortement critiquées, puisque le passage des personnes y travaillant s'effectuerait très rarement vers un emploi régulier (Déry et al., 1996; O'Reilly, 2007; RPPADIM, 2014). Pour Galer (2014), cet échec à réaliser une transition réussie vers le marché de l'emploi pourrait s'expliquer par la nature non-qualifiée et non-compétitive des activités réalisées dans les plateaux de travail. Autrement

²⁹ Il est également à noter qu'en date de l'année 2019, le Programme de solidarité sociale ne permet pas de gagner un revenu dépassant 200\$ (pour une personne seule) sans que la prestation ne soit coupée.

dit, d'après l'auteur, de telles mesures auraient le défaut de ne pas viser suffisamment l'acquisition de compétences et d'expériences nécessaires, afin qu'une personne puisse se faire embaucher sur le marché de l'emploi régulier.

Le montant de la rémunération des plateaux de travail constitue également un second objet de critique. Selon certains auteurs, le fait qu'ils n'offrent pas de véritable salaire, mais une compensation financière aux travailleurs, forcerait les personnes ayant des incapacités à demeurer dépendantes du programme de solidarité sociale (Galer, 2014; Kregel et Dean, 2002). Enfin, d'après l'AQRIPH (2007), les travailleurs des plateaux de travail, qui se retrouvent en stages permanents, ne bénéficieraient pas d'un traitement égal aux autres travailleurs puisque, « à côté de ces personnes, entre les mêmes murs, d'autres personnes ne présentant aucune déficience sont payées [un salaire régulier] pour exécuter des tâches de même type » (AQRIPH, 2007, p. 34). L'efficacité d'initiatives telles que les ateliers et les plateaux de travail semble contestable comme moyen de réaliser une transition vers le marché de l'emploi régulier. Elles pourraient être néanmoins adéquates pour des personnes ayant des incapacités physiques plus sévères et pour qui le placement dans un emploi régulier s'avérerait une perspective très peu réaliste (Latimer et Lecomte, 2002).

II. LE SECTEUR COMMUNAUTAIRE

LES SERVICES DES ORGANISMES SPÉCIALISÉS EN EMPLOYABILITÉ

Outre les programmes et mesures publiques, les services offerts par les organismes communautaires spécialisés en employabilité peuvent aussi ne pas toujours bien concorder avec les besoins des personnes ayant des incapacités. Il s'agit d'ailleurs d'un constat qui a été posé au cours d'une étude menée en 2018 auprès de 42 personnes présentant des incapacités motrices, auditives ou visuelles, dont 36 ont utilisé les services d'employabilité d'organismes spécialisés (SSMO-PH n=31, autres organismes communautaires de défense de droits n=20, Emploi-Québec n=15)³⁰. Comme le relève la recherche, il existerait une inadéquation entre l'offre de services de ces organismes et les besoins de

³⁰ Les données de cette recherche ne sont pas mutuellement exclusives.

personnes ayant des incapacités qui sont plus scolarisées que la moyenne de la population (baccalauréat, maîtrise) ou qui recherchent des emplois plus qualifiés (Gagnon, Garcia et Boucher, 2018; Boucher, Gagnon et Garcia, 2018). Il s'agit en effet d'un phénomène rapporté par plusieurs de leurs participants (n=19). À titre d'exemple, l'un d'eux formule les propos suivants :

« Il y a un agent d'aide à l'emploi qui m'a dit : "Ben on est plutôt habitué à des emplois de bureau, des emplois manuels et répétitifs". Il leur arrive une double bachelière. On fait quoi avec ça ? [...] je me trouvais à être poussée vers les emplois traditionnels : agente de bureau [...]. Tu sais [...] moi j'essaie d'être ailleurs et je me fais dire : "Postule quand même". » (Participant 22).

Il est aussi nécessaire de souligner ici le manque d'initiatives au Québec visant à soutenir ou à mettre en place des dispositifs d'emploi assisté³¹ et d'insertion au travail de type placement et soutien individuels (Individual Placement and Support (IPS))³². Pourtant, les modèles de l'IPS et de l'emploi assisté, qui supposent un soutien en continu dans un emploi régulier, sont généralement reconnus pour générer des résultats concrets en termes d'employabilité et de bénéfices sociaux pour les personnes ayant des incapacités (Kamp et Lynch, 2007; Kregel et Dean, 2002; Latimer et Lecomte, 2002; O'Reilly, 2007; Pachoud et Corbière, 2014). Selon la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ) (2017), bien que les initiatives visant la mise en place de dispositifs d'emploi assisté et d'IPS soient encore rares au Québec, celles-ci seraient néanmoins en plein développement. Toujours d'après la FTQ (2017), les mesures visant ce type d'interventions, qui relèverait des SSMO-PH, nécessiteraient en revanche un meilleur financement. Une bonification du financement des SSMO-PH serait

³¹ Brièvement, l'emploi assisté peut être défini comme un dispositif d'appui destiné aux personnes ayant des incapacités visant à leur permettre d'accéder et de se maintenir en emploi rémunéré généralement sur le marché du travail régulier. Il offre à la fois une organisation physique des lieux, des tâches adaptées et du soutien personnalisé en continu sur les lieux de travail. Une définition plus exhaustive de ce terme peut être trouvée dans le document *LEXIQUE Vocabulaire et terminologies dans les domaines de l'intégration et du maintien en emploi dans le champ du handicap* (Garcia, Schmouth et Boucher, 2019).

³² Au cours de la présente recherche, très peu d'initiatives correspondant à l'emploi assisté ou à l'IPS au Québec ont été trouvées. Ce constat semble d'ailleurs corroboré par un document de la FTQ (2017).

même nécessaire afin que ces organismes puissent disposer de budgets suffisants pour maintenir ces interventions à long terme.

III. LE SECTEUR PRIVÉ

LES PROGRAMMES, MESURES ET SERVICES VISANT LES EMPLOYEURS

Il a été énoncé dans ce chapitre qu'il serait important que les contextes d'emploi soient plus adaptés aux besoins et aux aspirations des personnes ayant des incapacités. Ce besoin persiste, entre autres, en raison de la discrimination dont les personnes ayant des incapacités sont fréquemment victimes, et qui nuit à l'application des programmes, mesures et services visant leur intégration et maintien en emploi. Il s'agit d'ailleurs d'un phénomène qui est démontré par les travaux du chercheur Charles Bellemare, spécialiste en économétrie appliquée. Selon ses analyses, l'efficacité d'une mesure telle que le contrat d'intégration au travail (CIT) sur l'embauche serait marginale en raison du phénomène de discrimination envers les personnes ayant des incapacités. De fait, son enquête de terrain, qui utilise la méthode de *testing* par envoi de CV fictifs de candidats en fauteuil roulant, révèle que, même en spécifiant qu'ils possèdent un CIT, ceux-ci ne sont pas plus, ni moins convoqués en entrevue que les autres (Bellemare, 2018; Manseau, 2016, Séguin, 2018). À l'inverse, Bellemare constate lorsque la variable « discrimination » est retirée de son modèle économique, il y a un effet positif notable de la mesure sur l'embauche des personnes ayant des incapacités. Plusieurs autres études montrent également que le niveau de sensibilisation et d'information des milieux de travail (employeurs, patrons, travailleurs) quant au phénomène du handicap jouerait un rôle décisif dans l'intégration et dans le maintien en emploi de ces personnes (Boucher, Gagnon et Garcia, 2018; Capella McDonnall, O'Mally, et Crudden, 2014; Duquette et Baril, 2013; Harpur, 2014; Morris et al., 2018).

Malgré la place prépondérante qu'occupe le facteur de la discrimination dans l'embauche et le maintien en emploi des personnes ayant des incapacités, il ne semble pas exister actuellement de mesures ou de programmes nationaux ou provinciaux de sensibilisation visant ce groupe précis. Dans leur étude, Boucher, Gagnon et Garcia (2018) proposent d'ailleurs que de tels programmes ou mesures

soient ajoutés aux programmes existants qui offrent des compensations financières afin d'inciter les entreprises à embaucher des personnes ayant des incapacités.

LE RÔLE DES EMPLOYEURS

En plus de mettre en place des programmes et des mesures gouvernementaux visant à sensibiliser les milieux de travail, il est également essentiel que les employeurs élaborent et appliquent réellement des programmes d'équité en emploi (Boucher, Gagnon et Garcia, 2018; Corrigan, Kerr et Knudsen, 2005).

En fait, comme le relève l'Alliance de la fonction publique du Canada (AFPC), au niveau fédéral, la Loi sur l'équité en matière d'emploi vise uniquement les lieux de travail de la fonction publique et du secteur privé sous réglementation fédérale et comptant plus de 100 personnes salariées ou les organismes sous-traitants, pour d'importants contrats avec le gouvernement fédéral (200 000\$ et plus en 2018) (AFPC, 2018). Au niveau provincial, la *Loi sur l'accès à l'égalité en emploi* s'applique seulement aux organismes publics (sociétés d'État, établissements du réseau de la santé et des services sociaux, établissements du réseau de l'éducation, municipalités de plus 100 employés, services de police et de transport en commun) (ch. A-2.01, a. 1). Les employeurs sous réglementation provinciale et territoriale ne sont donc pas légalement tenus de mettre en œuvre des mesures d'équité en emploi. Ils peuvent néanmoins éviter à s'y engager de façon volontaire (AFPC, 2018).

Certains auteurs suggèrent aussi que des programmes ou des mesures visant plus spécifiquement les personnes ayant des incapacités soient mis en place dans les entreprises afin de contrer plus directement les problèmes touchant l'embauche et le maintien de ce groupe (Boucher, Gagnon et Garcia, 2018 ; Hyland et Rutigliano, 2013). Ainsi, l'un des participants de la recherche de Boucher, Gagnon et Garcia (2018) explique à propos de la Loi :

« Il faut comprendre que cette Loi s'adresse à plusieurs groupes de personnes sous-représentées sur le marché du travail : les minorités visibles, les femmes, les autochtones et les personnes handicapées.

[...] Les personnes handicapées sont dans le même bassin, dans le même pool de sélection que cette autre clientèle-là. Donc évidemment l'employeur [...] va déclarer qu'il a embauché une femme, ou qu'il a embauché une minorité visible avant d'embaucher une personne handicapée, parce que dans sa perception, c'est moins problématique, ça risque de coûter moins cher en assurances ou en absentéisme. » (Participant 18).

Enfin, selon d'autres sources, la mise en place de programmes de formation et de développement de compétences par les employeurs constituerait un autre moyen efficace de maintenir au travail les personnes ayant des incapacités, et de favoriser par la suite leur embauche à long terme (FTQ, 2017; Nota, Santilli, Ginevra et Soresi, 2014).

B. LA QUALITÉ DE LA PRESTATION DE L'OFFRE DE SERVICE

Dans la section précédente de ce rapport, des limites se rapportant au contenu des programmes, mesures et services visant l'emploi et le maintien en emploi des personnes ayant des incapacités ont pu être ciblées. Similairement, la présente section propose quant à elle d'établir certaines lacunes des programmes, mesures et services repérés relevant de la qualité de leur prestation. La question du rôle des intervenants des organismes offrant des services socioprofessionnels aux personnes ayant des incapacités y est donc abordée, ainsi que celle du financement.

I. LA FORMATION DES INTERVENANTS

Au Québec, plusieurs types de professionnels (p. ex. conseillers en orientation spécialisés en réadaptation, ergothérapeutes, psychoéducateurs, travailleurs sociaux, éducateurs spécialisés) offrent des services socioprofessionnels aux personnes ayant des incapacités. Toutefois, ces divers intervenants développent généralement leurs connaissances et leurs compétences au sein de leurs milieux de travail au fil de leurs expériences et du partage d'expertises entre collègues (Martin, 2018; Milot et al., 2018). Les compétences professionnelles des intervenants, et par conséquent la qualité des services qu'ils offrent, sont donc très certainement variables.

Le recherche de Boucher, Gagnon et Garcia (2018) témoigne d'ailleurs de l'existence de ce phénomène en ce qui concerne plus spécifiquement les services d'aide à l'emploi. Plusieurs participants de cette étude (86 %) affirment que les représentants des organismes d'aide à l'emploi n'auraient pas toujours les connaissances, mais également la sensibilité, pour comprendre l'impact que peuvent entraîner différentes incapacités sur la vie de tous les jours (Boucher, Gagnon et Garcia, 2018). Parmi ces répondants, certains d'entre eux (33 %) déclarent avoir déjà manqué de soutien de la part de leur conseiller en emploi, principalement un manque d'écoute à l'égard de leurs besoins et de leurs aspirations. D'autres évoquent parfois le manque de connaissance (19 %) des intervenants offrant des services socioprofessionnels. Quelques répondants affirment même avoir déjà été victimes de discrimination de la part de conseillers en emploi (14 %). De manière analogue à cette recherche, d'autres études ont aussi démontré la méconnaissance de certaines déficiences de la part des intervenants du domaine, ainsi que la difficulté à évaluer de manière adéquate les besoins des personnes, particulièrement lorsque plus d'une déficience est présente (AQRIPH, 2014; Boucher et al., 2018). Toujours selon ces mêmes recherches, de telles difficultés auraient pour résultat un accompagnement inadéquat des personnes desservies, qui ne répondrait pas toujours à leurs besoins (p. ex. l'évaluation de la perte de productivité et des accommodements nécessaires). Ces obstacles appellent donc à une amélioration de la formation des intervenants sur la connaissance des clientèles (AQRIPH, 2014).

Selon les études consultées, une amélioration de la formation des intervenants et l'acquisition de connaissances des clientèles ayant des incapacités permettraient une meilleure évaluation des besoins, ainsi qu'un accompagnement plus adéquat, favorisant l'accès et le maintien en emploi (AQRIPH, 2014; Boucher, Gagnon et Garcia, 2018; Martin, 2018). Il s'agit d'ailleurs d'une proposition formulée par certains des informateurs (19 %) interrogés dans la recherche de Boucher, Gagnon et Garcia (2018). Une première piste de solution pourrait être l'ajout, dans la formation (continue ou de base au collégial/université) des divers intervenants, d'un contenu portant plus spécifiquement sur l'intégration socioprofessionnelle de

ces personnes (Martin, 2018). Une seconde suggestion serait de favoriser et de développer davantage des initiatives de cours sollicitant l'engagement actif des personnes recevant des soins et/ou des services³³. Comme en témoignent plusieurs recherches, il s'agit d'une approche d'enseignement centrée sur les besoins de la personne recevant des services (Milot et al., 2018). Elle permet aussi la déconstruction des relations de pouvoirs traditionnelles entre l'intervenant et le bénéficiaire (Askheim, 2017; Cabiati et Raineri, 2016; Goossen et Austin, 2017; Hughes, 2017).

II. LE MANQUE DE FINANCEMENT

Comme permet de le montrer l'analyse effectuée dans le présent rapport, les organismes communautaires d'aide à l'emploi offrent sur papier de très nombreux services. Toutefois, dans les faits, le sous-financement actuel des organisations communautaires entraîne des conséquences notables sur la qualité et la quantité des services qu'elles offrent (Locas, 2014; TCGFM, 2018; TROC-Montérégie, 2017). Ainsi, en 2014, le Regroupement intersectoriel des organismes communautaires montréalais (RIOCM) divulguait les informations recueillies dans une étude menée auprès de 183 organismes et portant sur la problématique du sous-financement (Locas, 2014). Celle-ci stipule que 93 % des organismes interrogés auraient subi les effets de ce sous-financement. Similairement, une recherche menée en 2017 par la Table régionale des organismes communautaires et bénévoles de la Montérégie (TROC-Montérégie, 2017) auprès de 105 organismes communautaires de la Montérégie démontre que 92 % d'entre eux estimerait que le financement de leur organisme serait insuffisant pour remplir adéquatement leur mission (TROC-Montérégie, 2017).

Parmi les impacts négatifs causés par le sous-financement des organismes, la surcharge de travail y figure en tête de liste. De fait, une très forte majorité des groupes interrogés dans l'étude du RIOCM (71 %) et de la TROC-Montérégie (78 %) affirme avoir constaté une augmentation de la charge de travail de ses

³³ Il s'agit d'un type d'initiative en enseignement permettant aux futurs intervenants d'apprendre directement, et grâce aux personnes recevant des soins et des services. Les apprentissages se font aussi généralement selon les priorités identifiées par ces personnes (Milot et al., 2018).

employés ou bénévoles (Locas, 2014; TROC-Montérégie, 2017). En Montérégie, l'augmentation mènerait même jusqu'à l'épuisement professionnel, dans un organisme sous-financé sur deux.

Le rapport de la TROC-Montérégie dénonce aussi le fait que les salaires et avantages sociaux des employés des organismes seraient peu élevés, ou même inadéquats. Près de 23 % des répondants ont dû diminuer les conditions de travail de leurs travailleuses et travailleurs :

« On constate l'appauvrissement des équipes de travail. On remet en question, faute de financement suffisant, les avantages sociaux, tel que le régime de retraite. Les équipes de travail sont insuffisantes, plusieurs postes sont à temps partiel. Tout cela amène des départs volontaires, d'où la difficulté de rétention du personnel. » (TROC-Montérégie, 2017, p. 8).

Parmi les autres conséquences relevées par le RIOCM (31 %) et la TROC-Montérégie (25 %) y figure aussi l'augmentation des listes d'attente pour l'octroi de certains services (Locas, 2014). Un autre impact du manque de fonds est la réduction des services des organismes communautaires. Dans la recherche du RIOCM, il y est mentionné que 38 % des organismes sondés auraient procédé à l'abandon de certains services ou de certaines activités (Locas, 2014).

Selon les sources consultées (TROC-Montérégie, 2017; Vigneault, 2018), les montants octroyés aux organismes communautaires, mais aussi les méthodes de financement actuelles des ministères se doivent d'être révisés :

« Le financement par projet est en train de nous épuiser sans toutefois pouvoir financer notre mission »; « le temps consacré à la recherche de financement prend une ampleur considérable, mine l'équipe de travail et nuit aux services offerts par [l'organisme]. » (TROC-Montérégie, 2017, p. 7;10).

Comme l'illustrent ces deux extraits d'entrevues, les organisations communautaires obtiennent fréquemment du financement non récurrent par projet (TROC-Montérégie, 2017; Vigneault, 2018). Cette méthode de financement a cependant pour effet de créer des attentes non-comblées chez les personnes ayant recours aux services, puisque les projets ne reviennent pas toujours et

qu'elle alourdit les tâches administratives pour les redditions de compte, sans ressources supplémentaires pour effectuer ce travail (TROC-Montérégie, 2017; Vigneault, 2018).

C. LES PROBLÈMES D'ACCESSIBILITÉ AUX SERVICES DISPONIBLES : NON-DROIT, NON-CONNAISSANCE, NON-RÉCEPTION ET NON- DEMANDE

Un autre point crucial soulevé dans le cadre de la réflexion élaborée dans ce rapport est le phénomène de non-recours aux services par certaines personnes ayant des incapacités. Brièvement, le non-recours peut être défini comme le fait que des personnes ne perçoivent pas des prestations ou des services auxquels elles pourraient prétendre (Odenore, 2019; Tabin, 2018; Warin, 2010). Il touche à de nombreux domaines de l'intervention publique et existe sous différentes formes, soit :

- Par non-droit : lorsque des populations ont été délibérément exclues de la prestation;
- Par non-connaissance : lorsqu'il y a un manque d'information (l'offre n'est pas connue), ou une non-proposition de la prestation;
- Par non-réception : lorsque la prestation est connue, qu'elle est demandée, mais qu'elle n'est pas obtenue;
- Par non-demande : lorsque la prestation est connue, mais qu'elle n'est pas demandée (Odenore, 2019; Tabin, 2018).

Comme le souligne l'Observatoire des non-recours aux droits et services « les situations de non-recours interrogent l'effectivité et la pertinence de l'offre publique, et représentent un enjeu fondamental pour son évaluation » (Odenore, 2019). Les formes de non-recours doivent donc être considérées et examinées afin de maximiser l'accès aux programmes, mesures et services concernant l'intégration et le maintien en emploi. De plus, le non-recours est aussi lié à l'accès aux programmes, mesures et services, défini ici simplement comme la possibilité physique et sociale de recourir à ces derniers.

Enfin, il est nécessaire de souligner que l'accès à des services de tous types (médicaux, associés au logement ou au travail) qui soient abordables, fiables, de qualité et bien coordonnés entre les différents dispensateurs figure comme un élément essentiel pour améliorer la participation sociale des personnes vivant avec des incapacités. Une étude menée aux États-Unis auprès de 436 personnes ayant des incapacités a d'ailleurs montré que celles ayant davantage de besoins non-répondus sur le plan de la santé seraient davantage susceptibles de se retrouver sans emploi (Henry et al., 2011). De même, plusieurs sources montrent que l'accès à des services et à des programmes gouvernementaux peut influencer directement ou indirectement l'emploi et le maintien en emploi des personnes ayant des incapacités (Ali, Schur et Blanck, 2011; Dugas et Guay, 2007; Hästbacka, Nygård et Nyqvist, 2016; Leiulfsrud et al., 2016; Lindsay, 2011; Nevala et al., 2015; OMS, 2012; Picard, 2010).

I. LE NON-DROIT AUX SERVICES

La première forme de non-recours identifiée dans ce document, le non-droit, peut de toute évidence influencer l'accessibilité à l'offre publique. Comme a permis de le montrer l'analyse effectuée ci-dessus, les programmes, mesures et services sont habituellement soumis à des règles formelles, qui portent sur une diversité de paramètres (la composition familiale, l'âge, le genre, les ressources, etc.), qui en déterminent habituellement les populations éligibles et les conditions de l'accès (Warin, 2010). Les critères de certains programmes et mesures d'emploi peuvent d'ailleurs exclure directement ou indirectement certaines personnes ayant des incapacités. Ainsi, un programme ou une mesure peut exiger un âge limite (p. ex. les programmes de LOJIQ se terminant à 35 ans), sans pour autant tenir compte du fait que les obstacles rencontrés par les personnes ayant des incapacités sur le marché du travail peuvent ralentir la progression de leur parcours professionnel (Furrie, Lero, D'Aubin et Ewles, 2016). Une personne peut aussi ne pas satisfaire tous les critères d'une mesure ou d'un programme destiné plus spécifiquement aux personnes ayant des incapacités. Par exemple, le revenu minimum garanti du Programme de solidarité sociale n'est octroyé qu'aux personnes bénéficiant de celui-ci « depuis au moins 66 mois au cours des 72 derniers mois »

(Gouvernement du Québec, 2017, p. 20)³⁴. Dans leur étude, Boucher, Gagnon et Garcia (2018) constatent que tout de même 39 % de leurs répondants déclarent ne pas avoir accès au Crédit d'impôt pour personnes handicapées (CIPH) et 40 % au Montant pour déficience grave. Similairement, une seconde recherche, réalisée par Boucher (2018) avec d'autres collègues auprès de sept acteurs d'organismes communautaires québécois, montre le manque de flexibilité des mesures dû à leurs critères précis, ce qui laisserait de côté des personnes en situation de handicap :

« 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. » (Acteur québécois non-identifié)

Les diverses sources consultées en concluent donc que certains programmes bénéficieraient de voir leurs critères assouplis (Furrie, Lero, D'Aubin et Ewles, 2016; Boucher, Gagnon et Garcia, 2018; Boucher et al., 2018).

Enfin, comme l'indique Warin (2010), l'évolutivité souvent rapide des conditions d'accès à diverses prestations, aides, ou dispositifs d'accompagnement se doit aussi d'être considérée. Des populations qui peuvent être éligibles à un certain moment peuvent ne plus subitement l'être à un autre, et par conséquent, ne plus bénéficier de l'offre de services en question. Il semble donc important de s'assurer dans ces cas précis que ces personnes puissent bénéficier en retour d'un autre type de programme, mesures ou services et qu'elles ne soient pas laissées pour compte lors de ces changements.

³⁴ Selon le Gouvernement du Québec (2017), ces critères rejoindraient tout de même 65,7 % de l'ensemble des adultes ayant des contraintes sévères à l'emploi.

II. LA NON-CONNAISSANCE DES SERVICES

En ce qui concerne la non-connaissance des programmes, mesures et services, l'étude de Boucher, Gagnon et Garcia (2018) a permis de mettre en lumière le manque d'information de leurs répondants par rapport aux mesures fiscales les touchant directement. Ainsi, ceux-ci constatent que pas moins de 17 % de leurs participants déclaraient n'avoir aucune connaissance des mesures fiscales, tandis que 26 % estimaient leur niveau de connaissance de ces mesures entre 1 et 25 % (c.-à-d. près de la moitié des répondants estiment avoir un niveau de connaissance nul à faible). Étant donné le profil très scolarisé de ces répondants, il pourrait même être supposé que ces pourcentages puissent être encore plus faibles au sein de l'ensemble des personnes ayant des incapacités à l'emploi ou à la recherche d'emploi. Pourtant, rappellent les chercheurs, la non-connaissance de ces mesures par leurs destinataires exerce une influence notable sur leur recours. De plus, des mesures fiscales telles la PFRT, le CIPH, la prime au travail adapté, etc. peuvent représenter un soutien financier important dans la recherche ou le maintien en emploi des personnes ayant des incapacités. Il apparaît donc pertinent de trouver de nouvelles méthodes pour en faire la promotion et de rendre celles-ci plus facilement compréhensibles pour les groupes qu'elles visent.

La non-connaissance des services peut non seulement se trouver présente chez les personnes ayant des incapacités, mais aussi chez les employeurs. Effectivement, plusieurs études menées au Canada (Boucher, Gagnon et Garcia, 2018; Turcotte, 2014) et aux États-Unis (Bjelland et al., 2010; Gewurtz, Langan et Shand, 2016; Kaye, Jans et Jones, 2011) ont montré que les employeurs ont généralement une connaissance limitée des ressources pouvant soutenir au travail les personnes ayant des incapacités. Plusieurs répondants (36 %) de l'étude de Boucher, Gagnon et Garcia (2018) rapportent d'ailleurs que les employeurs tendraient à ne pas être informés des programmes et mesures permettant de répondre aux besoins des personnes ayant des incapacités et à ne pas embaucher ces dernières pour cette raison :

« Si les employeurs, ils connaissaient les programmes, les politiques d'embauche et les subventions, ça pourrait aider à ouvrir plus de portes

aussi. [...] Ça pourrait aider pour avoir plus d'ouverture par rapport aux personnes handicapées à l'emploi régulier. » (Participant 5)

Tout comme les mesures s'adressant aux personnes ayant des incapacités elles-mêmes, il semble nécessaire de devoir trouver de nouvelles méthodes pour faire la promotion des programmes, mesures et services destinés plus spécifiquement aux employeurs.

III. LA NON-RÉCEPTION DES SERVICES

Quant à la non-réception, celle-ci est tout aussi liée à la possibilité physique et sociale de recourir aux programmes, mesures et services. Diverses causes peuvent expliquer le fait que ces derniers ne soient pas obtenus, même s'ils sont connus et demandés. Entre autres, l'accessibilité du transport et des routes, les modes d'information et de communication, la configuration physique ou l'emplacement géographique des organisations peuvent influencer la réception des services (Bonnet, 2002; Fougeyrollas et al., 2015). Comme l'expriment Fougeyrollas et ses collègues (2015), il est aujourd'hui nécessaire de considérer les personnes ayant des incapacités sévères de tous âges comme utilisateurs légitimes des infrastructures de services publics et privés.

Ensuite, un programme, mesure ou service peut également ne pas être desservi en raison de la complexité de son accès (listes d'attentes, démarches bureaucratiques complexes, arrimage entre les services. etc.). À titre d'exemple, les données recueillies au cours la recherche de Boucher, Gagnon et Garcia (2018) laissent croire qu'il peut être difficile d'avoir accès à des services d'organismes d'aide à l'emploi dans un délai raisonnable. Sur le plan de la coordination, la collaboration interdisciplinaire, inter-organisation et inter-réseau est essentielle pour que les personnes puissent obtenir des services qui correspondent à leurs besoins multiples (Martin, 2018). Quelques personnes interrogées (10 %) dans le cadre de la recherche de Boucher, Gagnon et Garcia (2018) attribuent d'ailleurs la difficulté d'accès à des services à des problèmes d'organisation de la part de certains SSMO, un phénomène causé en partie par un manque de financement et un manque de formation des intervenants.

IV. LA NON-DEMANDE DES SERVICES

En ce qui a trait à la non-demande des services, plusieurs causes existent pour expliquer celle-ci (Warin, 2017). La principale semble être cependant un calcul coûts/avantages désavantageux par les personnes qui pourraient en bénéficier (Mazet, 2010). Ce coût désavantageux peut être d'abord de nature économique. Par exemple, le fait de demander de bénéficier d'une mesure d'aide afin d'intégrer le marché de l'emploi. Toutefois, lorsque la personne parvient à intégrer le marché de l'emploi, celle-ci constate qu'une aide de dernier recours permet d'avoir un revenu pratiquement similaire. La mesure d'intégration ne permet pas ici de compenser un salaire peu élevé, ni les risques associés au fait de joindre le marché du travail, tout en étant en situation de handicap au plan professionnel. À ce sujet, un répondant de l'étude de Boucher et al. (2018) rapporte bien l'existence de cette réalité :

« Quand t'es [classé comme ayant des] contraintes sévères 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 tant pis. Je ne travaillerai pas, ça ne donne rien. » (Acteur québécois du milieu 6).

Par ailleurs, si le coût d'entrée dans un programme, une mesure ou un service peut être financier, il peut être aussi cognitif (Mazet, 2010). À ce propos, un autre exemple concret ressort de l'étude de Boucher et ses collaborateurs (2018). Certains répondants à l'étude ont soulevé le fait que des personnes ont recours à la mesure du CIT, alors qu'en réalité elles ne requièrent qu'une subvention salariale. En fait, elles n'ont pas recours au CIT en raison des démarches administratives rebutantes à entreprendre auprès d'Emploi-Québec. Autrement dit, il s'agit donc ici d'une non-demande en raison de démarches administratives jugées trop lourdes. Comme le formule Warin, l'accès à certains programmes, mesures ou services peut être « si compliqué, le résultat si modeste et bien souvent aléatoire, que le jeu n'en vaut pas la chandelle » (Warin, 2010, p. 9). Le coût d'entrée pour accéder à des programmes, des mesures ou des services peut également être psychologique et physique (Mazet, 2010). Ainsi, cet extrait

d'entrevue tiré de l'étude de Boucher, Gagnon et Garcia (2018) cite le cas d'une personne qui relate le découragement dont elle a fait preuve par rapport aux démarches que demande sa recherche d'emploi :

« Oui, le découragement, tout ça, c'est vrai qu'à un moment donné ça m'a vraiment ralenti aussi. [...]. À un moment donné, je bloquais, quand j'allais à [nom de l'organisme], des fois je pleurais dans le bureau parce que je savais plus où j'allais. » (Participant 11)

Le désaccord avec la norme et le sentiment de stigmatisation, représente une autre cause importante de non-recours ou non-demande. Dans un cas de désaccord avec la norme, les non-requérants estiment alors que le principe d'égalité de traitement serait bafoué par le programme, la mesure ou le service (Mazet, 2010; Warin, 2017). Dans le cas du sentiment de stigmatisation, ce qui est remis en question est la manière dont « les politiques sociales se produisent en tant qu'image et produisent une image de ses bénéficiaires » (Mazet, 2010, p. 7). En effet, certaines personnes ayant des incapacités peuvent voir le recours aux mesures d'aide à l'emploi, telles que le CIT ou le PDEIPH, comme un facteur de stigmatisation ou de discrimination, lorsqu'elles ne désirent pas dévoiler la présence de leur incapacité³⁵. Enfin, selon Warin (2017), le manque d'adhésion dans l'offre publique proviendrait en partie du fait qu'elle impose des règles sans les justifier ou sans les expliquer à ses destinataires. Celui-ci appelle donc à renforcer la légitimité des normes des politiques sociales et à en changer l'image au besoin :

« Prévenir la non-demande appelle à dépasser la question de l'accessibilité et à penser les politiques sociales, non pas en fonction de l'utilisateur dans le besoin, perdu parfois dans les arcanes des dispositifs et des services, mais en fonction du citoyen qui demande, réclame un droit à la justification de cette offre, de ses multiples conditionnalités comme de ses normes » (Warin, 2017, p. 64).

³⁵ Le CIT et le PDEIPH supposent tous deux que la personne ayant une incapacité s'auto-identifie, c'est-à-dire qu'elle s'identifie auprès de l'employeur d'un organisme public, ou accepte de l'être par lui, afin de pouvoir en bénéficier.

D. UN EXEMPLE PRÉCIS DE PROBLÈMES D'ACCESSIBILITÉ ET DE QUALITÉ DE PRESTATION : LE CIT

Tel que mentionné précédemment, malgré l'existence de nombreux programmes, mesures et services visant l'emploi et le maintien en emploi des personnes ayant des incapacités, leur accès et leur qualité semblent souvent inconsistantes. Pour illustrer plus amplement ce phénomène, une analyse plus approfondie du contrat d'intégration au travail (CIT) a été réalisée au cours de la présente recherche. Ce choix a été dicté par le fait qu'au Québec, celui-ci est considéré comme la mesure d'accommodement de prédilection pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes ayant des incapacités (AQRIPH, 2014).

Brièvement, le CIT peut être décrit comme étant une mesure ayant pour objectif de faciliter l'embauche et le maintien des personnes ayant des incapacités dans un milieu de travail standard. Il vise à favoriser l'égalité d'accès au marché du travail pour ces personnes en versant une compensation financière à l'employeur pour les accommodements que requièrent les limitations fonctionnelles (p. ex. la perte de rendement) (AQRIPH, 2014; Iris, 2016; Tremblay, 2014). Il est aussi généralement admis qu'il s'agit d'une mesure pertinente et globalement très favorable aux personnes qui en bénéficient (Boucher et al., 2018). Pourtant, l'existence de difficultés et des améliorations souhaitées en lien avec le CIT ont été établies par le biais d'une cueillette d'information réalisée par l'Alliance québécoise des regroupements régionaux pour l'intégration des personnes handicapées (AQRIPH) (tableau 1). De fait, celle-ci permet d'illustrer le manque d'accessibilité à cette mesure, et certaines lacunes en regard de la qualité des services offerts dans le cadre de cette mesure.

Comme en témoignent plusieurs sources consultées, le contrat d'intégration au travail (CIT) a vu son financement réduit de manière importante en 2014 (Boucher et al., 2018; Iris, 2016; Tremblay, 2014). Ce changement dans son financement a réduit ainsi la durée de la compensation financière, et le nombre de personnes qui peuvent en bénéficier, causant par conséquent un allongement des listes d'attentes (Boucher et al., 2018). Dans l'étude de Boucher et ses collègues (2018),

certain participants parlent d'une pression à négocier, année après année, le montant de la subvention à la baisse. Cela aurait pour conséquence 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. » (Boucher et al., 2018, p. 37).

Outre le manque de financement, certaines règles de fonctionnement ont été soulevées comme éléments problématiques. On peut notamment mentionner l'impossibilité d'effectuer des montages financiers avec d'autres mesures d'Emploi-Québec ou d'utiliser la mesure pour des emplois d'été ou temporaires (tableau 1). Les répondants au sondage de l'AQRIPH (2014) et à l'étude de Boucher et ses collaborateurs (2018) ont aussi évoqué la nécessité de standardiser l'application des critères d'éligibilité. Dans l'étude de Boucher et ses collaborateurs (2018), un facteur externe au milieu de travail, et non-considéré dans les règles de la mesure, a aussi été relevé comme limitant l'accès au marché du travail plus largement. Il s'agit de l'utilisation du transport adapté, qui ajoute parfois deux heures à la journée de travail, la personne devant se présenter à l'heure pour le travail. Ainsi, l'injection de fonds, des règles mieux adaptées aux clientèles, une plus grande uniformité et rigueur dans l'application de certains critères d'éligibilité, ainsi qu'une souplesse en regard de d'autres seraient souhaités, afin de faciliter l'accès au marché du travail et l'accès adéquat à cette mesure.

D'autres difficultés soulevées à propos du CIT concernent davantage la qualité de gestion de la mesure. Un des obstacles en ce sens provient du fait que celle-ci est perçue comme une subvention salariale plutôt que comme une mesure d'accommodement (AQRIPH, 2014; Boucher et al., 2018). Cette difficulté s'accompagne également d'une méconnaissance de l'ensemble des volets de financement par les employeurs (AQRIPH, 2014) (tableau 1). Certains d'entre eux cherchent alors à embaucher des personnes ayant des incapacités dans le but d'obtenir de la main-d'œuvre au rabais à qui ils peuvent demander tout autant qu'à

d'autres employés, sans considérer leurs limites et leurs besoins d'accommodements et sans mettre en valeur leurs compétences (Boucher et al., 2018). Les personnes en situation de handicap au travail se retrouvent parfois blâmées pour leurs incapacités, pour les besoins spécifiques qui en découlent, ou pour leur manque de productivité. Elles se retrouvent par conséquent épuisées et dévalorisées par des situations de travail inappropriées à leur condition (Boucher et al., 2018). Il est donc suggéré de mieux faire connaître et de mieux faire comprendre aux employeurs l'ensemble des volets du CIT (non seulement l'aspect « subvention salariale ») par des outils de communication bien adaptés (AQRI PH, 2014) (tableau 1). Un accompagnement et une vérification de l'application de la mesure auprès des employeurs vont de pair avec cette suggestion. Ces pratiques permettraient d'assurer une application adéquate de la mesure et son succès, soit le maintien en emploi des personnes ayant des incapacités par des accommodements appropriés et la valorisation de leurs compétences (Boucher et al., 2018).

Tel qu'évoqué ultérieurement, la méconnaissance du champ du handicap de la part des intervenants du domaine de l'emploi peut poser de sérieux obstacles à l'application de programmes ou de mesures telles que le CIT. Dans le cadre de l'étude menée par Boucher et ses collaborateurs (2018), deux personnes ayant des incapacités rapportent d'ailleurs ce phénomène lorsqu'elles abordent leur expérience avec le CIT. Celles-ci rapportent le fait que l'évaluation de la perte de productivité et des accommodements nécessaires reposerait sur la perception par l'intervenant de la capacité ou des limites de la personne ayant des incapacités à effectuer le travail proposé. Cette évaluation reposerait elle-même sur les réponses à des questionnaires auxquels la personne ayant des incapacités n'est souvent pas préparée, et sur l'analyse d'employés d'organismes (p. ex. Emploi-Québec) qui manquent souvent de connaissances nécessaires pour bien déterminer et fixer le taux de soutien au salaire (Boucher et al., 2018). Cette limite appelle donc impérativement le recours à des professionnels qui ont développé les compétences nécessaires pour évaluer de manière rigoureuse l'adéquation entre une personne, une tâche et un environnement de travail (ergonome ou un

autre). Effectuer de telles évaluations permettrait également d'établir une base sur laquelle juger des accommodements fournis par l'employeur et procurerait de la rigueur à la démarche d'embauche d'une personne ayant des incapacités. Cette dernière ne sera alors pas perçue comme une source de main-d'œuvre au rabais, mais comme une personne dont les compétences pourront être mises à profit grâce aux accommodements nécessaires.

Tableau 6 Synthèse des difficultés et améliorations souhaitées en lien avec le contrat d'intégration au travail (CIT)

Difficultés en lien avec l'accès au CIT	Améliorations souhaitées
→ longues listes d'attente	→ majorer les budgets limités, car il y a de moins en moins de place pour les nouvelles demandes → uniformiser l'accès à la mesure
→ montages financiers avec d'autres mesures impossibles	→ permettre les montages financiers avec d'autres mesures d'Emploi-Québec → permettre l'utilisation de la mesure lors d'emplois d'été et d'emplois temporaires (diminuer le nombre d'heures minimales admissibles afin de répondre aux réalités des personnes ayant plus de limitations)
→ mesure perçue comme une subvention salariale plutôt qu'une mesure d'accommodement → méconnaissance de l'ensemble des volets de financement	→ Améliorer la communication pour faire comprendre la mesure et adapter les outils de communication → Faire la promotion de la mesure et des autres volets (plusieurs ne connaissent pas la mesure et il serait très important que dans la transition de l'école à la vie active (TEVA), de prendre le temps de préparer le terrain)
→ évaluation des besoins difficile lorsque la personne a plus d'une déficience → méconnaissance de certaines déficiences comme l'autisme	→ améliorer les formations des intervenants sur la connaissance des clientèles.
→ accompagnement insuffisant → accompagnement inadéquat (pas toujours en réponse aux besoins de la personne)	→ bonifier l'accompagnement à l'intégration → considérer la mesure comme un accommodement (réponse aux besoins)

7. CONCLUSION : PISTES DE SOLUTIONS ET PISTES POUR POUSSER PLUS LOIN L'ANALYSE

En résumé, notre étude montre qu'il existe au Québec de nombreux acteurs, dont plusieurs offrant des services socioprofessionnels aux personnes ayant des incapacités. Seulement dans le secteur communautaire, il existerait au moins près de 400 organismes spécialisés en employabilité qui proposent une gamme étendue de services. Dans le secteur public, 13 acteurs principaux ont été identifiés comme responsables de l'élaboration ainsi que la mise en œuvre de mesures, programmes et services aux objectifs variés touchant le domaine de l'emploi et du maintien en emploi. Il a ensuite été observé que les objectifs des services, mesures et programmes semblent généralement en lien avec les besoins des personnes ayant des incapacités. L'analyse montre que l'offre publique destinée plus spécifiquement aux personnes ayant des incapacités semble centrée autour de quatre objectifs principaux : accorder aux personnes ayant des incapacités une aide de dernier recours/financière pour remplacer ou compenser l'absence de salaire, leur offrir un allègement fiscal, inciter des employeurs à les intégrer et à les maintenir sur le marché du travail, et enfin favoriser leur réintégration sociale et professionnelle.

Par ailleurs, en dépit d'une importante offre de services visant à favoriser l'emploi et le maintien en emploi des personnes ayant des incapacités, certains de leurs besoins demeurent malgré tout non-comblés. Lorsqu'il existe des services pouvant y prétendre, il arrive aussi souvent que leur accessibilité et la qualité de leur prestation posent problème. Plusieurs raisons peuvent être mises en cause, dont les suivantes qui ont été repérées : le contenu même des programmes et mesures, le financement des programmes et des organismes communautaires (type de financement, montants octroyés), le manque de formation des intervenants, les critères d'admissibilité des programmes, le manque d'accessibilité (transport, modes de communication, configuration physique ou emplacement géographique des organisations), les problèmes organisationnels (p. ex. arrimage entre les services), l'image négative de certains programmes et

les critères rigides de ceux-ci, ainsi que leur manque de légitimité aux yeux des citoyens.

Plusieurs recommandations ont été formulées dans ce document, afin d'améliorer l'offre de services visant l'emploi et le maintien en emploi des personnes ayant des incapacités. D'abord, il a été suggéré que les différentes mesures visant à remplacer ou à compenser une absence de salaire (p. ex. assurance-emploi, RAMQ, solidarité sociale et aide sociale, indemnités de la SAAQ et la CNESST) donnent droit aux mêmes types de prestations. On a ensuite rappelé l'importance d'accompagner le programme de solidarité sociale de mesures visant à favoriser l'intégration et le maintien en emploi, et qui permettront, entre autres, de palier aux risques financés à quitter ce programme.

Il a aussi été suggéré que des initiatives telles que les ateliers et les plateaux de travail soient strictement réservées aux personnes ayant des incapacités physiques plus sévères, et pour qui le placement dans un emploi régulier représente une perspective très peu réaliste. Les critères de sélection pourraient être resserrés et d'autres initiatives, telles que l'emploi assisté, pourraient être davantage favorisées. De même, les divers organismes spécialisés en employabilité pourraient être mieux préparés à offrir des services aux personnes plus scolarisées (baccalauréat, maîtrise) ou qui recherchent des emplois plus qualifiés, puisque leur nombre tendrait à augmenter. Aussi, l'acquisition de connaissances des populations ayant des incapacités permettrait un accompagnement plus adéquat de ces personnes (p. ex. formation portant sur l'intégration socioprofessionnelle de ce groupe ou formation misant sur l'engagement actif des personnes recevant des services). Le financement octroyé aux organismes communautaires gagnerait aussi à être bonifié et révisé, afin d'éviter l'épuisement professionnel des intervenants, de diminuer les listes d'attentes, et d'améliorer la qualité de leurs services. Enfin, l'accès aux services des organismes dépend aussi en partie de l'accessibilité de leurs modes d'information et de communication, de la configuration physique de l'édifice où ils

opèrent, de leur emplacement géographique, ainsi que de l'accessibilité du transport et des routes.

Quant aux programmes et mesures gouvernementaux, plusieurs des références consultées dans le cadre de ce rapport témoignent de problèmes dans l'application et dans l'élaboration de leurs critères, qui bénéficieraient d'être assouplis. Il a aussi été proposé de mettre en œuvre de nouveaux moyens pour faire la promotion des mesures et programmes, afin de rendre ceux-ci plus facilement compréhensibles, à la fois pour les employeurs et pour les personnes ayant des incapacités. Faciliter la compréhension des programmes et mesures, expliquer les normes qu'ils demandent et redorer leur image permettront de réduire leur non-demande par les groupes qu'ils ciblent. L'accessibilité à des services répondant à l'ensemble des besoins dépend aussi d'une bonne organisation, dont entre autres : une bonne coordination des services, un niveau de complexité bureaucratique, et des délais d'attente raisonnables, ainsi qu'à une collaboration interdisciplinaire, intersectorielle, inter-organisation et inter-réseau accrue.

Par ailleurs, l'absence de mesures ou de programmes nationaux ou provinciaux de sensibilisation sur le phénomène du handicap, et visant précisément les milieux de travail, a aussi été soulevée dans cette recherche. L'intervention de sensibilisation pourrait d'ailleurs être adaptée selon les secteurs d'emploi (privés, publics ou communautaires). Les employeurs pourraient aussi mettre en place des programmes ou des mesures visant plus spécifiquement les personnes ayant des incapacités. Les programmes de formation et de développement de compétences par les employeurs pourraient aussi être encouragés davantage.

En conclusion, il apparaît juste de soulever certaines des limites inhérentes à la présente recherche. D'abord, il importe de souligner à nouveau le nombre restreint d'études plus empiriques – particulièrement de types quantitatives – menées au Québec qui portent sur les programmes, mesures et services visant l'emploi et/ou le maintien en emploi des personnes ayant des incapacités (p. ex. manque d'études portant plus spécifiquement sur les services des SSMO-PH). Ensuite, les sources consultées ne permettaient pas d'obtenir toute l'information nécessaire

pour identifier des lacunes spécifiques en ce qui a trait à l'arrimage entre les services. Enfin, il pourrait être indiqué de réaliser des études de terrain de types qualitatives auprès des utilisateurs, des dispensateurs et des gestionnaires de services, afin de mieux corroborer les résultats des recherches citées dans ce rapport.

ANNEXE 1 : FICHES DESCRIPTIVES DES MESURES ET PROGRAMMES VISANT LA RECHERCHE, L'INTÉGRATION ET LE MAINTIEN AU TRAVAIL

A. MESURES GÉNÉRALES

AIDE FINANCIÈRE DE DERNIER RECOURS : AIDE SOCIALE

1. Objectif du programme ou de la mesure	Aide financière de dernier recours : aide financière de dernier recours aux personnes qui présentent des contraintes temporaires ou qui ne présentent pas de contraintes à l'emploi
2. Type de mesure	Assistancielle
3. Organisme responsable	Travail, Emploi et Solidarité sociale, Emploi-Québec (Gouvernement du Québec)
4. Description des biens, services et/ou bénéfices monétaires fournis	Le Programme d'aide sociale vise à fournir une aide financière de dernier recours aux personnes qui ne présentent pas de contraintes sévères à l'emploi et qui ne peuvent pas subvenir à leurs besoins de base en raison de leur situation financière. En 2019, le montant de la prestation de base du Programme d'aide sociale pour un adulte seul est 805\$ par mois si celui-ci a des contraintes temporaires et est de 669\$ si celui-ci n'a aucune contrainte.
5. Critères d'éligibilité	L'admissibilité d'une personne au programme est déterminée en fonction de l'évaluation des ressources financières dont elle dispose, notamment : la valeur de ses biens, ses revenus, son avoir liquide. Les revenus personnels sont pris en considération lors de l'établissement du montant de l'aide financière auquel la personne pourrait avoir droit. Toutefois, une exclusion de revenu s'applique (200\$ par mois en 2019). Les ressources du conjoint et des enfants à charge peuvent également être prises en compte dans l'évaluation. Prime au travail : la personne qui reçoit des prestations d'aide sociale et qui est sur le marché du travail peut également, à certaines conditions, demander la prime au travail.
6. Comment bénéficier de la mesure	
7. Pour plus d'information	1 877 767-8773

AIDE FINANCIÈRE POUR COMPENSER L'ABSENCE DE SALAIRE : ASSURANCE-EMPLOI ET PRESTATIONS RÉGULIÈRES

1. Objectif du programme ou de la mesure	Aide financière pour compenser l'absence de salaire : l'assurance-emploi offre des prestations régulières aux personnes qui ont perdu leur emploi sans en être responsables (par exemple à la suite d'un manque de travail, parce qu'elles occupaient un travail saisonnier ou en raison d'une mise à pied massive) et qui sont disponibles pour travailler et qui sont prêtes à le faire, mais qui ne peuvent pas trouver de travail.
2. Type de mesure	Assurantielle
3. Organisme responsable	Emploi et Développement social Canada (EDSC) (Gouvernement du Canada)
4. Description des biens, services et/ou bénéfices monétaires fournis	Montant que la personne peut recevoir Pour la plupart des gens, le taux de base servant au calcul des prestations s'établit à 55 % de la rémunération hebdomadaire moyenne assurable, jusqu'à concurrence d'un montant maximal. Depuis le 1^{er} janvier 2019, le maximum de la rémunération annuelle assurable est de 53 100\$. Cela signifie qu'en général, une personne peut recevoir un montant maximal de 562\$ par semaine. Pendant combien de temps la personne peut recevoir des prestations Il est possible de recevoir des prestations régulières pendant une période variant de 14 à 45 semaines. Le nombre de semaines au cours desquelles il est possible de recevoir des prestations dépend du <u>taux de chômage dans chaque région</u> et du nombre d'heures d'emploi assurable accumulées au cours de la période de référence, qui correspond généralement aux 52 dernières semaines précédant la date de début de la demande. Le nombre de semaines pour lesquelles il est possible de recevoir des prestations ne change pas, même si la personne déménage dans une autre région après le début de la période de prestations. Comment les prestations sont calculées Le montant des prestations hebdomadaires est calculé comme suit : Nous calculons la rémunération totale pendant le nombre de meilleures semaines qui s'applique, selon l'information fournie ou selon le relevé d'emploi, ou les deux. Nous déterminons le dénominateur (nombre de meilleures semaines) correspondant au taux de chômage de chaque région.

	Nous divisons la rémunération totale des meilleures semaines par le nombre des meilleures semaines exigées. Nous multiplions ensuite le résultat par 55 % pour obtenir le montant des prestations hebdomadaires. Dans les régions du Canada où les taux de chômage sont les plus élevés, le calcul sera basé sur les 14 meilleures semaines; dans les régions où le taux de chômage est le plus bas, nous utiliserons les 22 meilleures semaines. Dans d'autres régions, le nombre de semaines servant au calcul des prestations se situera entre 14 et 22, selon le taux de chômage dans ces régions. Une fois le taux de prestations hebdomadaire établi, il restera le même durant toute la période de prestations. Le supplément au revenu familial Si le revenu familial net d'une personne est de 25 921\$ ou moins par an, que cette personne a des enfants et qu'elle ou son conjoint reçoit l'allocation canadienne pour enfants, cette personne est considérée comme membre d'une famille à faible revenu. Cette personne pourrait avoir droit au supplément au revenu familial de l'assurance-emploi. Le montant du supplément au revenu familial est calculé en fonction : - du revenu familial net, qui ne doit pas dépasser 25 921\$ par an; - du nombre d'enfants dans la famille et de leur âge. Le supplément au revenu familial peut augmenter le taux des prestations, jusqu'à concurrence de 80 % de la rémunération assurable moyenne. Si le revenu d'une personne augmente, le montant du supplément au revenu familial est progressivement réduit. Le supplément est retiré lorsque le revenu familial net dépasse 25 921\$. En cas d'une demande simultanée de prestations d'assurance-emploi, une seule personne peut recevoir le supplément au revenu familial. Il est généralement plus avantageux que le supplément soit versé au conjoint dont les prestations sont les moins élevées. Les prestations d'assurance-emploi sont imposables Les paiements d'assurance-emploi sont des revenus imposables. Ce qui veut dire que l'impôt fédéral et l'impôt provincial ou territorial, si applicable, sont déduits des prestations lors du versement.
5. Critères d'éligibilité	Il pourrait être possible d'avoir droit aux prestations régulières de l'assurance-emploi si une personne : • occupe un emploi assurable;

- a perdu son emploi sans en être responsable;
- n'a pas travaillé et n'a pas reçu de salaire pendant au moins sept jours consécutifs au cours des 52 dernières semaines;
- a travaillé pendant le nombre requis d'heures d'emploi assurable au cours des 52 dernières semaines ou depuis la dernière période de prestations, la période la plus courte étant retenue;
- est prête et disposée à travailler et capable de le faire en tout temps;
- cherche activement du travail (la personne doit prendre en note le nom de tous les employeurs avec qui elle a communiqué et le moment auquel elle l'a fait).

Une personne pourrait être admissible à des prestations d'assurance-emploi, même si elle travaille, à titre d'employé, pour un employeur avec qui elle a des liens de parenté.

Une personne pourrait ne pas avoir droit aux prestations régulières de l'assurance-emploi :

- si elle quitte volontairement son emploi sans justification;
- si elle est congédiée pour inconduite;
- si elle est sans emploi parce qu'elle participe directement à un conflit de travail (par exemple : une grève, un lock-out ou autre type de conflit);
- au cours d'une période de congé qui compense pour une période durant laquelle elle a travaillé, en vertu d'une entente avec son employeur, plus d'heures que normalement travaillées dans un emploi à temps plein;
- si elle est détenue dans une prison, un pénitencier ou un autre établissement semblable;
- si elle travaille à l'extérieur du Canada et qu'elle est couverte par le programme d'assurance-emploi du pays où elle travaille.

Nombre d'heures d'emploi assurable nécessaires pour être admissibles à l'assurance-emploi

Le nombre d'heures d'emploi assurable nécessaires pour être admissible à l'assurance-emploi dépend de la situation personnelle. Cependant, dans tous les cas, les heures d'emploi assurables qui seront utilisées pour le calcul de la période de prestations doivent avoir été accumulées pendant la période de référence. La période de référence est la plus courte des périodes suivantes :

- la période de 52 semaines précédant immédiatement la date de début de la demande;

OU

- la période commençant au début de l'ancienne période de prestations, si une personne a déjà fait une demande de prestations qui a été acceptée au cours des 52 dernières semaines, et se terminant au début de la nouvelle période de prestations.

Exception : Dans certains cas, la période de référence peut être prolongée jusqu'à un maximum de 104 semaines si la personne n'occupait pas d'emploi assurable, ou que celle-ci ne recevait pas de prestations.

Selon le taux de chômage dans chaque région au cours de la période de référence, 420 à 700 heures d'emploi assurable seront nécessaires pour être admissible aux prestations régulières. Par contre, pour une personne ayant reçu un avis de violation, relativement à des périodes de prestations d'assurance-emploi antérieures, le nombre d'heures assurables requis augmente.

Une demande de prestations d'assurance-emploi cessera si :

- toutes les semaines de prestations auxquelles une personne avait droit ont été payées;
- la durée maximale de semaines est atteinte;
- une personne demande de mettre fin à sa demande de prestations en cours pour en faire une nouvelle;
- une personne ne produit plus ses déclarations d'assurance-emploi aux deux semaines.

Lorsqu'une personne demande des **prestations régulières**, ses responsabilités incluent :

- être prêt et disposé à travailler et être incapable de trouver un emploi convenable;
- chercher activement et accepter des offres d'emploi convenable.
- participer à des activités de recherche d'emploi pour augmenter les possibilités de trouver un emploi convenable
- garder un registre détaillé comme preuve de ses efforts de recherche d'emploi convenable (cette preuve pourra être demandée à tout moment). Le registre de recherche d'emploi devra être conservé pendant 6 ans;
- déclarer tous les refus d'emploi;
- signaler toute période pendant laquelle elle n'est pas disponible pour travailler;

	• fournir les renseignements et les documents requis; • respecter les rendez-vous avec notre bureau; • nous informer de toute cessation d'emploi et des motifs de cette cessation; • déclarer les périodes où elle est absente de votre lieu de résidence ou à l'extérieur du Canada; • signaler tout emploi, que ce soit un emploi au compte de quelqu'un d'autre ou à son compte; • déclarer avec exactitude toute rémunération brute provenant d'un emploi dans les semaines où ces sommes ont été gagnées, de même que toute autre somme reçue.
6. Comment bénéficier de la mesure	Faire une demande de prestations d'assurance-emploi
7. Pour plus d'information	<u>Informations spécifiques</u> • Taux de chômage de chaque région : http://srv129.services.gc.ca/regions_ae/fra/taux_act.aspx • Travail pendant une période de prestations : https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/programmes/assurance-emploi/ae-liste/travail-pendant-prestations.html • Rémunérations : https://www.canada.ca/fr/services/prestations/ae/tableau-remunerations.html • Admissibilité, conditions particulières : - https://www.canada.ca/fr/services/prestations/ae/assurance-emploi-pecheur.html - https://www.canada.ca/fr/services/prestations/ae/assurance-emploi-fermier.html - https://www.canada.ca/fr/services/prestations/ae/assurance-emploi-enseignants.html - https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/programmes/assurance-emploi/ae-liste/assurance-emploi-familles-militaires.html - https://www.canada.ca/fr/services/prestations/ae/assurance-emploi-sb-autonomes.html - https://www.canada.ca/fr/services/prestations/ae/assurance-emploi-horscanada.html <u>Informations générales</u> : https://www.canada.ca/fr/services/prestations/ae/assurance-emploi-reguliere.html

AIDE FINANCIÈRE POUR COMPENSER L'ABSENCE DE SALAIRE : ASSURANCE-EMPLOI ET PRESTATIONS DE MALADIE

1. Objectif du programme ou de la mesure	Aide financière pour compenser l'absence de salaire : le programme d'assurance-emploi offre une aide financière temporaire aux travailleurs sans emploi. Cette aide comprend le versement de prestations de maladie aux personnes incapables de travailler parce qu'elles sont malades, blessées ou mises en quarantaine.
2. Type de mesure	Assurantielle
3. Organisme responsable	Emploi et Développement social Canada (EDSC) (Gouvernement du Canada)
4. Description des biens, services et/ou bénéfices monétaires fournis	Si la personne est incapable de travailler parce qu'elle est malade, blessée ou en quarantaine, mais qu'elle serait autrement disponible pour travailler, elle pourrait être admissible à un maximum de 15 semaines de prestations de maladie de l'assurance-emploi. Pour la plupart des gens, le taux de base servant au calcul des prestations s'établit à 55 % de la rémunération hebdomadaire moyenne assurable, jusqu'à concurrence d'un montant maximal (53 100\$ en 2019). Cela signifie que la personne peut recevoir un montant maximal de 562\$ par semaine. Les prestations de maladie de l'assurance-emploi peuvent être versées pendant un maximum de 15 semaines, selon la durée de la période pendant laquelle la personne est incapable de travailler. Comment les prestations sont calculées Le montant des prestations hebdomadaires est calculé en fonction du salaire total avant retenues, incluant les pourboires et les commissions, au cours des « meilleures semaines » de la période de référence (celles pendant lesquelles la rémunération a été la plus élevée). La période de référence est la période de 52 semaines précédant le début de la période de prestations. Dans les régions du Canada où les taux de chômage sont les plus élevés, le calcul sera basé sur les 14 meilleures semaines; dans les régions où le taux de chômage est le plus bas, le calcul est basé sur les 22 meilleures semaines. Dans d'autres régions, le nombre de semaines servant au calcul des prestations se situera entre 14 et 22, selon le taux de chômage dans ces régions. Une fois le taux de prestations hebdomadaire établi, il restera le même durant toute la période de prestations. Le montant des prestations hebdomadaires est calculé par le Gouvernement du Canada comme suit :

- la rémunération totale de la personne est calculée pendant le nombre de meilleures semaines qui s'applique, selon l'information fournie par cette dernière ou selon son relevé d'emploi, ou les deux;
- le dénominateur (nombre de meilleures semaines) correspondant au taux de chômage de la région d'origine est déterminé;
- la rémunération totale des meilleures semaines de la personne est divisée par le dénominateur figurant dans le tableau ci-dessous afin d'obtenir une moyenne;
- le résultat est ensuite multiplié par 55 % pour obtenir le montant des prestations hebdomadaires de la personne.

Pour connaître le taux de chômage d'une région, visiter [Particularités du programme d'assurance-emploi](#).

Le supplément au revenu familial

En 2019, s'il est déterminé que le revenu familial net du prestataire est de 25 921\$ ou moins par an, qu'il a des enfants, et que le prestataire ou son conjoint reçoit la Prestation fiscale canadienne pour enfants, il est considéré comme membre d'une famille à faible revenu. Celui-ci peut donc avoir droit au supplément au revenu familial de l'assurance-emploi.

Le montant du supplément au revenu familial est calculé en fonction :

- du revenu familial net (ne doit pas dépasser 25 921\$ par an en 2019); et
- du nombre d'enfants dans la famille de la personne et de leur âge.

Le supplément au revenu familial peut augmenter le taux des prestations, jusqu'à concurrence de 80 % de la rémunération assurable moyenne. Un seul conjoint peut recevoir le supplément au revenu familial, même si les deux conjoints demandent des prestations d'assurance-emploi en même temps. Il est généralement plus avantageux que le supplément soit versé au conjoint dont les prestations sont les moins élevées. Si le revenu de la personne augmente, le montant de son supplément au revenu familial est progressivement réduit. Celle-ci n'a plus droit au supplément lorsque son revenu familial net dépasse un certain montant (25 921\$ en 2019).

Remarques :

- Ces montants sont revus chaque année.

- Le supplément au revenu familial est automatiquement ajouté aux demandes de prestations admissibles.
- Le supplément au revenu familial ne peut pas augmenter le total des prestations au-dessus du montant hebdomadaire maximal de 562\$.
- Les prestations d'assurance-emploi sont imposables. Cela signifie que les impôts fédéral et provincial ou territorial seront déduits des paiements.

Si la personne travaille pendant qu'elle reçoit des prestations de maladie, elle peut conserver 50 cents de ses prestations d'assurance-emploi pour chaque dollar gagné, jusqu'à concurrence de 90 % de ses gains hebdomadaires assurables utilisés pour calculer le montant de ses prestations. Ce montant correspondant à 90 % de son revenu est appelé « seuil de revenu ». Toute rémunération supérieure à ce seuil sera déduite dollar pour dollar des prestations.

Les types de revenus suivants seront déduits des prestations de maladie de l'assurance-emploi :

- tout revenu provenant d'un emploi (y compris un travail autonome), comme des commissions;
- les paiements reçus pour l'indemnisation d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, comme une indemnité pour perte de salaire;
- les indemnités reçues dans le cadre d'un régime collectif d'assurance-maladie ou d'assurance-salaire;
- certaines indemnités reçues d'un régime d'assurance-accident pour compenser une perte de salaire;
- les revenus de retraite provenant d'un régime de retraite, d'une pension de militaire ou de policier, du Régime de pensions du Canada, du Régime de rentes du Québec ou de régimes provinciaux fondés sur l'emploi;
- les allocations, les sommes ou les autres prestations versées en vertu d'une loi provinciale, comme les prestations du Régime québécois d'assurance parentale.

Les types de revenus suivants n'auront aucune incidence sur les prestations de maladie de l'assurance-emploi :

- les prestations d'invalidité en vertu du Régime de pensions du Canada ou du Québec;
- les prestations de survivant ou de personne à charge;
- les indemnités d'accident du travail versées en vertu d'un règlement précis;

	• les prestations supplémentaires d'assurance versées dans le cadre d'un régime privé approuvé par Service Canada (par exemple les indemnités pour douleur et souffrances ou les dépenses médicales reçues d'une compagnie d'assurance après avoir été blessé dans un accident de la route); • les prestations supplémentaires de maladie payées par un employeur dans le cadre d'un régime de prestations supplémentaires de chômage (à condition que la combinaison des revenus, prestations et suppléments ne dépasse pas 100 % de votre rémunération hebdomadaire); • les indemnités de maladie ou d'invalidité versées en vertu d'un régime privé d'assurance-salaire; • les augmentations de salaire rétroactives. Tout montant reçu qui est réparti pendant la période d'attente d'une semaine, y compris une paie de vacances ou une indemnité de départ, sera déduit au cours des trois premières semaines de prestations auxquelles vous avez droit. Des prestations spéciales combinées de l'assurance-emploi (prestations de maladie, de maternité, parentales, de compassion ou pour proches aidants) peuvent être versées à la plupart des gens jusqu'à concurrence de 50 semaines dans une période de prestations de 52 semaines.
5. Critères d'éligibilité	Pour être admissible aux prestations de maladie de l'assurance-emploi, la personne doit : • occuper un emploi assurable; • remplir les conditions requises pour recevoir des prestations de maladie de l'assurance-emploi; • avoir une diminution de rémunération hebdomadaire normale de plus de 40 %; • avoir accumulé au moins 600 heures d'emploi assurable au cours de la période de référence ou avoir accumulé une rémunération suffisante au cours de la période de référence en tant que pêcheur indépendant. Les prestations de maladie de l'assurance-emploi sont versées seulement aux personnes qui sont incapables de travailler parce qu'elles sont malades, blessées ou mises en quarantaine, mais qui seraient disponibles pour travailler si ce n'était pas de leur incapacité pour raisons médicales. Pour recevoir des prestations de maladie, elles doivent obtenir un certificat médical signé par le médecin ou un autre spécialiste de la santé agréé.

	Remarque : la personne doit assumer tous les frais que le médecin ou autre spécialiste de la santé agréé lui demande de payer pour la préparation du certificat médical. Le nombre d'heures d'emploi assurable nécessaires pour être admissibles à l'assurance-emploi dépend de la situation du prestataire. Cependant, dans tous les cas, les heures d'emploi assurable qui seront utilisées pour le calcul de la période de prestations doivent avoir été accumulées pendant la période de référence. La période de référence est la plus courte de l'une des périodes suivantes : • la période de 52 semaines précédant immédiatement le début de la période de prestations de la personne; • la période écoulée depuis le début de la période de prestations précédente si cette période a commencé au cours des 52 dernières semaines; • Par contre, si la personne a reçu un avis de violation, relativement à des périodes de prestations d'assurance-emploi antérieures, le nombre d'heures assurables requis augmente.
6. Comment bénéficier de la mesure	• Obtenir un certificat médical signé par le médecin indiquant la période prévue d'incapacité • Faire une demande de prestations d'assurance-emploi
7. Pour plus d'information	1 800-808-6352; 1-800-529-3742 (ATS); visiter un Centre Service Canada

AIDE FINANCIÈRE POUR COMPENSER L'ABSENCE DE SALAIRE : TRAVAIL PARTAGÉ

1. Objectif du programme ou de la mesure	Aide financière pour compenser l'absence de salaire : Le Travail partagé est un programme d'adaptation destiné à aider les employeurs et les employés à éviter les mises à pied à la suite d'une diminution temporaire du niveau d'activité normale de l'entreprise qui est indépendante de la volonté de l'employeur.
2. Type de mesure	Assurantielle
3. Description des biens, services et/ou bénéfices monétaires fournis	Le programme Travail partagé repose sur un accord tripartite entre l'employeur, les employés et Service Canada. Les employés qui participent à un accord de Travail partagé doivent accepter de réduire leurs heures de travail et partager le travail disponible sur une période de temps définie (période de redressement de l'entreprise). Les employeurs sont encouragés à offrir des activités de formation à tous les employés au sein de l'unité de travail. Les formations peuvent être des formations en cours d'emploi ou des cours à l'extérieur et peuvent avoir lieu pendant la période visée par l'accord de Travail partagé. Les salaires des employés qui participent aux activités de formation lors des heures/jours de travail normaux ne peuvent être payés par Service Canada. La formation pourrait avoir lieu lors des jours/heures de repos pour lesquels les employés reçoivent des prestations d'assurance-emploi du programme de Travail partagé. Toutefois, la participation serait facultative
4. Critères d'éligibilité	<i>Employeurs admissibles</i> Pour être admissibles à un accord de Travail partagé, les employeurs doivent : • exploiter l'entreprise à l'année au Canada depuis au moins deux ans; • être une entreprise privée, une société ouverte ou un organisme sans but lucratif; • démontrer que la pénurie de travail est temporaire et indépendante de leur volonté, et qu'il ne s'agit pas d'un ralentissement cyclique ou récurrent; • démontrer une diminution récente des activités de l'entreprise d'environ 10 %; • présenter et mettre en œuvre un plan de redressement qui permettra à l'unité ou aux unités de Travail partagé de revenir aux heures normales de travail au plus tard à la fin de l'accord de Travail partagé. On doit pouvoir s'attendre raisonnablement à ce que la relance (c.-à-d. un retour aux heures de travail normales pour tous les employés participants) ait lieu au plus tard à la fin de l'accord.

Employés admissibles

Les employés visés par un accord de Travail partagé doivent :

- faire partie du « personnel de base » (c.-à-d. des employés permanents travaillant toute l'année à temps plein ou à temps partiel qui doivent accomplir les tâches quotidiennes liées aux activités normales de l'entreprise);
- avoir droit à des prestations d'assurance-emploi;
- accepter une diminution de leurs heures normales de travail afin de partager le travail disponible.

Bien que les membres de l'unité de Travail partagé doivent être admissibles à des prestations d'assurance-emploi, l'admissibilité ne peut normalement être déterminée avant que les membres n'aient fait une demande de prestations. Tous les membres d'une unité de Travail partagé sont considérés comme admissibles aux prestations à moins qu'un employé ne reçoive une indication contraire d'un agent d'assurance-emploi. Les employés ne sont pas tenus de divulguer à leur employeur leur admissibilité ou leur inadmissibilité aux prestations d'assurance-emploi.

Les employés temporaires (c.-à-d. embauchés pour une période déterminée ou travaillant à forfait) sont seulement admissibles s'ils ne sont pas embauchés sur une base saisonnière et s'ils ont travaillé des heures semblables à celui des employés permanents à temps plein ou à temps partiel de l'entreprise au cours des 12 mois précédents.

Les employés faisant partie du personnel de base qui ont été mis à pied avant la date d'entrée en vigueur de l'accord peuvent participer au Travail partagé.

Un accord de Travail partagé doit viser au moins deux employés.

Qui ne peut pas participer au programme?

Employeurs inadmissibles

- Les employeurs dont l'entreprise connaît une diminution de ses activités en raison d'un conflit de travail.

	• Les employeurs dont l'entreprise connaît une diminution de ses activités en raison d'une pénurie de travail saisonnière ou de toute autre période de ralentissement cyclique. Le Travail partagé n'est pas une solution aux situations préexistantes qui surviennent régulièrement. • Les employeurs dont l'entreprise connaît une diminution de ses activités en raison d'une augmentation de son effectif. <i>Employés inadmissibles</i> • Les employés saisonniers et les étudiants embauchés pour la saison estivale ou pour un stage coop. • Les employés occasionnels, sur demande ou engagés par l'intermédiaire d'une agence de placement temporaire. • Les employés actionnaires de l'entreprise ayant un important pouvoir de décision en ce qui concerne la direction de l'entreprise (une personne qui contrôle plus de 40 % des actions à droit de vote d'une entreprise). Consulter le site pour les autres détails quant à l'éligibilité : https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/services/travail-partage.html
5. Comment bénéficier de la mesure	L'employeur et les employés (et le syndicat, s'il y a lieu) doivent accepter de conclure un accord de Travail partagé et présenter une demande ensemble.
6. Organisme responsable	Emploi et Développement social Canada (EDSC) (Gouvernement du Canada)
7. Pour plus d'information	Employeurs partout au Canada : 1-800-367-5693 (ATS : 1-855-881-9874) Employés partout au Canada : - Français : 1-800-808-6352 (ATS : 1-800-529-3742) - Anglais : 1-800-206-7218 (TTY: 1-800-529-3742)

AIDE FINANCIÈRE POUR COMPENSER L'ABSENCE DE SALAIRE : PRESTATIONS POUR PROCHES AIDANTS ET CONGÉS

1. Objectif du programme ou de la mesure	Aide financière pour compenser l'absence de salaire : ces prestations visent les personnes qui ont à s'absenter du travail pour fournir des soins ou du soutien à une personne gravement malade ou blessée ou à quelqu'un qui a besoin de soins de fin de vie.
2. Type de mesure	Assurantielle
3. Organisme responsable	Emploi et Développement social Canada (EDSC) (Gouvernement du Canada)
4. Description des biens, services et/ou bénéfices monétaires fournis	Par l'entremise de l'assurance-emploi, il pourra être possible de recevoir une aide financière pouvant aller jusqu'à 55 % de sa rémunération, jusqu'à un maximum de 562\$ par semaine. Pour la plupart des gens, le taux de base utilisé pour calculer les prestations d'assurance-emploi s'établit à 55 % de la rémunération hebdomadaire moyenne assurable, jusqu'à concurrence d'un montant maximum. En 2019, le montant maximal est de 562\$ par semaine. Les trois types de prestations pour proches aidants Prestations pour proches aidants d'enfants : jusqu'à 35 semaines Prestations pour proches aidants d'adultes : jusqu'à 15 semaines Prestations de compassion : jusqu'à 26 semaines
5. Critères d'éligibilité	Admissibilité L'admissibilité devra être déterminée par un représentant de Service Canada à la suite du dépôt d'une demande de prestations. Critères : • être membre de la famille de la personne gravement malade ou blessée ou qui a besoin de soins de fin de vie, ou être considéré comme un membre de la famille; • diminution de sa rémunération hebdomadaire normale de plus de 40 % pendant au moins une semaine en raison d'absences du travail pour fournir des soins ou du soutien à la personne;

	• avoir accumulé 600 heures d'emploi assurable au cours des 52 semaines précédant le début de la demande, ou depuis le début de la dernière demande, selon la plus courte des 2 périodes; • un médecin ou un infirmier praticien a attesté que la personne recevant des soins ou du soutien est gravement malade ou blessée, ou qu'elle a besoin de soins de fin de vie. Si le proche aidant n'est pas un membre de la famille, la personne ayant besoin de soins ou de soutien ou son représentant légal doit remplir un formulaire d'attestation pour confirmer que le proche aidant est considéré comme un membre de la famille. Pour un enfant, le parent ou le tuteur légal doit signer le formulaire pour le confirmer. Le proche aidant cessera de recevoir des prestations si : • la personne gravement malade ou blessée ou qui a besoin de soins de fin de vie n'a plus besoin de soins ou de soutien; • le proche aidant a été payé pendant la période maximale permise par les prestations; • le proche aidant a reçu le maximum de prestations payables lorsque les prestations sont combinées à d'autres types de prestations d'assurance-emploi; • 52 semaines se sont écoulées depuis que la personne a été reconnue gravement malade ou blessée ou reconnue comme ayant besoin de soins de fin de vie; • le proche aidant a atteint la fin de sa période de demande.
6. Comment bénéficier de la mesure	Répondre aux critères et faire une demande de prestations d'assurance-emploi (avoir le Certificat médical, le Relevé d'emploi et au besoin l'Attestation pour les personnes qui ne sont pas membres de la famille)
7. Pour plus d'information	Définitions (proche aidant, membre de la famille, soins ou soutien, personne gravement malade ou blessée, Soins de fin de vie), voir le site : https://www.canada.ca/fr/services/prestations/ae/proches-aidants.html https://www.canada.ca/fr/services/prestations/ae/proches-aidants.html (informations générales)

AIDE FINANCIÈRE POUR REMPLACER L'ABSENCE DE SALAIRE : PROGRAMME DE SOUTIEN POUR LES TRAVAILLEURS ÂGÉS (PSTA)

1. Objectif du programme ou de la mesure	Aide financière pour remplacer l'absence de salaire (Programme de soutien pour les travailleurs âgés) : le Programme de soutien pour les travailleurs âgés vise à aider financièrement les travailleurs âgés qui se retrouvent licenciés ou mis à pied (voir les définitions) en raison de la conjoncture économique. Ce programme permet d'éviter que les personnes visées puisent dans leurs épargnes ou liquident une partie de leurs biens.
2. Type de mesure	Assistancielle
3. Description des biens, services et/ou bénéfices monétaires fournis	Le PSTA vise à accorder une aide financière mensuelle aux travailleuses et aux travailleurs âgés qui ont été licenciés ou mis à pied collectivement et qui ne pourront réintégrer le marché du travail. Cette aide financière est versée de façon temporaire jusqu'à leur admissibilité au Régime des rentes du Québec. De plus, ce programme permet aux personnes admissibles de bénéficier d'un soutien financier pour les mois où les prestations d'assurance-emploi ne sont pas versées, en raison de la période d'attente du premier versement des prestations ou en raison de son inadmissibilité. Aide financière L'aide financière accordée peut égaler le montant maximal de la rente de retraite versée par le Régime de rentes du Québec aux personnes âgées de 65 ans. Le montant versé est ajusté le 1^{er} janvier de chaque année au montant de cette rente. L'aide financière est accordée jusqu'au mois suivant celui où le bénéficiaire atteint l'âge de 60 ans. Toutefois, le versement de cette aide peut être interrompu ou annulé, notamment en raison d'une augmentation ou d'une diminution des revenus considérés. L'aide financière est imposable et aucune retenue à la source n'est effectuée au moment du versement. <u>Établissement du montant de l'aide financière</u>

	Les revenus personnels sont pris en considération lors de l'établissement du montant de l'aide financière auquel la personne pourrait avoir droit. Toutefois, une exclusion de revenu s'applique (200\$ par mois en 2019), et ce, sans égard à la source des revenus. <u>Note</u> Ne sont pas pris en considération pour l'établissement du montant de l'aide financière • la valeur des biens (maison, chalet, voiture, terrain, etc.); • l'avoir liquide (sommes en main ou dans un compte bancaire, dépôts à terme, obligations d'épargne, etc.); • les revenus du conjoint et des enfants à charge, s'il y a lieu. Aucun montant additionnel n'est accordé pour la couverture d'autres besoins spécifiques (ex. : les besoins spéciaux liés à la santé).
4. Critères d'éligibilité	Ce programme s'adresse aux travailleuses et aux travailleurs âgés de 55 à 59 ans, qui ont été licenciés ou mis à pied : • Entre le 1^{er} avril 2009 et le 31 mars 2013 inclusivement pour le secteur de l'extraction de l'amiante; • Entre le 1^{er} avril 2009 et le 31 décembre 2012 inclusivement dans les autres secteurs. Les travailleuses et les travailleurs déjà admis au Programme de soutien financier pour les travailleurs âgés licenciés de l'industrie forestière peuvent bénéficier d'une aide financière dans le cadre du PSTA à compter de sa mise en œuvre, sans devoir y déposer une demande.
5. Comment bénéficier de la mesure	
6. Organisme responsable	Travail, Emploi et Solidarité sociale, Emploi-Québec (Gouvernement du Québec)
7. Pour plus d'information	Pour tout renseignement complémentaire sur le Programme de soutien pour les travailleurs âgés, il faut s'adresser au Centre de communication avec la clientèle du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale.

AIDE FINANCIÈRE POUR COMPENSER L'ABSENCE DE SALAIRE : RÉGIME QUÉBÉCOIS D'ASSURANCE PARENTALE

1. Objectif du programme ou de la mesure	Aide financière pour compenser l'absence de salaire (assurance parentale) : en vigueur depuis le 1 ^{er} janvier 2006, le Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) constitue un moyen concret pour les travailleuses et les travailleurs de mieux concilier leurs responsabilités familiales et professionnelles. Il vise à soutenir financièrement les nouveaux parents, à les encourager dans leur désir d'avoir des enfants, et à les soutenir dans leur volonté de consacrer plus de temps à leurs enfants dans les premiers mois de leur vie.
2. Type de mesure	Assurantielle
3. Organisme responsable	Travail, Emploi et Solidarité sociale (Gouvernement du Québec)
4. Description des biens, services et/ou bénéfices monétaires fournis	Le RQAP prévoit le versement de prestations à toutes les travailleuses et à tous les travailleurs – salariés et autonomes – admissibles qui prennent un congé de maternité, un congé de paternité, un congé parental ou un congé d'adoption. Il remplace les prestations de maternité, les prestations parentales et les prestations d'adoption qui étaient offertes aux nouveaux parents québécois en vertu du régime fédéral d'assurance-emploi. Le revenu maximal assurable pris en compte pour le calcul du montant des prestations s'établit à 76 500\$ pour 2019. Ce revenu est ajusté le 1^{er} janvier de chaque année, selon le taux fixé par la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST). • Le RQAP offre le choix entre deux options, le régime de base ou le régime particulier, qui diffèrent quant à la durée du congé et quant au pourcentage de remplacement du revenu. Il est ainsi possible de recevoir des prestations moins élevées pendant une période plus longue ou des prestations plus élevées pendant une période plus courte. • Les prestations sont payables à compter du premier jour d'admissibilité aux prestations.
5. Critères d'éligibilité	<u>Travailleurs salariés</u> : Pour être admissible au Régime québécois d'assurance parentale (RQAP), la personne doit remplir toutes les conditions suivantes : • être le parent d'un enfant né ou adopté le ou après le 1^{er} janvier 2006; • être résident du Québec à la date de début de la période de prestations;

	• avoir cessé de travailler ou avoir connu une diminution d'au moins 40 % de son revenu d'emploi (salaire) hebdomadaire habituel; • avoir un revenu assurable (revenu considéré dans le calcul du montant des prestations) d'au moins 2 000\$ au cours de la période de référence et ce, peu importe le nombre d'heures travaillées; • avoir payé ou devoir payer une cotisation au RQAP au cours de la période de référence; <u>Travailleur autonome :</u> Pour être admissible au RQAP, la personne doit remplir toutes les conditions suivantes : • être le parent d'un enfant né ou adopté le ou après le 1^{er} janvier 2006; • être résident du Québec à la date de début de la période de prestations ainsi qu'au 31 décembre de l'année civile précédant la date de début de la période de prestations; • avoir cessé ses activités d'entreprise ou avoir réduit d'au moins 40 % le temps consacré à ses activités d'entreprise. Pour une personne qui reçoit une rétribution à titre de ressource de type familial ou de ressource intermédiaire, être réputé ou réputée avoir réduit d'au moins 40 % le temps consacré à ce type d'activité; • avoir un revenu assurable (revenu considéré dans le calcul du montant des prestations) d'au moins 2 000\$ au cours de la période de référence; • avoir payé ou devoir payer une cotisation au RQAP au cours de la période de référence; D'autres conditions d'admissibilité pourraient s'appliquer, selon la situation.
6. Comment bénéficier de la mesure	Faire une demande de prestations au Régime québécois d'assurance parentale.
7. Pour plus d'information	1 888 610-7727, option 4, suivie de l'option 1 (capsules d'informations); 1 888 610-7727 (Amérique du Nord sans frais); 1 418 643-7246 (ailleurs des frais s'appliquent); https://www.rgap.gouv.qc.ca/fr/quest-ce-que-le-regime-quebecois-dassurance-parentale

Fiscalité : CRÉDITS D'IMPÔT NON-REMBOURSABLES

FÉDÉRAL

1. Objectif du programme ou de la mesure	Allègement fiscal, crédit d'impôt : les crédits d'impôt non-remboursables, comme, entre autres, le montant personnel de base et le montant en raison de l'âge, permettent de réduire l'impôt.
2. Type de mesure	Crédit d'impôt
3. Organisme responsable	Agence du Revenu du Canada (Gouvernement du Canada)
4. Description des biens, services et/ou bénéfices monétaires fournis	Le régime d'imposition accorde des crédits d'impôt non-remboursables qui réduisent, voire annulent, l'impôt payable par un particulier pour une année donnée. Ils sont cependant perdus, en tout ou en partie, lorsque l'impôt fédéral à payer pour cette année est insuffisant, c'est-à-dire que le montant d'impôt à payer est plus petit que le montant du crédit. Le gouvernement fédéral permet aux contribuables de demander 15 % de leurs crédits d'impôt non-remboursables. Toutefois, certains crédits peuvent être transférés à un autre contribuable ou reportés à une année ultérieure. Le montant des crédits d'impôt est rajusté chaque année en fonction de l'inflation et d'autres facteurs.
5. Critères d'éligibilité	Être un résident du Canada aux fins de l'impôt sur le revenu tout au long de l'année
6. Comment bénéficier de la mesure	En faire la demande dans la déclaration de revenu (Remplir l'annexe P).
7. Pour plus d'information	https://www.canada.ca/fr/agence-consommation-matiere-financiere/services/vos-outils-financiers/impot/impot-3/7.html

PROVINCIAL

1. Objectif du programme ou de la mesure	Allègement fiscal, crédit d'impôt : les crédits d'impôt non-remboursables, comme, entre autres, le montant personnel de base et le montant pour déficience grave et prolongée des fonctions mentales ou physiques, permettent de réduire l'impôt.
2. Type de mesure	Crédit d'impôt
3. Organisme responsable	Revenu Québec (Gouvernement du Québec)
4. Description des biens, services et/ou bénéfices monétaires fournis	Le régime d'imposition accorde des crédits d'impôt non-remboursables qui réduisent, voire annulent, l'impôt payable par un particulier pour une année donnée. Ils sont cependant perdus, en tout ou en partie, lorsque l'impôt provincial à payer pour cette année est insuffisant, c'est-à-dire que le montant d'impôt à payer est plus petit que le montant du crédit. Toutefois, certains crédits peuvent être transférés à un autre contribuable ou reportés à une année ultérieure. Le montant des crédits d'impôt est rajusté chaque année en fonction de l'inflation et d'autres facteurs.
5. Critères d'éligibilité	Résider au Québec le 31 décembre de l'année fiscale et remplir les conditions d'admissibilité décrites dans le Guide de la déclaration de revenus des particuliers (TP-1.G). Dans tous les cas, afin de demander un montant, la déficience grave et prolongée des fonctions mentales ou physiques doit être attestée, selon le cas, par : - un médecin; - une infirmière praticienne spécialisée ou un infirmier praticien spécialisé; - un optométriste; - un audiologiste; - un orthophoniste; - un ergothérapeute; - un psychologue; - un physiothérapeute. De façon générale, pour que la déficience soit considérée comme grave et prolongée, les conditions suivantes doivent être respectées : - elle a duré ou il est prévu qu'elle dure au moins 12 mois consécutifs;

	- elle limite de façon marquée votre capacité d'accomplir une activité courante de la vie quotidienne (voir, parler, entendre, marcher, éliminer, vous alimenter, vous habiller, fonctionner quotidiennement faute de capacités mentales nécessaires). Maladie chronique : La capacité d'accomplir une activité courante de la vie quotidienne est aussi limitée si, en raison d'une maladie chronique, la personne reçoit, au moins 2 fois par semaine, des soins thérapeutiques prescrits par un médecin qui sont essentiels au maintien de l'une de ses fonctions vitales et qui exigent qu'elle y consacre au total au moins 14 heures par semaine (cela inclut le temps pour les déplacements, les visites médicales et la récupération nécessaire après un traitement).
6. Comment bénéficier de la mesure	En faire la demande dans la déclaration de revenu (Remplir l'annexe P).
7. Pour plus d'information	https://www.revenuquebec.ca/fr/citoyens/declaration-de-revenus/produire-votre-declaration-de-revenus/comment-remplir-votre-declaration/aide-par-ligne/350-a-3981-credits-dimpot-non-remboursables/ Guide de la déclaration de revenus des particuliers (TP-1.G) : https://www.revenuquebec.ca/fr/services-en-ligne/formulaires-et-publications/details-courant/tp-1/

Fiscalité : PRESTATION FISCALE POUR LE REVENU DE TRAVAIL (PFRT)

1. Objectif du programme ou de la mesure	Allègement fiscal, crédit d'impôt : offrir un allègement fiscal aux travailleurs et aux familles de travailleurs à faible revenu qui sont admissibles à la prestation.
2. Type de mesure	Crédit d'impôt
3. Organisme responsable	Agence du revenu du Canada (Gouvernement du Canada)
4. Description des biens, services et/ou bénéfices monétaires fournis	La prestation fiscale pour le revenu de travail (PFRT) est un crédit d'impôt remboursable (maximum de 1 661,73\$ pour un adulte seul pour l'année d'imposition 2017). La prestation de la PFRT est cependant réduite à zéro si le revenu net de la personne dépasse un certain montant (20 125,09\$ pour un adulte seul pour l'année d'imposition 2017). Un revenu seuil de base s'applique également (11 816,44\$ pour un adulte seul pour l'année d'imposition 2017)
5. Critères d'éligibilité	Admissibilité : • avoir résidé au Canada tout au long de l'année d'imposition ; • avoir gagné un revenu d'emploi ou d'entreprise ou avoir reçu une partie imposable d'une bourse d'études ou d'une subvention de recherche ; • être âgé de 19 ans ou plus ou résider avec son conjoint (époux, épouse ou conjoint, conjointe de fait) ou avec son enfant le 31 décembre de l'année d'imposition. Exception : une personne âgée de moins de 19 ans pourrait être admissible à la PFRT si elle a un époux ou conjoint de fait ou une personne à charge admissible le 31 décembre. Pour être reconnue comme conjoint admissible, la personne doit remplir toutes les conditions suivantes : • être le conjoint de la personne le 31 décembre de l'année d'imposition; • avoir résidé au Canada tout au long de l'année d'imposition; • ne pas avoir été inscrite en tant qu'étudiant ou étudiante à temps plein dans un établissement d'enseignement reconnu pendant plus de 13 semaines au cours de l'année d'imposition (cette condition ne s'applique pas si le conjoint avait une personne à charge admissible le 31 décembre de cette même année);

	• ne pas avoir été détenue dans une prison ou dans un établissement semblable pour une période de 90 jours ou plus au cours de l'année d'imposition; • ne pas avoir été exemptée de payer l'impôt sur le revenu au Canada pour la période où elle était une ou un agent, une ou un fonctionnaire d'un gouvernement étranger (par exemple, une ou un diplomate, un membre de sa famille ou encore une ou un de ses employées ou employés) au cours de l'année d'imposition.
6. Comment bénéficier de la mesure	Pour calculer le crédit d'impôt remboursable de la PFRT, remplir l'Annexe 6, Prestation fiscale pour le revenu de travail, de la déclaration de revenus et de prestations propre à la province ou territoire d'appartenance. Le montant de la PFRT calculé dans l'Annexe 6 doit ensuite être inscrit à la ligne 453 de la déclaration de revenus et de prestations.
7. Pour plus d'information	1 800 959-7383; 1 800 665-0354 (téléscripteur); www.cra-arc.gc.ca (Guide général d'impôt et de prestations); https://www.canada.ca/fr/agence-revenu/services/prestations-enfants-familles/prestation-fiscale-revenu-travail-pfirt/credit-impot-remboursable-pfirt-demande-admissibilite.html

Fiscalité : PRIME AU TRAVAIL

1. Objectif du programme ou de la mesure	Allègement fiscal, crédit d'impôt : la prime au travail est un crédit d'impôt remboursable qui vise à encourager une personne à demeurer sur le marché du travail ou à l'intégrer.
2. Type de mesure	Crédit d'impôt
3. Organisme responsable	Revenu Québec (Gouvernement du Québec)
4. Description des biens, services et/ou bénéfices monétaires fournis	La prime au travail adaptée est un crédit d'impôt remboursable accordé à un particulier qui fait partie d'un ménage à faible revenu (montant maximal de 768,36\$ pour l'année d'imposition 2018). Le calcul du montant de la prime au travail est effectué en fonction du revenu du travailleur et de celui de son conjoint, s'il y a lieu; de sa situation familiale.
5. Critères d'éligibilité	Clientèle Toute personne qui résidait au Québec et qui avait le statut de citoyen canadien, d'Indien, de résident permanent ou de personne à qui le Canada a accordé l'asile le 31 décembre de l'année visée. La personne doit aussi répondre aux conditions suivantes : • elle avait au moins 18 ans le 31 décembre de l'année visée ou, à ce moment, elle avait un conjoint, était le père ou la mère d'un enfant qui résidait avec elle ou était reconnu comme mineur émancipé par une autorité compétente (ex. : un tribunal); • elle déclare des revenus d'emploi, une subvention de recherche, des prestations du Programme de protection des salariés ou des revenus provenant d'une entreprise qu'elle ou son conjoint exploite seul ou comme associé qui y participe activement. Le conjoint de la personne au 31 décembre (voir les définitions) de l'année visée peut remplir cette condition si la personne ne la remplit pas; • elle a un revenu pour l'année visée supérieur à un certain montant en fonction de son statut : - si elle fait une demande en tant que personne seule ou famille monoparentale (2 400\$ pour l'année d'imposition 2018) ; - si elle fait une demande en tant que couple avec ou sans enfants à charge (3 600\$ pour l'année d'imposition 2018) ; • elle a un revenu familial pour l'année visée inférieur à un certain montant en fonction de son statut :

	- si elle fait une demande en tant que personne seule (18 257,56\$ pour l'année d'imposition 2018), - si elle fait une demande en tant que couple sans enfants à charge (28 346,64\$ pour l'année d'imposition 2018), - si elle fait une demande en tant que famille monoparentale (35 096\$ pour l'année d'imposition 2018), - si elle fait une demande en tant que couple avec au moins un enfant à charge (48 246\$ pour l'année d'imposition 2018); • elle n'a pas transféré à son père ni à sa mère un montant pour enfant majeur aux études postsecondaires; • personne n'a reçu à son égard le paiement de l'Allocation famille versé par Retraite Québec, sauf si elle a eu 18 ans avant le 1^{er} décembre de l'année visée; • elle n'a pas été désignée comme enfant à charge pour demander la prime au travail • elle n'est pas détenue dans une prison ou un établissement semblable le 31 décembre de l'année visée et, si elle a été incarcérée, elle ne l'a pas été plus de 183 jours dans l'année. Note : un étudiant à temps plein (voir les définitions) n'est pas admissible à la prime au travail, sauf si, au 31 décembre, il est le père ou la mère d'un enfant avec lequel il réside.
6. Comment bénéficié de la mesure	En faire la demande dans la déclaration de revenus (Remplir l'annexe P).
7. Pour plus d'information	https://www.revenuquebec.ca/fr/citoyens/credits-dimpot/credits-dimpot-relatifs-a-la-prime-au-travail/

Fiscalité : SUPPLÉMENT À LA PRIME AU TRAVAIL

1. Objectif du programme ou de la mesure	Allègement fiscal, crédit d'impôt : ce crédit d'impôt vise à aider les ex-prestataires d'un programme d'aide financière de dernier recours à intégrer le marché du travail et à y demeurer.
2. Type de mesure	Crédit d'impôt
3. Organisme responsable	Revenu Québec (Gouvernement du Québec)
4. Description des biens, services et/ou bénéfices monétaires fournis	Le supplément à la prime au travail est un montant mensuel (200\$ en 2019) qui peut être accordé pour une période maximale de 12 mois consécutifs (le revenu de travail de la personne doit être d'au moins 200\$ en 2019). En 2019, pour une période de travail continue d'au moins 12 mois, le supplément à la prime au travail peut donc atteindre • 2 400\$ pour une personne seule; • 4 800\$ pour un couple, si chaque conjoint a intégré le marché du travail. <u>Versements anticipés</u> : la somme qui peut être versée par anticipation correspond au montant mensuel (200\$ en 2019) qui peut être accordé pour chaque mois où le revenu de travail de la personne correspond au moins revenu minimum demandé par ce crédit d'impôt (au moins 200\$ en 2019), pour une période maximale de 12 mois consécutifs. Les versements anticipés sont faits par dépôt direct seulement, au plus tard le 15^e jour de chaque mois. La personne qui reçoit des versements anticipés doit aviser Revenu Québec de tout changement à sa situation, car il pourrait avoir une incidence sur le montant auquel elle a droit.
5. Critères d'éligibilité	Le supplément à la prime au travail est un crédit d'impôt remboursable pour les personnes qui ont cessé de recevoir de l'aide financière dans le cadre de l'un des programmes suivants : • Programme d'aide sociale; • Programme de solidarité sociale; • Programme objectif emploi; • Programme alternative jeunesse.

	Une personne pourrait avoir droit au supplément à la prime au travail si elle remplit les conditions de base et les conditions suivantes : • le mois pour lequel elle demande le supplément est compris dans une période de transition vers le travail; • elle a reçu des prestations d'assistance sociale de base à titre d'adulte ou elle a reçu des prestations du programme Alternative jeunesse ou du Programme objectif emploi pour au moins 24 des 30 mois précédant immédiatement le début de la période de transition vers le travail; • pour le premier mois de la période de transition vers le travail où elle a cessé d'avoir droit à l'aide financière de dernier recours ou à l'aide financière du Programme objectif emploi, elle détenait un carnet de réclamation en vigueur délivré par le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale lui permettant de bénéficier de certains services dentaires et pharmaceutiques, sauf si elle a cessé de recevoir une aide financière du programme Alternative jeunesse; • elle a un revenu de travail d'au moins 200\$ pour le mois pour lequel elle demande le supplément à la prime au travail.
6. Comment bénéficier de la mesure	Une personne peut demander le supplément à la prime au travail au moment de produire sa déclaration de revenus ou elle peut demander à recevoir des versements anticipés.
7. Pour plus d'information	http://www4.gouv.qc.ca/FR/Portail/Citoyens/Evenements/travailleur-avec-salaire/Pages/supplement-prime-travail.aspx https://www.quebec.ca/famille-et-soutien-aux-personnes/aide-financiere/aide-aux-ex-prestataires-de-laide-sociale-supplement-a-la-prime-au-travail/

INFORMATIONS GÉNÉRALES À LA RECHERCHE D'EMPLOI ET ORIENTATION : LIGNE INFO-APPRENDRE

1. Objectif du programme ou de la mesure	Aide à la recherche d'emploi, Informations générales à la recherche d'emploi et orientation : <i>info-Apprendre</i> est un service téléphonique visant à aider les adultes en situation de réorientation de carrière.
2. Type de mesure	Assistancielle
3. Organisme responsable	Éducation et enseignement supérieur (Gouvernement du Québec); mise en œuvre confiée à la Fondation pour l'alphabétisation.
4. Description des biens, services et/ou bénéfices monétaires fournis	Accès à des informations variées : • où commencer les recherches; • connaître les compétences nécessaires pour entamer une nouvelle carrière; • référence vers des ressources adéquates afin d'entreprendre une nouvelle formation.
5. Critères d'éligibilité	Aucun
6. Comment bénéficier de la mesure	Contactez <i>Info-Apprendre</i>
7. Pour plus d'information	1 888 488-3888 https://www.fondationalphabetisation.org/services-aux-adultes/info-apprendre/

INFORMATIONS GÉNÉRALES À LA RECHERCHE D'EMPLOI ET ORIENTATION : SERVICES D'AIDE À L'EMPLOI (SAE) : VOLET GÉNÉRAL

1. Objectif du programme ou de la mesure	Aide à la recherche d'emploi, Informations générales à la recherche d'emploi et orientation : aider les personnes en démarche d'emploi à préciser leurs besoins en matière d'emploi ou de formation. Fournir des outils et les moyens aux personnes en démarche de recherche d'emploi par l'offre de services périphériques au placement ou d'aide-conseil à la recherche d'emploi.
2. Type de mesure	Assistancielle
3. Organisme responsable	Travail, Emploi et Solidarité sociale, Emploi-Québec (Gouvernement du Québec)
4. Description des biens, services et/ou bénéfices monétaires fournis	Activités admissibles (DURÉE : Moins de 180 heures, variable selon la nature des services): • sessions d'information sur le marché du travail ET activités d'aide à la recherche d'emploi; • évaluation psychosociale ET services d'orientation professionnelle; • détermination des besoins et accompagnement; • activités d'aide au placement dont les activités de mise en mouvement; • services d'aide à l'emploi spécialisés, l'approche clubs de recherche d'emploi, les services d'emploi s'adressant à des clientèles spécifiques; • stages d'observation et d'exploration ET mentorat (Québec Pluriel). Allocation d'aide à l'emploi : Aucune allocation d'aide à l'emploi. <u>Participant de l'assurance-emploi :</u> • prestataire actif : maintien de la prestation d'assurance-emploi jusqu'à épuisement. • participant admissible : aucune prestation d'assurance-emploi. • prestataire d'un programme d'aide financière de dernier recours et les personnes qui bénéficient des mêmes avantages : maintien de la prestation d'aide financière. • personne sans soutien public du revenu : maintien des sources de revenu. Frais supplémentaires liés à la participation

	<u>Participant de l'assurance-emploi :</u> • prestataire actif : aucun frais supplémentaire. • participant admissible : le remboursement des frais supplémentaires s'établit à partir du statut de prestataire d'un programme d'aide financière de dernier recours ou de personne sans soutien public de revenu. <u>Prestataire d'un programme d'aide financière de dernier recours et les personnes qui bénéficient des mêmes avantages :</u> • frais d'appoint (9\$ par jour en 2019) • frais de garde, de transport quotidien et de frais divers sont remboursables au besoin. <u>Personne sans soutien public du revenu sous le seuil de faible revenu :</u> • Frais d'appoint (9 \$ par jour en 2019).
5. Critères d'éligibilité	Critères • Personnes en recherche d'emploi, indépendamment de leur statut (sans emploi, en emploi ou aux études); • plus éloignés du marché du travail et qui ont besoin d'aide pour préciser leurs besoins en matière d'emploi et pour identifier les meilleurs moyens d'y arriver; • personnes identifiées défavorisées au plan de l'emploi dans le cadre de l'Approche d'intervention qui enclenche le Parcours individualisé vers l'insertion, la formation et l'emploi, et lors du processus de repérage de la clientèle. Également, ils peuvent être recrutés directement par une ressource externe en employabilité selon les critères établis à l'entente.
6. Comment bénéficier de la mesure	Communiquer avec son centre local d'emploi (CLE).
7. Pour plus d'information	https://www.quebec.ca/emploi/services-daide-a-lemploi/

INFORMATIONS GÉNÉRALES À LA RECHERCHE D'EMPLOI ET ORIENTATION : PLACEMENT ÉTUDIANT

1. Objectif du programme ou de la mesure	Aide à la recherche d'emploi, Informations générales à la recherche d'emploi et orientation : faciliter la recherche d'emplois ou de stages chez les étudiants afin de faciliter l'acquisition d'expériences de travail, le développement des compétences et l'établissement de contacts professionnels.
2. Type de mesure	Assistancielle
3. Organisme responsable	Travail, Emploi et Solidarité sociale, Emploi-Québec (Gouvernement du Québec)
4. Description des biens, services et/ou bénéfices monétaires fournis	Offrir des outils pour : • organiser une recherche d'emploi; • trouver un emploi ou un stage à l'aide de Placement en ligne (présenter sa candidature à des employeurs; consulter des offres d'emploi; postuler en ligne pour un emploi étudiant ou un stage; créer des Alertes-Emploi! pour savoir quand un nouvel emploi ou un stage lié à son domaine d'activité); • utiliser de bons outils de recherche d'emploi (conseils en recherche d'emploi, explorer un métier ou une profession, obtenir les coordonnées d'entreprises qui pourraient recruter).
5. Critères d'éligibilité	Être étudiant à temps plein
6. Comment bénéficier de la mesure	Consulter le site Web d'Emploi-Québec (https://www.quebec.ca/emploi/placement-etudiant/)
7. Pour plus d'information	https://www.quebec.ca/emploi/placement-etudiant/

INFORMATIONS GÉNÉRALES À LA RECHERCHE D'EMPLOI ET ORIENTATION : PASSEPORT-EMPLOI

1. Objectif du programme ou de la mesure	Aide à la recherche d'emploi, Informations générales à la recherche d'emploi et orientation : soutenir les démarches des personnes en recherche d'emploi auprès d'éventuels employeurs. Identifier et mettre en valeur les compétences particulières qu'une personne a développées à travers les différentes expériences de sa vie scolaire, professionnelle et personnelle.
2. Type de mesure	Assistancielle
3. Organisme responsable	Travail, Emploi et Solidarité sociale, Emploi-Québec (Gouvernement du Québec)
4. Description des biens, services et/ou bénéfices monétaires fournis	Regrouper et présenter un ensemble d'éléments d'information contribuant à mousser la candidature d'une personne auprès des employeurs approchés. Produire un passeport selon un modèle comprenant les parties suivantes : • l'identification de la personne, l'identification de ses compétences et leur mise en valeur; les outils complémentaires et l'aide offerte par Emploi-Québec. <u>Allocation d'aide à l'emploi et Frais supplémentaires liés à la participation:</u> Idem au volet général du SAE.
5. Critères d'éligibilité	Critères • personne qui participe aux mesures et services d'Emploi-Québec et qui en fait la demande, en vue de soutenir son processus de recherche d'emploi OU personne qui s'est jointe à l'initiative Démarcheurs d'emploi; • personne sans emploi, prête à entreprendre un processus de recherche d'emploi et ayant identifié un objectif professionnel précis, en spécifiant un titre d'emploi, ou être plus large en visant un domaine d'emploi, un secteur d'activité ou même un milieu de travail;
6. Comment bénéficié de la mesure	Communiquer avec son centre local d'emploi (CLE).
7. Pour plus d'information	

INFORMATIONS GÉNÉRALES À LA RECHERCHE D'EMPLOI ET ORIENTATION : PROGRAMME POUR LES COMMUNAUTÉS CULTURELLES ET MINORITÉS VISIBLES - QUÉBEC PLURIEL

1. Objectif du programme ou de la mesure	Aide à la recherche d'emploi, Informations générales à la recherche d'emploi et orientation : Québec Pluriel est un programme de mentorat pour les jeunes issus des communautés culturelles ou des minorités visibles afin de les aider dans leurs recherches d'emploi.
2. Type de mesure	Assistancielle
3. Organisme responsable	Travail, Emploi et Solidarité sociale, Emploi-Québec (Gouvernement du Québec)
4. Description des biens, services et/ou bénéfices monétaires fournis	En participant à ce programme (DURÉE : 12 semaines ou plus), il pourra être possible de : • bénéficier de l'accompagnement d'un mentor ou d'une mentore; • recevoir des conseils en orientation professionnelle; • se constituer un réseau de relations; • participer à des ateliers de recherche d'emploi, de formation socioprofessionnelle et de familiarisation à la réalité québécoise.
5. Critères d'éligibilité	Critères • être une ou un jeune ayant entre 16 et 35 ans; • être issu des communautés culturelles ou des minorités visibles; • rencontrer des difficultés pour intégrer et maintenir un emploi; • avoir la citoyenneté canadienne OU avoir le statut de résident permanent. Mentor.e • une ou un adulte de tout âge, de toute origine, qui connaît depuis au moins cinq ans le marché du travail québécois; • par le biais d'une rencontre hebdomadaire, en face-à-face ou par téléphone, le mentor ou la mentore est là pour aider : - à réfléchir sur sa démarche d'intégration au marché du travail, à entamer et à développer une relation enrichissante axée sur la recherche, l'obtention et le maintien d'un emploi;

	• cette personne partage ses connaissances du marché du travail et de la société québécoise; son parcours de carrière; sa passion pour son métier ou sa profession.
6. Comment bénéficier de la mesure	Communiquer avec son centre local d'emploi (CLE).
7. Pour plus d'information	https://www.quebec.ca/emploi/quebec-pluriel/ ; http://www.emploiquebec.gouv.qc.ca/index.php?id=82

PRÉPARATION À L'EMPLOI : PROGRAMME AIDE ET D'ACCOMPAGNEMENT SOCIAL, ACTION

1. Objectif du programme ou de la mesure	Aide à la recherche d'emploi, préparation à l'emploi : il s'agit d'un programme d'aide et d'accompagnement social qui vise à mener les personnes éloignées du marché du travail à développer leur plein potentiel. Permettre aux personnes de développer certaines habiletés préalablement à leur participation à une mesure active d'emploi. Donner le temps à des personnes plus vulnérables d'atteindre cet objectif. Accroître leurs possibilités d'accéder au marché du travail
2. Type de mesure	Assistancielle
3. Description des biens, services et/ou bénéfices monétaires fournis	Le programme Action donne accès à : • des activités qui favorisent l'acquisition de connaissances de base; • des activités portant sur les habitudes de vie, les habiletés relationnelles, la connaissance de soi, de ses droits ou des lois, la gestion du stress et la résolution de conflits; • des situations d'apprentissage dans un contexte non productif; • des objectifs personnalisés ajustés au rythme de chacun des participants.; • un accompagnement adapté et suivi régulier du cheminement. <u>Soutien à la participation</u> • Un montant d'argent (130\$ en 2019) par mois est accordé aux prestataires de l'aide sociale ou de la solidarité sociale qui s'ajoute à la prestation de base. • Remboursement des frais supplémentaires occasionnés par la participation. Il peut s'agir de frais de transport, de frais de garde ou de tout autre frais ponctuel directement liés à la participation. Le montant accordé est évalué au cas par cas.
4. Critères d'éligibilité	Action s'adresse à des personnes prestataires de l'aide sociale ou de la solidarité sociale qui, malgré leur motivation à être actives, ont des difficultés qui freinent leur cheminement et les empêchent de participer à des mesures d'aide à l'emploi. Elles sont considérées éloignées du marché du travail. L'admissibilité d'une personne à Action est déterminée à la suite de l'évaluation des compétences face à l'emploi dans le cadre de l'Approche d'intervention et du Parcours (AIP). En outre, l'accessibilité à Action

	est en fonction des besoins déterminés localement ou régionalement ainsi que des disponibilités financières. N'est pas admissible à Action*, la personne qui : • est enfant à charge; • est ressortissant étranger qui demande l'asile au Canada (demandeur d'asile); • est autorisée à déposer sur place une demande de résidence permanente qui est en attente de décision sa demande; • est autorisée à demeurer temporairement au Canada en vertu d'un permis ou toute autre autorisation de séjour temporaire.
5. Comment bénéficiaire de la mesure	Communiquez avec le <u>centre local d'emploi (CLE)</u>
6. Organisme responsable	Travail, Emploi et Solidarité sociale, Emploi-Québec (Gouvernement du Québec)
7. Pour plus d'information	<u>https://www.quebec.ca/emploi/action/</u>

PRÉPARATION À L'EMPLOI : DE PRÉPARATION À L'EMPLOI (PPE) : VOLET GÉNÉRAL

1. Objectif du programme ou de la mesure	Aide à la recherche d'emploi, préparation à l'emploi : permettre à des personnes défavorisées au plan de l'emploi d'acquérir ou de développer des compétences personnelles liées à l'emploi au moyen de la réalisation d'activités de préparation et d'intégration en emploi.
2. Type de mesure	Assistancielle
3. Organisme responsable	Travail, Emploi et Solidarité sociale, Emploi-Québec (Gouvernement du Québec)
4. Description des biens, services et/ou bénéfices monétaires fournis	Plan d'intervention global et structuré comprenant un agencement d'activités intégrées pouvant toucher : • l'évaluation psychosociale ET la détermination des besoins; • l'orientation professionnelle; • l'acquisition et le développement de compétences personnelles et relationnelles liées à l'emploi; • la mise à niveau et la formation d'appoint adaptées pour rafraîchir les connaissances de base; • l'information sur le marché du travail ET la recherche d'emploi; • la réalisation de stages d'observation et d'exploration en entreprise; • l'intégration en emploi ET le maintien en emploi. Le projet de préparation en emploi préconise une approche de groupe, tout en n'excluant pas des interventions individuelles complémentaires, avec une participation hebdomadaire intensive de la part des participants sur plusieurs semaines. DURÉE : Minimum 180 heures à raison d'une moyenne de 20 heures/semaine sur une période de quelques semaines à un maximum de 52 semaines, en fonction des besoins des participants. Allocation d'aide à l'emploi : <u>Participants de l'assurance-emploi :</u> • Prestataire actif : maintien des prestations d'assurance-emploi jusqu'à épuisement. Si les prestations sont inférieures à un certain montant de l'allocation d'aide à l'emploi (en 2019, montant de 300\$ par semaine plus les suppléments, s'il y a lieu), la différence est comblée par une allocation d'aide à l'emploi.

	- Participant admissible : allocation d'aide à l'emploi (en 2019, montant de 300\$ par semaine plus les suppléments, s'il y a lieu). <u>L'allocation d'aide à l'emploi peut être bonifiée des suppléments suivants :</u> - Montant (30\$ en 2019) par semaine pour les personnes responsables de famille monoparentale. - Montant (3 \$ en 2019) par semaine par enfant majeur à charge en formation secondaire générale à temps complet. L'allocation d'aide à l'emploi est établie en tenant compte des prestations d'assurance-emploi et des revenus de la personne. - Prestataires d'un programme d'aide financière de dernier recours et les personnes qui bénéficient des mêmes avantages et qui ne répondent pas à la définition de participant admissible de l'assurance-emploi; - Maintien des prestations et allocation d'aide à l'emploi (45\$/semaine en 2019). Pour les personnes responsables de famille monoparentale, un supplément (30\$ en 2019) par semaine est ajouté à l'allocation; - Personne sans soutien public du revenu sous le seuil de faible revenu; - Maintien des sources de revenus et allocation d'aide à l'emploi (45\$/semaine en 2019). Pour les personnes responsables de famille monoparentale, un supplément (30\$ en 2019) par semaine est ajouté à l'allocation. <u>Frais supplémentaires liés à la participation pour tous les participants :</u> - Des frais de garde, de transport quotidien, de séjour hors foyer, de déplacement occasionnel et de frais divers peuvent être remboursés s'ils sont nécessaires à la participation.
5. Critères d'éligibilité	Les individus participant à cette mesure doivent avoir été identifiés comme personnes défavorisées au plan de l'emploi dans le cadre de l'Approche d'intervention qui enclenche le Parcours individualisé vers l'insertion, la formation et l'emploi. Sont admissibles : les participants de l'assurance-emploi;

	• les prestataires d'un programme d'aide financière de dernier recours incluant le Programme alternative jeunesse; • les personnes sans soutien public du revenu; • les personnes bénéficiant des mêmes avantages que ceux accordés aux prestataires d'un programme d'aide financière de dernier recours.
6. Comment bénéficiaire de la mesure	Communiquer avec son centre local d'emploi (CLE). Une agente ou un agent évaluera la situation de la personne et ses besoins et déterminera si ce programme est la solution la mieux appropriée à sa situation. Ce programme est offert par des organismes spécialisés en employabilité.
7. Pour plus d'information	http://www.emploi.quebec.gouv.qc.ca/

PRÉPARATION À L'EMPLOI : OBJECTIF EMPLOI

1. Objectif du programme ou de la mesure	Aide à la recherche d'emploi, préparation à l'emploi : il s'agit de services d'aide à la recherche d'emploi qui visent à offrir un accompagnement personnalisé pour permettre aux personnes d'intégrer le marché du travail.
2. Type de mesure	Assistancielle
3. Organisme responsable	Travail, Emploi et Solidarité sociale, Emploi-Québec (Gouvernement du Québec)
4. Description des biens, services et/ou bénéfices monétaires fournis	Offrir du soutien (soutien du revenu et accompagnement personnalisé) peu importe la situation de la personne, qu'elle ait ce qu'il faut pour trouver un emploi ou encore qu'elle doive entreprendre une formation, acquérir des compétences ou développer certaines habiletés sociales. DURÉE : 12 mois, avec une possibilité de prolongation maximale de 12 mois. La prestation de base varie selon la situation personnelle (indexée chaque année au 1^{er} janvier). En plus de la prestation de base, la personne reçoit une allocation de participation pour la réalisation des activités prévues à son plan d'intégration à l'emploi. Le montant de l'allocation varie selon les activités visées, soit : • la recherche active d'emploi (165\$ par mois (38\$ par semaine) en 2019); • le développement des compétences. (260\$ par mois (60\$ par semaine) - ou pour les familles monoparentales, 390\$ par mois (90\$ par semaine) en 2019); • le développement des habiletés sociales (165 \$ par mois (38 \$ par semaine) en 2019). Certains frais engagés au cours de la réalisation du plan pourraient également être remboursés: par exemple, des frais de garde, de transport ou de scolarité.
5. Critères d'éligibilité	Personnes admissibles pour une première fois au Programme d'aide sociale.
6. Comment bénéficier de la mesure	Communiquer avec un bureau de Services Québec ou un centre local d'emploi de sa région. Un agent d'aide à l'emploi évaluera la personne pour cibler les principaux obstacles à l'intégration au marché du travail. Puis, il élaborera un plan d'intégration à l'emploi personnalisé.
7. Pour plus d'information	https://www.quebec.ca/emploi/programme-objectif-emploi/

PRÉPARATION À L'EMPLOI : DÉMARCHEURS D'EMPLOI

1. Objectif du programme ou de la mesure	Aide à la recherche d'emploi, préparation à l'emploi : il s'agit de services qui visent un accompagnement de la personne dans sa démarche de recherche d'emploi
2. Type de mesure	Assistancielle
3. Organisme responsable	Travail, Emploi et Solidarité sociale, Emploi-Québec (Gouvernement du Québec)
4. Description des biens, services et/ou bénéfices monétaires fournis	Démarcheurs d'emploi se définit comme un accompagnement de la personne dans sa démarche de recherche d'emploi, pour une durée pouvant aller jusqu'à 6 mois et, par la suite, dans son maintien en emploi pour une durée minimale de 4 mois, mais pouvant s'étendre jusqu'à 12 mois. Bien qu'on qualifie le soutien apporté à la personne d'« accompagnement », il faut comprendre que sous cette appellation, on réfère à une forme d'aide qui, tout en incluant effectivement une dimension accompagnement prise dans le sens de soutenir la personne dans sa démarche, comprend des interventions dirigées au regard de l'acquisition de connaissances et du développement d'habiletés techniques et personnelles. Ces mesures s'adressent uniquement aux prestataires d'un programme d'aide financière de dernier recours et aux personnes qui bénéficient des mêmes avantages. Les participants conservent leurs prestations lorsqu'ils ne sont pas en emploi. Aucune allocation d'aide à l'emploi. <u>Frais supplémentaires liés à la participation</u> Démarcheurs d'emploi <u>Phase de recherche d'emploi</u> • frais d'appoint (45\$ par semaine en 2019). • frais de garde, de transport quotidien et de frais divers sont remboursables au besoin.

	<u>Phase de maintien en emploi</u> • frais d'appoint : aucun sauf si la personne perd son emploi et ne reçoit pas de prestations d'assurance-emploi (9\$ par jour). • Frais de garde, de transport quotidien et de frais divers : aucun sauf si la personne perd son emploi et qu'elle ne reçoit pas de prestations d'assurance-emploi. Ces frais sont remboursables au besoin.
5. Critères d'éligibilité	Démarcheurs d'emploi s'adresse aux prestataires aptes au travail, qui sont nouvellement admis à l'aide financière de dernier recours à la suite d'une première demande (les primo demandeurs), ou qui vivent des entrées et des sorties répétitives à l'aide financière de dernier recours. Les prestataires déjà présents à l'aide pourraient aussi être admis si le service Démarcheurs d'emploi constitue une réponse adaptée à leurs besoins
6. Comment bénéficier de la mesure	Communiquer avec son centre local d'emploi (CLE).
7. Pour plus d'information	

PRÉPARATION À L'EMPLOI : SERVICE SPÉCIALISÉ JEUNESSE

1. Objectif du programme ou de la mesure	Aide à la recherche d'emploi, préparation à l'emploi : il s'agit de services d'aide à la recherche d'emploi qui visent à permettre aux jeunes âgés de 18 à 29 ans ayant des obstacles importants face à l'emploi de déterminer un objectif professionnel leur permettant d'intégrer un emploi ou d'effectuer un retour aux études.
2. Type de mesure	Assistancielle
3. Organisme responsable	Travail, Emploi et Solidarité sociale, Emploi-Québec (Gouvernement du Québec)
4. Description des biens, services et/ou bénéfices monétaires fournis	Les activités à réaliser seront définies dans un « Plan d'intervention » convenu entre le jeune et l'intervenant de l'organisme. Même si les besoins et les moyens à mettre de l'avant peuvent être évolutifs, cet engagement concret permettra de définir la direction de l'intervention ainsi que les objectifs à atteindre. Le counseling d'emploi offert par l'intervenant permettra à certains jeunes de régler certains problèmes complexes, tout en gardant le cap sur la finalité de l'intervention qu'est l'intégration en emploi ou le retour aux études (inscription à une formation). DURÉE : Moins de 180 heures. 1. Utilisation d'une information dynamique sur les besoins du marché du travail et d'information scolaire et professionnelle; 2. Développement d'activités permettant de faire des choix éclairés et de développer des apprentissages; 3. Accompagnement jusqu'à l'emploi ou pendant la formation. Allocation d'aide à l'emploi <u>Aucune allocation d'aide à l'emploi</u> <u>Participant de l'assurance-emploi</u> • Prestataire actif : maintien des prestations d'assurance-emploi jusqu'à épuisement. • Participant admissible : aucune prestation d'assurance-emploi.

	• Prestataire d'un programme d'aide financière de dernier recours et les personnes qui bénéficient des mêmes avantages : maintien de la prestation d'aide financière. • Personne sans soutien public : maintien des sources de revenu. <u>Frais supplémentaires liés à la participation</u> • participants de l'assurance-emploi : • prestataire actif : aucun frais supplémentaire. • participant admissible : le remboursement des frais supplémentaires s'établit à partir du statut de prestataire d'un programme d'aide financière de dernier recours ou de personne sans soutien public de revenu. • prestataires d'un programme d'aide financière de dernier recours et les personnes qui bénéficient des mêmes avantages : • frais d'appoint (45\$ par semaine en 2019). • frais de garde, de transport quotidien et de frais divers sont remboursés au besoin. <u>Personnes sans soutien public du revenu sous le seuil de faible revenu :</u> • frais d'appoint (45\$ par semaine en 2019).
5. Critères d'éligibilité	Jeunes âgés de 18 à 29 ans ayant des obstacles importants face à l'emploi tel que la sous scolarisation, périodes de chômage récurrentes, isolement social et communautaire, problèmes de délinquance, etc.
6. Comment bénéficier de la mesure	Communiquer avec son centre local d'emploi (CLE).
7. Pour plus d'information	

EXPÉRIENCE DE TRAVAIL : DÉCOUVRIR UN MÉTIER, UNE PROFESSION

1. Objectif du programme ou de la mesure	Aide au développement de compétences spécifiques, expérience de travail : services d'aide à l'emploi visant à faire vivre une expérience de travail à la personne qui sera aidante dans sa démarche vers l'emploi.
2. Type de mesure	Assistancielle
3. Organisme responsable	Travail, Emploi et Solidarité sociale, Emploi-Québec (Gouvernement du Québec)
4. Description des biens, services et/ou bénéfices monétaires fournis	Découvrir un métier ou une profession en participant à un stage d'exploration ou d'observation. <u>Volet d'exploration</u> : le stage d'exploration permet d'accomplir des tâches dans un milieu de travail relié aux intérêts d'une personne, pour une durée maximale de 4 semaines. Cette expérience permet de vérifier si le choix professionnel correspond aux attentes de la personne et de se faire valoir auprès d'un employeur potentiel. <u>Volet d'observation</u> : le stage d'observation, qui dure quelques semaines, permet d'observer l'environnement de travail et les réalités d'un emploi d'intérêt pour une personne. Cette expérience permet d'acquérir une meilleure connaissance de cet emploi et d'établir de précieux contacts avec des personnes du milieu. Une personne-ressource joue le rôle d'accompagnant pendant le stage et l'encadrement est confié à une personne qui travaille dans l'entreprise. Allocation d'aide à l'emploi Aucune allocation d'aide à l'emploi. <u>Participant de l'assurance-emploi</u> : • prestataire actif : maintien de la prestation d'assurance-emploi jusqu'à épuisement. • participant admissible : aucune prestation d'assurance-emploi. • prestataire d'un programme d'aide financière de dernier recours et les personnes qui bénéficient des mêmes avantages : maintien de la prestation d'aide financière. • personne sans soutien public du revenu : maintien des sources de revenu.

	Frais supplémentaires liés à la participation <u>Participant de l'assurance-emploi :</u> • prestataire actif : aucun frais supplémentaire. • participant admissible : le remboursement des frais supplémentaires s'établit à partir du statut de prestataire d'un programme d'aide financière de dernier recours ou de personne sans soutien public de revenu. <u>Prestataire d'un programme d'aide financière de dernier recours et les personnes qui bénéficient des mêmes avantages :</u> • frais d'appoint (9\$ par jour en 2019). • frais de garde, de transport quotidien et de frais divers sont remboursables au besoin. <u>Personne sans soutien public du revenu sous le seuil de faible revenu :</u> • frais d'appoint (9\$ par jour en 2019).
5. Critères d'éligibilité	Être une personne de moins de 25 ans qui éprouve des difficultés à s'intégrer dans le monde du travail.
6. Comment bénéficier de la mesure	Pour les participants au Programme alternative jeunesse ou à un autre programme d'Emploi-Québec : communiquez avec la personne-ressource en charge du dossier de la personne. Sinon : communiquer avec le centre local d'emploi (CLE). Une agente ou un agent pourra évaluer les besoins de la personne et proposer un stage selon ses intérêts. Il sera possible aussi d'obtenir de l'aide pour la recherche d'emploi et les démarches de formation. Il est aussi possible d'explorer soi-même les stages offerts dans le cadre du programme. Cependant, il est nécessaire de communiquer avec la personne-ressource ou le CLE pour postuler.
7. Pour plus d'information	http://www.emploiquebec.gouv.qc.ca/citoyens-pgu/faire-le-bon-choix-professionnel/explorer-un-metier-ou-une-profession/stages-dexploration/

EXPÉRIENCE DE TRAVAIL : PROJETS DE PRÉPARATION À L'EMPLOI (PPE) : JEUNES VOLONTAIRES

1. Objectif du programme ou de la mesure	Aide au développement de compétences spécifiques, expérience de travail : programme visant à permettre aux jeunes d'explorer un projet d'entreprise, organiser des services dans leur milieu ou réaliser un projet qui leur tient à cœur.
2. Type de mesure	Assistancielle
3. Organisme responsable	Travail, Emploi et Solidarité sociale, Emploi-Québec (Gouvernement du Québec)
4. Description des biens, services et/ou bénéfices monétaires fournis	Explorer un projet d'affaires et valider ses compétences entrepreneuriales, sa motivation et sa détermination par l'entremise d'activités de type démarrage d'entreprise. Il est possible de compter sur l'expertise de ressources locales engagées sur une base bénévole, et de bénéficier d'un accompagnement et d'un suivi propices au développement des compétences. Allocation d'aide à l'emploi <u>Participants de l'assurance-emploi :</u> • prestataire actif : maintien des prestations d'assurance-emploi. Si les prestations sont inférieures à un certain montant de l'allocation d'aide à l'emploi (en 2019, montant de 300\$/plus les suppléments, s'il y a lieu), la différence est comblée par une allocation d'aide à l'emploi. • participant admissible : allocation d'aide à l'emploi (en 2019, 300\$/semaine plus les suppléments, s'il y a lieu). L'allocation d'aide à l'emploi peut être bonifiée des suppléments suivants : • supplément pour les personnes responsables de famille monoparentale (30 \$ / semaine en 2019). • supplément par enfant majeur à charge en formation secondaire générale à temps complet (minimum 15 heures/semaine) (30\$ / semaine en 2019). L'allocation d'aide à l'emploi est établie en tenant compte des prestations d'assurance-emploi et des revenus de la personne. <u>Prestataires d'un programme d'aide financière de dernier recours et ceux qui bénéficient des mêmes avantages et qui ne répondent pas à la définition de participant de l'assurance-emploi :</u>

	• maintien des prestations et allocation d'aide à l'emploi (45\$ / semaine en 2019), plus le supplément pour les personnes responsables de famille monoparentale (30\$ / semaine en 2019). <u>Personnes sans soutien public du revenu sous le seuil de faible revenu ont droit à une allocation d'aide à l'emploi selon leur scolarité :</u> • s'ils n'ont pas de DES ou DEP (195\$/mois en 2019). • s'ils ont au moins un DES ou un DEP complété (ou sera complété en cours de participation), ou si elles ont obtenu l'équivalence de secondaire V (300\$/mois en 2019) Le montant établi ne prend pas en compte les revenus de travail. <u>Frais supplémentaires liés à la participation pour tous les participants :</u> des frais de garde, de transport quotidien, de séjour hors foyer, de déplacement occasionnel et de frais divers peuvent être remboursés s'ils sont nécessaires à la participation.
5. Critères d'éligibilité	Critères : • jeunes généralement âgés de 16 à 29 ans (très exceptionnellement, plus de 29 ans). • participants de l'assurance-emploi; • prestataires d'un programme d'aide financière de dernier recours; • personnes bénéficiant des mêmes avantages que ceux accordés aux prestataires d'un programme d'aide financière de dernier recours; • personnes inadmissibles à l'assurance-emploi ou à un programme d'aide financière de dernier recours ayant accès à un autre régime public de soutien du revenu; • personnes « sans soutien public du revenu. »
6. Comment bénéficier de la mesure	• Présenter son projet à une agente ou à un agent du centre local d'emploi (CLE). • S'associer à un mentor qui possède de l'expérience dans le type de projet d'intérêt • Présenter son projet à un comité formé de bénévoles du milieu d'appartenance en compagnie du mentor associé. Le comité évaluera le projet et recommandera qu'il soit accepté ou non.
7. Pour plus d'information	http://www.emploiquebec.gouv.qc.ca/citoyens-pgu/developper-et-faire-reconnaitre-vos-competences/preparation-a-lemploi/jeunes-volontaires/

EXPÉRIENCE DE TRAVAIL : PROGRAMME MOBILITÉ JEUNESSE - DÉVELOPPEMENT DE CARRIÈRE

1. Objectif du programme ou de la mesure	Aide au développement de compétences spécifiques, expérience de travail : LOJIQ encourage les jeunes professionnels pour le développement de leur carrière en soutenant des projets qui leur permettent d'accéder à des réseaux, d'échanger leur expertise et leur savoir-faire, de développer des compétences ou de se perfectionner, au Québec, dans les provinces canadiennes et à l'international.
2. Type de mesure	Assistancielle
3. Organisme responsable	Les Offices jeunesse internationaux du Québec (LOJIQ) (Gouvernement du Québec)
4. Description des biens, services et/ou bénéfices monétaires fournis	Ce programme permet de : - réaliser une activité de création ou de diffusion artistique; - participer à une classe de maître (artistes et travailleurs du milieu culturel); - participer à un événement (colloque, congrès, salon, forum, festival, etc.); - participer à une formation de courte durée; - effectuer un séjour de recherche; - réaliser un séjour thématique; - effectuer un stage professionnel en milieu de travail; - développer un réseau de contacts internationaux. Ce programme se divise en trois volets : action culturelle et artistique développement et échange d'expertise stages professionnels en milieu de travail Tous les projets acceptés font l'objet de conditions de financement touchant les assurances et le transport des participants. LOJIQ assume 65 % du coût du transport international jusqu'à un montant maximum établi en fonction de la zone géographique dans laquelle a lieu le projet. Des forfaits de transport sont aussi offerts pour un projet au Québec ou dans une autre province canadienne

	En plus de bénéficier du soutien financier de LOJIQ, les participants bénéficient de services d'accompagnement, de conseils, de suivi au retour et de soutien logistique de la part du personnel de LOJIQ,
5. Critères d'éligibilité	Pour proposer un projet à LOJIQ ou pour participer à un projet offert par LOJIQ, il faut obligatoirement : • être âgé de 18 à 35 ans; • être citoyen canadien ou avoir le statut de résident permanent (carte valide au moment du dépôt du projet et pour toute la durée du séjour à l'étranger); • détenir une carte d'assurance maladie du Québec (RAMQ) valide; • habiter au Québec depuis au moins un an. Si le projet est accepté, pour pouvoir bénéficier du soutien de LOJIQ, la personne doit être membre de la Fondation LOJIQ. L'adhésion annuelle de 25\$ permet de soutenir les actions de LOJIQ auprès des jeunes québécois engagés dans une démarche de mobilité au Québec, au Canada ou à l'international, et procure des avantages négociés auprès de partenaires. Admissibilité En plus des critères d'admissibilité généraux : Action culturelle et artistique : - artistes, travailleurs et opérateurs professionnels du secteur culturel; - directeurs artistiques ou techniques, scénographes, techniciens de scène, agents, producteurs, diffuseurs, médiateurs culturels et autres professionnels des arts de la culture; - artistes des métiers d'art reconnus comme tels par leur ordre professionnel; - ne sont pas admissibles les projets issus d'une activité socioculturelle, les étudiants et les professionnels autres que ceux du secteur artistique; Le projet peut être réalisé dans les provinces canadiennes (hors Québec) ou à l'international. Documents à fournir pour ce volet :

CV artistique ou professionnel;
présentation de la démarche artistique;
tout document de présentation, hyperlien ou matériel audiovisuel pertinent;
présentation du ou des partenaires;
programme de séjour ou de tournée;
confirmation d'accueil;
planification budgétaire qui indique les sources de financement.

Développement et échange d'expertise :

- professionnels de toutes disciplines et métiers en dehors du domaine des arts et de la culture;
Le projet peut être réalisé dans les provinces canadiennes (hors Québec) ou à l'international.

Documents à fournir pour ce volet :

CV

présentation de vos activités professionnelles;
document ou hyperlien de présentation du ou des partenaires à l'étranger;
programme de séjour;
planification budgétaire;
une ou des confirmations d'accueil.

Stages professionnels en milieu de travail :

- professionnels diplômés;
- sans emploi ou sous-employés (temps partiel, soit moins de 30 heures par semaine, ou emploi non relié au parcours professionnel);
- travailleurs autonomes.

Le projet visera à améliorer les compétences et développer l'employabilité.

Le projet peut être réalisé au Québec, dans les provinces canadiennes ou à l'international.

Documents à fournir pour ce volet :

CV;

confirmation d'accueil du milieu de stage;

description des tâches à réaliser;

planification budgétaire;

document ou hyperlien de présentation du ou des partenaires à l'étranger;

programme de séjour.

Admissibilité des anciens participants :

il est possible pour les anciens participants de proposer d'autres projets ou de participer à nouveau à des projets offerts par LOJIQ. Les conditions suivantes doivent alors être respectées:

- avoir complété et transmis le questionnaire d'évaluation au terme de chacun des projets réalisés antérieurement;
- démontrer qu'il y a une progression dans votre démarche, le projet devant présenter clairement un contenu renouvelé et enrichi.

Dans tous les cas, LOJIQ se réserve le droit de privilégier une première participation en fonction des ressources disponibles. Le maximum de participations pouvant être accordées est de quatre.

Admissibilité des travailleurs :

- l'admissibilité des travailleurs salariés ou contractuels avec contrat à durée déterminée, des travailleurs autonomes, des artistes ou des créateurs ainsi que des diplômés à la recherche d'un emploi dans leur domaine est toujours sujette à une évaluation préalable qui tient compte, entre autres, des acquis potentiels, du lien entre la formation du candidat et le poste qu'il occupe et de la contribution de l'employeur à la formation de ses employés;
- les personnes en emploi engagées activement dans une démarche citoyenne sont admissibles aux projets du programme Engagement citoyen;

• les employés des administrations publiques (fédérales, provinciales ou municipales) ne sont pas admissibles, à moins que le projet se situe en dehors de leurs fonctions, tout en se maintenant dans le cadre de leur cheminement professionnel.

Admissibilité des accompagnateurs :

- les professeurs-accompagnateurs sont non-admissibles, et ce, même s'ils sont âgés de moins de 35 ans;
- les accompagnateurs peuvent être admissibles dans le cadre de projets qui s'adressent à une clientèle nécessitant un encadrement et un accompagnement spécialisés (exemple : chantiers d'insertion).

Admissibilité des nouveaux arrivants :

être âgé entre 18 et 35 ans;

détenir une carte d'assurance maladie du Québec (RAMQ) valide ou être couvert par un régime d'assurance privée (ex. : Croix bleue);

ne pas avoir le statut d'étudiant à temps plein au moment de la réalisation du stage;

être actuellement sans emploi ou sous-employé (temps partiel, ou emploi non-lié au parcours professionnel);

provenir des diverses régions du Québec sauf Centre-du-Québec, Estrie, Mauricie et Montérégie;

détenir le statut de citoyen canadien ou de résident permanent acquis depuis moins de 5 ans;

OU Détenir un certificat de sélection du Québec (CSQ) valide et un permis de travail ouvert valide pour la durée du stage, au moment de déposer sa demande.

Admissibilité des projets :

- les projets qui répondent aux critères de l'un de nos programmes doivent contribuer à enrichir la formation, l'expérience professionnelle ou la démarche citoyenne des participants. Conséquemment, il est nécessaire qu'il y ait adéquation entre le projet et le cheminement académique, professionnel ou citoyen du participant;
- les projets individuels et de groupe sont admissibles. Toutefois, le nombre de participants par groupe peut être sujet à contingentement en fonction des ressources financières disponibles;

	• pour tous les projets, le départ doit s'effectuer à partir du Québec, sauf en de rares exceptions pour des villes limitrophes au Québec. Vérifier les possibilités en nous contactant. Les types de projets suivants ne sont pas admissibles : • séjours linguistiques (sauf pour les étudiants inscrits dans des programmes universitaires spécialisés en langue ou traduction); • séjours de découverte culturelle et touristique ou activité socioculturelle et de loisir; • projet d'aide humanitaire ou d'initiation à la coopération internationale non relié au domaine de formation; • projet déjà soutenu par des bourses de mobilité substantielles en provenance des gouvernements ou d'autres sources (ex: projets Québec sans frontières, projets ACDI, stages dans une organisation internationale (MRI), stages internationaux du Barreau, etc.). Durée des séjours : • selon le type de projet et le programme dans lequel il s'inscrit, la durée d'un séjour peut varier d'une semaine à un an; • la participation à un événement se déroulant dans une destination de proximité peut justifier un séjour de quelques jours seulement; • les participants peuvent prolonger leur séjour au-delà de la durée du projet, mais cette prolongation ne doit pas faire en sorte que le projet appuyé par LOJIQ devienne l'excuse pour réaliser un séjour personnel ou touristique.
6. Comment bénéficier de la mesure	Présenter son projet à l'OIJQ : https://portaillojiq.force.com/s/login/?startURL=%2Fs%2F&ec=302
7. Pour plus d'information	https://www.lojiq.org/

EXPÉRIENCE DE TRAVAIL : PROGRAMME MOBILITÉ JEUNESSE - INSERTION SOCIOPROFESSIONNELLE

1. Objectif du programme ou de la mesure	Aide au développement de compétences spécifiques, expérience de travail : par ce programme, LOJIQ souhaite renforcer l'employabilité et l'inclusion sociale des jeunes éloignés du marché du travail, sortis du système éducatif, en démarche d'insertion socioprofessionnelle et désirant bonifier leur parcours en lien avec les Carrefours jeunesse-emploi (CJE) du Québec ou avec toute structure jeunesse intervenant dans le domaine de l'employabilité et de l'insertion socioprofessionnelle, par une expérience de mobilité de groupe formatrice et valorisante, susceptible de favoriser leur retour aux études ou leur intégration en emploi. Le programme permet aussi aux professionnels, aux intervenants et aux acteurs de l'insertion œuvrant auprès de ces jeunes, d'enrichir leur parcours professionnel par des échanges de pratiques et d'expertises avec des partenaires ou dans le cadre de la préparation d'un projet de mobilité au profit d'un groupe de jeunes en démarche d'insertion socioprofessionnelle.
2. Type de mesure	Assistancielle
3. Organisme responsable	Les Offices jeunesse internationaux du Québec (LOJIQ) (Gouvernement du Québec)
4. Description des biens, services et/ou bénéfices monétaires fournis	Ce programme se divise en deux volets : groupes d'insertion missions préparatoires ou d'expertise Groupes d'insertion : les projets de groupes d'insertion se déclinent tous en trois phases et doivent se dérouler à temps plein (minimum de 20 heures par semaine) : 1/ Activités préparatoires réalisées en groupe au Québec – Minimum de 5 semaines

Développement de l'employabilité et activités favorisant l'insertion socioprofessionnelle (connaissance de soi, exploration du marché de l'emploi et des domaines de formation, ateliers de développement personnel – gestion de conflits, communication non-violente et non-verbal, dynamique de groupe, etc.);
Préparation au séjour de mobilité (relations interculturelles, logistique, activités de levée de fonds et, selon la destination, formation linguistique de 45 heures minimum, s'il y a lieu).

2/ Séjour de mobilité, deux formes possibles – De 2 à 3 semaines

Chantier d'insertion (chantier de travail communautaire ou activités formatrices) : le groupe participe collectivement à des travaux ou à des activités de différentes natures utiles à une association, une communauté ou une région. Le projet est encadré par l'organisme d'accueil. La durée du séjour varie de deux à quatre semaines ;

Stages d'insertion : toujours dans une démarche collective de groupe, les participants réalisent des stages individuels variant de trois à quatre semaines au sein d'entreprises, de structures ou d'organismes identifiés par le milieu d'accueil.

3/ Activités réalisées en groupe au retour au Québec – Minimum d'une semaine

Intégration et partage de l'expérience vécue :

Plan d'action et remise en mouvement des jeunes vers un retour aux études ou une intégration en emploi. accompagnement, de conseils, de suivi au retour et de soutien logistique de la part du personnel de LOJIQ,

1. Frais associés au projet (pour les participants et accompagnateurs)

o Transport

International : remboursement du coût du transport aérien pour les participants et les accompagnateurs jusqu'à un montant maximum établi en fonction de la zone géographique dans laquelle a lieu le projet OU montant forfaitaire pour la mobilité aux États-Unis (États limitrophes). Certaines conditions s'appliquent, voir les détails sur le site Internet de LOJIQ : <https://www.lojiq.org/participer/soutien-financier/pour-un-depart-apres-le-1er-avril-2019/>

Québec : Remboursement de de 0,36\$ par km, minimum de 100 Km; certaines conditions s'appliquent, voir les détails dans la zone 1 sur le site Internet de LOJIQ : <https://www.lojiq.org/participer/soutien-financier/pour-un-depart-apres-le-1er-avril-2019/>

Provinces et territoires canadiens : Remboursement du coût du transport selon la destination; certaines conditions s'appliquent, voir les détails dans la zone 1 sur le site Internet de LOJIQ : <https://www.lojiq.org/participer/soutien-financier/pour-un-depart-apres-le-1er-avril-2019/>

o Assurances

Pour les projets au Canada et à l'international, un montant forfaitaire selon les conditions inscrites sur le site Internet de LOJIQ : <https://www.lojiq.org/participer/soutien-financier/httpswwwlojiqorgparticipersoutien-financierpour-un-depart-apres-le-1er-avril-2018/>

o Passeport

Un montant forfaitaire de 140\$ par participant et accompagnateur, uniquement pour les projets réalisés à l'international (hors Québec et Canada), sur présentation de pièces justificatives;

o Vaccins

Un montant forfaitaire applicable selon les zones* s'il y a lieu, sur présentation de pièces justificatives (jusqu'à 450\$ en 2019).

2. Frais reliés au séjour de mobilité (pour les participants)

Un per diem de 350\$/participant pour couvrir une partie des dépenses associées à l'hébergement, aux repas et au transport local pour la durée du projet.

3. Transport local au Québec pour les participants de régions éloignées pour le déplacement vers l'aéroport

Pour les projets réalisés à l'extérieur du Québec, LOJIQ accorde un soutien supplémentaire spécifique aux participants en provenance des six régions du Québec les plus éloignées des grands centres afin de faciliter leur accès à la mobilité au Canada et à l'international (certaines conditions s'appliquent pour les provinces limitrophes*).

5. Critères d'éligibilité	Pour proposer un projet à LOJIQ ou pour participer à un projet offert par LOJIQ, il faut obligatoirement : • être âgé de 18 à 35 ans; • être citoyen canadien ou avoir le statut de résident permanent (carte valide au moment du dépôt du projet et pour toute la durée du séjour à l'étranger); • détenir une carte d'assurance maladie du Québec (RAMQ) valide; • habiter au Québec depuis au moins un an. Si le projet est accepté, pour pouvoir bénéficier du soutien de LOJIQ, la personne doit être membre de la Fondation LOJIQ. L'adhésion annuelle de 25\$ permet de soutenir les actions de LOJIQ auprès des jeunes québécois engagés dans une démarche de mobilité au Québec, au Canada ou à l'international, et procure des avantages négociés auprès de partenaires. Admissibilité En plus des critères d'admissibilité généraux : Groupes d'insertion - les projets peuvent être réalisés au Québec, dans les provinces canadiennes et à l'international; - être sans emploi ou éprouver des difficultés à intégrer un emploi; - être en difficulté d'insertion sociale et professionnelle; - ne pas être étudiant. > Admissibilité des projets : les projets doivent être soumis par des organismes qui animent des activités de formation intégrées à une démarche d'insertion socioprofessionnelle > Admissibilité des accompagnateurs :
---	--

- LOJIQ peut appuyer la participation d'accompagnateurs, même s'ils sont âgés de plus de 35 ans.
- Au moins un des accompagnateurs doit maîtriser la langue du pays d'accueil et avoir de l'expérience en intervention

Missions préparatoires ou d'expertise :

pour les professionnels et intervenants de toute la structure jeunesse œuvrant dans le domaine de l'employabilité et de l'insertion socioprofessionnelle des jeunes, désirant professionnaliser dans leur domaine d'intervention en réalisant, dans une province canadienne hors Québec ou à l'international :

une mission préparatoire à un projet d'insertion;
 une mission d'expertise (colloque, congrès, salon, forum ...);
 une formation de courte durée;
 un séjour de recherche;
 un séjour thématique.

Dépôt de projet

Précisions sur les documents à fournir :

Groupes d'insertion :

une lettre d'appui de l'organisme d'aide à l'emploi que vous représentez;
 une confirmation de l'organisme d'accueil;
 le programme détaillé des activités de séjour de mobilité;
 le programme détaillé des activités de préparation pré-départ et de suivi au retour;
 le curriculum vitae actualisé du ou des accompagnateurs;
 une grille budgétaire - Groupe d'insertion
 missions préparatoires ou d'expertise

in curriculum vitae actualisé;

le programme de séjour de mobilité;
une confirmation du milieu d'accueil ou une preuve d'inscription (s'il s'agit d'un événement);
une lettre d'appui de l'organisme d'aide à l'emploi que vous représente ;
une planification budgétaire.

Admissibilité des anciens participants :

il est possible pour les anciens participants de proposer d'autres projets ou de participer à nouveau à des projets offerts par LOJIQ. Les conditions suivantes doivent alors être respectées:

- avoir complété et transmis le questionnaire d'évaluation au terme de chacun des projets réalisés antérieurement;
- démontrer qu'il y a une progression dans votre démarche, le projet devant présenter clairement un contenu renouvelé et enrichi.

Dans tous les cas, LOJIQ se réserve le droit de privilégier une première participation en fonction des ressources disponibles. Le maximum de participations pouvant être accordées est de quatre.

Admissibilité des travailleurs :

- l'admissibilité des travailleurs salariés ou contractuels avec contrat à durée déterminée, des travailleurs autonomes, des artistes ou des créateurs ainsi que des diplômés à la recherche d'un emploi dans leur domaine est toujours sujette à une évaluation préalable qui tient compte, entre autres, des acquis potentiels, du lien entre la formation du candidat et le poste qu'il occupe et de la contribution de l'employeur à la formation de ses employés;
- les personnes en emploi engagées activement dans une démarche citoyenne sont admissibles aux projets du programme Engagement citoyen;
- les employés des administrations publiques (fédérales, provinciales ou municipales) ne sont pas admissibles, à moins que le projet se situe en dehors de leurs fonctions, tout en se maintenant dans le cadre de leur cheminement professionnel.

Admissibilité des accompagnateurs :

- les professeurs-accompagnateurs sont non admissibles, et ce, même s'ils sont âgés de moins de 35 ans;
- les accompagnateurs peuvent être admissibles dans le cadre de projets qui s'adressent à une clientèle nécessitant un encadrement et un accompagnement spécialisés (exemple : chantiers d'insertion).

Admissibilité des nouveaux arrivants :

être âgé entre 18 et 35 ans;

détenir une carte d'assurance maladie du Québec (RAMQ) valide ou être couvert par un régime d'assurance privée (ex. : Croix bleue);

ne pas avoir le statut d'étudiant à temps plein au moment de la réalisation du stage;

être actuellement sans emploi ou sous-employé (temps partiel, ou emploi non lié au parcours professionnel);

provenir des diverses régions du Québec sauf Centre-du-Québec, Estrie, Mauricie et Montérégie;

détenir le statut de citoyen canadien ou de résident permanent acquis depuis moins de 5 ans;

OU détenir un certificat de sélection du Québec (CSQ) valide et un permis de travail ouvert valide pour la durée du stage, au moment de déposer sa demande.

Admissibilité des projets :

• les projets qui répondent aux critères de l'un de nos programmes doivent contribuer à enrichir la formation, l'expérience professionnelle ou la démarche citoyenne des participants. Conséquemment, il est nécessaire qu'il y ait adéquation entre le projet et le cheminement académique, professionnel ou citoyen du participant;

• les projets individuels et de groupe sont admissibles. Toutefois, le nombre de participants par groupe peut être sujet à contingentement en fonction des ressources financières disponibles;

• pour tous les projets, le départ doit s'effectuer à partir du Québec, sauf en de rares exceptions pour des villes limitrophes au Québec. Vérifier les possibilités en nous contactant.

Les types de projets suivants ne sont pas admissibles :

	• séjours linguistiques (sauf pour les étudiants inscrits dans des programmes universitaires spécialisés en langue ou traduction); • séjours de découverte culturelle et touristique ou activité socioculturelle et de loisir; • projet d'aide humanitaire ou d'initiation à la coopération internationale non relié au domaine de formation; • projet déjà soutenu par des bourses de mobilité substantielles en provenance des gouvernements ou d'autres sources (ex : projets Québec sans frontières, projets ACDI, stages dans une organisation internationale (MRI), stages internationaux du Barreau, etc.). Durée des séjours : • selon le type de projet et le programme dans lequel il s'inscrit, la durée d'un séjour peut varier d'une semaine à un an; • la participation à un événement se déroulant dans une destination de proximité peut justifier un séjour de quelques jours seulement; • les participants peuvent prolonger leur séjour au-delà de la durée du projet, mais cette prolongation ne doit pas faire en sorte que le projet appuyé par LOJIQ devienne l'excuse pour réaliser un séjour personnel ou touristique.
6. Comment bénéficier de la mesure	Présenter son projet à l'OIJQ : https://portaillojiq.force.com/s/login/?startURL=%2Fs%2F&ec=302
7. Pour plus d'information	https://www.lojiq.org/

EXPÉRIENCE DE TRAVAIL : PROGRAMME MOBILITÉ JEUNESSE - ENTREPRENEURIAT

1. Objectif du programme ou de la mesure	Aide au développement de compétences spécifiques, expérience de travail : LOJIQ répond aux besoins des jeunes entrepreneurs à l'étape de démarrage ou en activité qui souhaitent ajouter un volet international à leur parcours d'affaires. Les projets soutenus vont de la participation à un événement (salon d'affaires, foire, congrès, etc.), à la réalisation d'un séjour de prospection ou d'une mission commerciale. LOJIQ accompagne les étudiants, les personnes ayant le souhait de développer un projet lié à l'entrepreneuriat et les agents de sensibilisation à la culture entrepreneuriale désirant participer à une activité de formation en sensibilisation aux valeurs entrepreneuriales. LOJIQ propose aussi des activités de mentorat d'affaires internationales en jumelant des étudiants ou des jeunes diplômés à des chefs d'entreprise afin de les accompagner lors d'une mission commerciale à l'étranger.
2. Type de mesure	Assistancielle
3. Organisme responsable	Les Offices jeunesse internationaux du Québec (LOJIQ) (Gouvernement du Québec)
4. Description des biens, services et/ou bénéfices monétaires fournis	Projets pour les jeunes entrepreneurs : LOJIQ soutient les jeunes entrepreneurs québécois désirant réaliser un séjour à l'international ou dans une province canadienne autre que le Québec en vue de : • développer un projet d'entreprise; • participer à un événement; • participer à une formation; • développer des partenariats; • rechercher une expertise auprès d'un partenaire international; • rejoindre des marchés potentiels; • développer un réseau de contacts internationaux.

	En plus de répondre aux demandes formulées par les jeunes entrepreneurs, LOJIQ propose aussi occasionnellement la possibilité de participer à des missions commerciales ou des projets spéciaux organisés en lien avec ses partenaires. Consultez nos appels de candidatures pour plus de détails. Soutien financier Pour connaître le soutien financier offert par LOJIQ cliquer ici. Les entrepreneurs peuvent bénéficier d'une bourse supplémentaire allant jusqu'à 500\$ par entreprise. Cette bourse est octroyée en fonction du dossier présenté, de la destination et des ressources financières disponibles. Projets en sensibilisation à la culture entrepreneuriale LOJIQ soutient le développement de la culture et des valeurs entrepreneuriales des jeunes adultes québécois par le biais de projets de sensibilisation visant à favoriser l'acquisition de connaissances, le transfert d'expertise, les échanges de pratiques et le réseautage. Fréquemment, ces projets sont réalisés en groupe. Soutien financier Pour connaître le soutien financier offert par LOJIQ cliquer ici. Projets de mentorat d'affaires internationales LOJIQ initie des projets en mentorat d'affaires internationales afin de favoriser l'acquisition d'une expérience entrepreneuriale et professionnelle par la relève et contribuer à la rendre apte à affronter les défis d'un environnement mondialisé. Soutien financier : en contrepartie de frais d'inscription dont le montant est établi en fonction des conditions de chaque projet, LOJIQ assume les frais liés à la participation au projet (transport international, assurances, hébergement, transport local).
5. Critères d'éligibilité	Pour proposer un projet à LOJIQ ou pour participer à un projet offert par LOJIQ, il faut obligatoirement : • être âgé de 18 à 35 ans; • être citoyen canadien ou avoir le statut de résident permanent (carte valide au moment du dépôt du projet et pour toute la durée du séjour à l'étranger);

- détenir une carte d'assurance maladie du Québec (RAMQ) valide;
- habiter au Québec depuis au moins un an.

Si le projet est accepté, la personne doit pour pouvoir bénéficier du soutien de LOJIQ, être membre de la Fondation LOJIQ. L'adhésion annuelle de 25\$ permet de soutenir les actions de LOJIQ auprès des jeunes québécois engagés dans une démarche de mobilité internationale, et procure des avantages négociés auprès de partenaires.

Admissibilité des anciens participants :

il est possible pour les anciens participants de proposer d'autres projets ou de participer à nouveau à des projets offerts par LOJIQ. Les conditions suivantes doivent alors être respectées :

- avoir complété et transmis le questionnaire d'évaluation au terme de chacun des projets réalisés antérieurement;
- démontrer qu'il y a une progression dans votre démarche, le projet devant présenter clairement un contenu renouvelé et enrichi.

Dans tous les cas, LOJIQ se réserve le droit de privilégier une première participation en fonction des ressources disponibles. Le maximum de participations pouvant être accordées est de quatre.

Admissibilité des travailleurs :

- l'admissibilité des travailleurs salariés ou contractuels avec contrat à durée déterminée, des travailleurs autonomes, des artistes ou des créateurs ainsi que des diplômés à la recherche d'un emploi dans leur domaine est toujours sujette à une évaluation préalable qui tient compte, entre autres, des acquis potentiels, du lien entre la formation du candidat et le poste qu'il occupe et de la contribution de l'employeur à la formation de ses employés;
- les personnes en emploi engagées activement dans une démarche citoyenne sont admissibles aux projets du programme Engagement citoyen;
- les employés des administrations publiques (fédérales, provinciales ou municipales) ne sont pas admissibles, à moins que le projet se situe en dehors de leurs fonctions, tout en se maintenant dans le cadre de leur cheminement professionnel.

Admissibilité des accompagnateurs :

- les professeurs-accompagnateurs sont non-admissibles, et ce, même s'ils sont âgés de moins de 35 ans;
- les accompagnateurs peuvent être admissibles dans le cadre de projets qui s'adressent à une clientèle nécessitant un encadrement et un accompagnement spécialisés (exemple : chantiers d'insertion).

Admissibilité des nouveaux arrivants :

être âgé entre 18 et 35 ans;

détenir une carte d'assurance maladie du Québec (RAMQ) valide ou être couvert par un régime d'assurance privée (ex. : Croix bleue);

ne pas avoir le statut d'étudiant à temps plein au moment de la réalisation du stage;

être actuellement sans emploi ou sous-employé (temps partiel, ou emploi non lié au parcours professionnel);

provenir des diverses régions du Québec sauf Centre-du-Québec, Estrie, Mauricie et Montérégie;

détenir le statut de citoyen canadien ou de résident permanent acquis depuis moins de 5 ans;

OU détenir un certificat de sélection du Québec (CSQ) valide et un permis de travail ouvert valide pour la durée du stage, au moment de déposer sa demande.

Admissibilité des projets :

- les projets qui répondent aux critères de l'un de nos programmes doivent contribuer à enrichir la formation, l'expérience professionnelle ou la démarche citoyenne des participants. Conséquemment, il est nécessaire qu'il y ait adéquation entre le projet et le cheminement académique, professionnel ou citoyen du participant;
- les projets individuels et de groupe sont admissibles. Toutefois, le nombre de participants par groupe peut être sujet à contingentement en fonction des ressources financières disponibles;
- pour tous les projets, le départ doit s'effectuer à partir du Québec, sauf en de rares exceptions pour des villes limitrophes au Québec. Vérifier les possibilités en nous contactant.

Les types de projets suivants ne sont pas admissibles :

- séjours linguistiques (sauf pour les étudiants inscrits dans des programmes universitaires spécialisés en langue ou traduction);
- séjours de découverte culturelle et touristique ou activité socioculturelle et de loisir;
- projet d'aide humanitaire ou d'initiation à la coopération internationale non relié au domaine de formation;
- projet déjà soutenu par des bourses de mobilité substantielles en provenance des gouvernements ou d'autres sources (ex: projets Québec sans frontières, projets ACIDI, stages dans une organisation internationale (MRI), stages internationaux du Barreau, etc.).

Durée des séjours :

- selon le type de projet et le programme dans lequel il s'inscrit, la durée d'un séjour peut varier d'une semaine à un an;
- la participation à un événement se déroulant dans une destination de proximité peut justifier un séjour de quelques jours seulement;
- les participants peuvent prolonger leur séjour au-delà de la durée du projet, mais cette prolongation ne doit pas faire en sorte que le projet appuyé par LOJIC devienne l'excuse pour réaliser un séjour personnel ou touristique.

Admissibilité Projets pour les jeunes entrepreneurs

Répondre aux critères d'admissibilité généraux de LOJIC et être :

entrepreneur dont l'entreprise est en pré-démarrage ou aux premières étapes d'acquisition d'une entreprise (avec lettre de soutien d'un organisme d'accompagnement*);

entrepreneur en activité et disposant d'un statut juridique (numéro d'entreprise) incluant les organismes sans but lucratif et les coopératives (avec une lettre d'appui du Conseil d'administration)

Le projet peut être réalisé dans les provinces canadiennes (hors Québec) ou à l'international.

* Carrefours jeunesse-emploi, organismes locaux de développement économique (CDEC, SADC, CLD, CAE, ORPEX), chambres de commerce, incubateurs entrepreneuriaux, institutions financières, etc. La lettre doit témoigner du processus de lancement d'entreprise et être signée par l'agent responsable du dossier.

Notes :

- une priorité est accordée aux très petites entreprises;
- les entreprises d'économie sociale et de type coopératif sont également admissibles à ce programme;
- dans le cas d'un projet coordonné par un organisme ou une association, les coordonnateurs de projets ne sont pas admissibles.

Dates de dépôt des projets :

quatre périodes de dépôt de projets durant l'année assurent une gestion régulière de la demande. Elles sont établies en fonction des dates de départ.

Afin de connaître les prochaines dates de dépôt pour la réalisation d'un projet [cliquer ici](#).

Admissibilité des participants Projets en sensibilisation à la culture entrepreneuriale

Répondre aux critères d'admissibilité généraux et être :

- étudiants membres d'un club d'entrepreneurs;
- agents de sensibilisation à l'entrepreneuriat ou professionnels de la formation en entrepreneuriat • personnes ayant le souhait de se lancer en affaires.

Le projet peut être réalisé au Québec, dans les provinces canadiennes ou à l'international.

Durée des séjours :

- les projets de sensibilisation à la culture entrepreneuriale peuvent se dérouler sur une période de sept à 14 jours;
- les participants peuvent prolonger leur séjour au-delà de la durée du projet, mais cette prolongation ne doit pas faire en sorte que le projet appuyé par LOJLQ devienne l'excuse pour réaliser un séjour personnel ou touristique.

Dates de dépôt des projets :

quatre périodes de dépôt de projets durant l'année assurent une gestion régulière de la demande. Elles sont établies en fonction des dates de départ.

	Afin de connaître les prochaines dates de dépôt pour la réalisation d'un projet veuillez cliquer ici. Admissibilité des participants Projets de mentorat d'affaires internationales L'objectif du programme de Mentorat d'affaires internationales est d'initier les jeunes québécois aux réalités mondiales de l'entrepreneuriat, par conséquent, LOJIQ accordera une priorité aux candidats n'ayant pas beaucoup d'expérience dans ce domaine. • étudiants ou récents diplômés des niveaux collégial ou universitaire dans un domaine lié aux secteurs d'activité représentés lors de la mission ou en administration des affaires ou en génie ou en gestion de projets; • maîtrise de la langue utilisée lors de la mission de façon à pouvoir soutenir une conversation d'affaires avec les interlocuteurs étrangers; • détient une carte d'assurance maladie du Québec (RAMQ) valide est obligatoire. Durée des séjours : • les projets de mentorat d'affaires internationales se déroulent habituellement sur une période de cinq à 10 jours; • les participants peuvent prolonger leur séjour au-delà de la durée du projet, mais cette prolongation ne doit pas faire en sorte que le projet appuyé par LOJIQ devienne l'excuse pour réaliser un séjour personnel ou touristique. Critères de sélection : Les critères de sélection sont utilisés pour l'analyse de l'ensemble des projets déposés. Pour connaître les critères de sélection spécifiques pour ce volet.
6. Comment bénéficier de la mesure	Présenter son projet à l'OIJQ : Projets pour les jeunes entrepreneurs Accéder au portail LOJIQ pour déposer votre projet.

	Créer un profil, accéder au formulaire du programme dans lequel s'inscrit le projet, compléter le dossier et y joindre les documents suivants : • curriculum vitae actualisé ou le lien vers votre profil professionnel en ligne (ex: LinkedIn); • un programme de séjour à l'étranger; • une confirmation d'accueil du partenaire étranger ou une preuve d'inscription (s'il s'agit d'un événement); • des confirmations de rendez-vous d'affaires (s'il s'agit d'une mission de prospection ou d'une étude de marché); • une lettre d'appui d'un organisme québécois ou une description du profil de l'organisme (s'il y a lieu); • une planification budgétaire liée à la réalisation du projet à l'international (<u>voir modèle de grille budgétaire</u>). Projets en sensibilisation à la culture entrepreneuriale <u>Accéder au portail LOJIQ pour déposer votre projet.</u> Créer un profil, accéder au formulaire du programme dans lequel s'inscrit le projet, compléter le dossier et y joindre les documents suivants : • curriculum vitae actualisé ou le lien vers votre profil professionnel en ligne (ex: LinkedIn); • le programme de séjour à l'étranger; • une confirmation du milieu d'accueil à l'étranger ou une preuve d'inscription (s'il s'agit d'un événement); • une lettre d'appui d'un organisme québécois ou une description du profil de l'organisme (s'il y a lieu). Projets de mentorat d'affaires internationales Pour déposer une candidature, voir <u>les appels de candidatures</u> pour connaître les projets en cours et pour obtenir plus de détails.
7. Pour plus d'information	https://www.lojiq.org/

EXPÉRIENCE DE TRAVAIL : PROGRAMME MOBILITÉ JEUNESSE - ENGAGEMENT CITOYEN

1. Objectif du programme ou de la mesure	Aide au développement de compétences spécifiques, expérience de travail : LOJIQ encourage la participation citoyenne des jeunes déjà engagés dans un projet citoyen ou démontrant un intérêt à participer à un projet citoyen au Québec, au Canada ou à l'international, susceptible de favoriser par la suite le développement de leur implication sociale au Québec.
2. Type de mesure	Assistancielle
3. Organisme responsable	Les Offices jeunesse internationaux du Québec (LOJIQ) (Gouvernement du Québec)
4. Description des biens, services et/ou bénéfices monétaires fournis	Ce programme permet de : - participer à un projet de volontariat au Québec, dans les provinces canadiennes ou à l'international; - participer à un événement (colloque, conférence, forum ou rencontre citoyenne); - réaliser un séjour thématique; - suivre une formation de courte durée; - rechercher une expertise auprès d'un partenaire international; - développer des partenariats; - rencontrer des homologues pour discuter d'un thème identifié. Ce programme se divise en deux volets : - Action Citoyenne - Québec Volontaire Québec Volontaire favorise l'engagement citoyen des jeunes Québécois âgés de 18 à 29 ans en permettant de participer à un projet au bénéfice d'une communauté et impliquant une mobilité au Québec, dans les provinces canadiennes ou à l'international. Les jeunes Québécois pourront, soit déposer leur propre projet de volontariat ou soumettre leur candidature à des projets développés par LOJIQ et ses partenaires. Tous les projets acceptés font l'objet de conditions de financement touchant les assurances et le transport des participants. LOJIQ assume 65 % du coût du transport international jusqu'à un montant maximum

	établi en fonction de la zone géographique dans laquelle a lieu le projet. Des forfaits de transport sont aussi offerts pour un projet au Québec ou dans une autre province canadienne
5. Critères d'éligibilité	Pour proposer un projet à LOJIQ ou pour participer à un projet offert par LOJIQ, il faut obligatoirement : • être âgé de 18 à 35 ans; • être citoyen canadien ou avoir le statut de résident permanent (carte valide au moment du dépôt du projet et pour toute la durée du séjour à l'étranger); • détenir une carte d'assurance maladie du Québec (RAMQ) valide; • habiter au Québec depuis au moins un an. Si le projet est accepté, la personne doit pour pouvoir bénéficier du soutien de LOJIQ, <u>être membre de la Fondation LOJIQ</u>. L'adhésion annuelle de 25\$ permet de soutenir les actions de LOJIQ auprès des jeunes québécois engagés dans une démarche de mobilité internationale, et procure des avantages négociés auprès de partenaires. Admissibilité des anciens participants : il est possible pour les anciens participants de proposer d'autres projets ou de participer à nouveau à des projets offerts par LOJIQ. Les conditions suivantes doivent alors être respectées : • avoir complété et transmis le questionnaire d'évaluation au terme de chacun des projets réalisés antérieurement; • démontrer qu'il y a une progression dans votre démarche, le projet devant présenter clairement un contenu renouvelé et enrichi. Dans tous les cas, LOJIQ se réserve le droit de privilégier une première participation en fonction des ressources disponibles. Le maximum de participations pouvant être accordées est de quatre. Admissibilité des travailleurs • l'admissibilité des travailleurs salariés ou contractuels avec contrat à durée déterminée, des travailleurs autonomes, des artistes ou des créateurs ainsi que des diplômés à la recherche d'un emploi dans leur

domaine est toujours sujette à une évaluation préalable qui tient compte, entre autres, des acquis potentiels, du lien entre la formation du candidat et le poste qu'il occupe et de la contribution de l'employeur à la formation de ses employés;

- les personnes en emploi engagées activement dans une démarche citoyenne sont admissibles aux projets du programme Engagement citoyen;
- les employés des administrations publiques (fédérales, provinciales ou municipales) ne sont pas admissibles, à moins que le projet se situe en dehors de leurs fonctions, tout en se maintenant dans le cadre de leur cheminement professionnel.

Admissibilité des accompagnateurs :

- les professeurs-accompagnateurs sont non-admissibles, et ce, même s'ils sont âgés de moins de 35 ans;
- les accompagnateurs peuvent être admissibles dans le cadre de projets qui s'adressent à une clientèle nécessitant un encadrement et un accompagnement spécialisés (exemple : chantiers d'insertion).

Admissibilité des nouveaux arrivants :

être âgé entre 18 et 35 ans;

détenir une carte d'assurance maladie du Québec (RAMQ) valide ou être couvert par un régime d'assurance privée (ex. : Croix bleue);

ne pas avoir le statut d'étudiant à temps plein au moment de la réalisation du stage;

être actuellement sans emploi ou sous-employé (temps partiel, ou emploi non lié au parcours professionnel);

provenir des diverses régions du Québec sauf Centre-du-Québec, Estrie, Mauricie et Montérégie;

détenir le statut de citoyen canadien ou de résident permanent acquis depuis moins de 5 ans;

OU détenir un certificat de sélection du Québec (CSQ) valide et un permis de travail ouvert valide pour la durée du stage, au moment de déposer sa demande.

Admissibilité des projets :

- les projets qui répondent aux critères de l'un de nos programmes doivent contribuer à enrichir la formation, l'expérience professionnelle ou la démarche citoyenne des participants. Conséquemment, il est

nécessaire qu'il y ait adéquation entre le projet et le cheminement académique, professionnel ou citoyen du participant;

- les projets individuels et de groupe sont admissibles. Toutefois, le nombre de participants par groupe peut être sujet à contingentement en fonction des ressources financières disponibles;
- pour tous les projets, le départ doit s'effectuer à partir du Québec, sauf en de rares exceptions pour des villes limitrophes au Québec. Vérifier les possibilités en nous contactant.

Les types de projets suivants ne sont pas admissibles :

- séjours linguistiques (sauf pour les étudiants inscrits dans des programmes universitaires spécialisés en langue ou traduction);
- séjours de découverte culturelle et touristique ou activité socioculturelle et de loisir;
- projet d'aide humanitaire ou d'initiation à la coopération internationale non-relé au domaine de formation;
- projet déjà soutenu par des bourses de mobilité substantielles en provenance des gouvernements ou d'autres sources (ex: projets Québec sans frontières, projets ACIDI, stages dans une organisation internationale (MRI), stages internationaux du Barreau, etc.).

Durée des séjours :

- selon le type de projet et le programme dans lequel il s'inscrit, la durée d'un séjour peut varier d'une semaine à un an;
- la participation à un événement se déroulant dans une destination de proximité peut justifier un séjour de quelques jours seulement;
- les participants peuvent prolonger leur séjour au-delà de la durée du projet, mais cette prolongation ne doit pas faire en sorte que le projet appuyé par LOJIC devienne l'excuse pour réaliser un séjour personnel ou touristique.

Pour être considéré, le projet doit être porteur de changement, être lié à une cause à l'échelle locale, régionale, nationale ou internationale, sensibiliser et éduquer le grand public sur des enjeux sociétaux, faire la promotion de valeurs d'équité et de solidarité, dénoncer des injustices ou des inégalités ou encore aider les personnes sous-représentées, marginalisées ou en difficulté

Admissibilité

En plus des critères d'admissibilité généraux :

Action citoyenne

Être engagé dans un projet citoyen, auprès d'une cause ou d'un organisme de la société civile au Québec;
OU

Démontrer un intérêt à participer à un projet citoyen susceptible de favoriser une implication sociale au Québec à la suite de la réalisation du projet.

Le projet peut être réalisé au Québec, dans les provinces canadiennes ou à l'international.

Documents à fournir :

un curriculum vitae actualisé;

le programme de séjour;

une confirmation du milieu d'accueil ou une preuve d'inscription (s'il s'agit d'un événement);

une planification budgétaire liée à la réalisation du projet (consultez notre modèle de grille budgétaire);

Si vous êtes déjà engagé au Québec : une lettre d'appui d'un organisme québécois qui atteste de votre engagement citoyen ou une description de votre organisme;

Si vous n'êtes pas encore engagé au Québec : une lettre exposant vos motivations et objectifs en lien avec ce projet ainsi que les retombées anticipées sur votre futur engagement citoyen à la suite de la réalisation du projet.

Conditions de participation Québec Volontaire

Sans condition de diplôme ou d'expérience particulière,

La durée des projets de volontariat varie de 1 à 6 mois au Québec et au Canada ou de 1 à 3 mois à l'international. Les jeunes Québécois peuvent, soit déposer leur propre projet de volontariat ou soumettre leur candidature à des projets développés par LOJIQ et ses partenaires. Les organismes à but non-lucratif souhaitant envoyer ou accueillir des volontaires pourront eux aussi déposer des projets de volontariat.

D'autres conditions seront fournies en 2019.

6. Comment bénéficiaire de la mesure	Présenter son projet à l'OIJQ : https://portaillojq.force.com/s/login/?startURL=%2Fs%2F&ec=302
7. Pour plus d'information	https://www.lojq.org/

FORMATION : AIDE AUX TRAVAILLEURS SAISONNIERS

1. Objectif du programme ou de la mesure	Aide au développement de compétences spécifiques, formation : services d'aide à l'emploi visant à permettre aux travailleurs saisonniers d'accéder à des formations de courte durée et à une aide financière pour faciliter la transition entre leurs périodes d'emploi.
2. Type de mesure	Assistancielle
3. Organisme responsable	Travail, Emploi et Solidarité sociale, Emploi-Québec (Gouvernement du Québec)
4. Description des biens, services et/ou bénéfices monétaires fournis	En participant à une formation, il pourrait être possible de recevoir une allocation de participation allant jusqu'à l'équivalent de la prestation d'assurance-emploi accordée. Certains frais liés à la participation pourraient également être remboursés, tels que des frais de transport ou de garde d'enfants.
5. Critères d'éligibilité	Critères • avoir occupé un emploi saisonnier; • être admissible à l'assurance-emploi; • prévoir retourner occuper le même emploi saisonnier auprès du même employeur ou d'un autre employeur du même secteur; • s'engager à participer à une formation; • ne pas avoir de revenus d'emploi.
6. Comment bénéficier de la mesure	Se rendre sur place dans un bureau de Services Québec ou un centre local d'emploi de sa région ou par téléphone au 1 877 644-4545.
7. Pour plus d'information	http://www.emploiuebec.gouv.qc.ca/citoyens-pgu/developper-et-faire-reconnaitre-vos-competences/formation/aide-aux-travailleurs-saisonniers/

FORMATION : MESURE DE FORMATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE (MFOR) : VOLET INDIVIDUEL

1. Objectif du programme ou de la mesure	Aide au développement de compétences spécifiques, formation : mesure visant à permettre aux personnes de suivre une formation pour garder son emploi ou en trouver un.
2. Type de mesure	Assistancielle
3. Organisme responsable	Travail, Emploi et Solidarité sociale, Emploi-Québec (Gouvernement du Québec)
4. Description des biens, services et/ou bénéfices monétaires fournis	Suivre une formation tout en recevant une aide financière et le remboursement de frais liés à la formation. L'aide financière dépend de la situation de la personne et est déterminée au moment de l'inscription. Certains frais peuvent également être remboursés : • frais de garde; frais de transport; frais de formation, incluant les droits de scolarité; frais de séjour (si la personne doit se déplacer pour recevoir sa formation). Quelques exemples de formations : • cours d'alphabétisation pour remédier à ses difficultés en lecture, en écriture, en mathématiques et dans l'utilisation de base d'un ordinateur; • cours de francisation pour faciliter son accès au marché du travail; • apprentissage d'une langue autre le français (anglais, espagnol ou autre langue); • formation générale avant de suivre une formation professionnelle ou technique, à différents niveaux scolaires; • formation professionnelle au secondaire; • formation technique de niveau collégial; • programmes universitaires de courte durée comme les certificats, à condition qu'ils permettent de conserver un emploi ou de retourner sur le marché du travail; • activités d'entraînement à la tâche dans une entreprise d'entraînement en vue d'acquérir des compétences professionnelles à partir de situations réelles. La durée de la formation dépend du type de formation et des besoins de la personne, mais elle ne devrait pas dépasser 36 mois (ou 3 ans). Sauf exception, la formation à suivre sera à temps plein.

5. Critères d'éligibilité	Critères • être âgé d'au moins 16 ans; • avoir quitté les études à temps plein depuis au moins 24 mois; • être à risque d'être longtemps sans emploi à cause d'un manque de formation; • ne pas être admissible au programme de prêts et bourses du Ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur ; • être admissible au programme de formation choisi.
6. Comment bénéficier de la mesure	Communiquer avec son centre local d'emploi (CLE) ou le bureau de Services Québec. Une agente ou un agent évaluera la situation de la personne et ses besoins et déterminera si ce programme est la solution la mieux appropriée à la situation de la personne.
7. Pour plus d'information	https://www.quebec.ca/emploi/formation-de-la-main-doeuvre/

FORMATION : MESURE DE FORMATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE (MFOR) : VOLET ENTREPRISE

1. Objectif du programme ou de la mesure	Aide au développement de compétences spécifiques, formation : mesure visant à soutenir le développement des compétences des travailleurs qui risquent de perdre leur emploi, permettant ainsi de les maintenir en emploi et de contrer le chômage. Soutenir le développement des compétences des travailleurs faiblement qualifiés qui veulent augmenter leur formation de base.
2. Type de mesure	Assistancielle
3. Organisme responsable	Travail, Emploi et Solidarité sociale, Emploi-Québec (Gouvernement du Québec), programme financé par le Fonds de développement du marché du travail.
4. Description des biens, services et/ou bénéfices monétaires fournis	Il pourrait être possible d'obtenir une aide technique ou financière pour : • définir les besoins de formation, réaliser le projet de formation ET/OU évaluer l'efficacité de la formation reçue; • l'aide financière peut atteindre jusqu'à 50 % des dépenses admissibles aux fins de la mesure de formation; • durée du programme établie selon le plan de formation.
5. Critères d'éligibilité	Tous les employeurs situés au Québec peuvent participer à ce programme, à l'exception des organismes publics et des organisations politiques. Parmi celles-ci, on trouve : • les entreprises privées ET les regroupements d'entreprises privées; • les coopératives ET les organismes à but non lucratif; • les municipalités, les collectivités ET les conseils de bande; • les travailleurs autonomes. Il s'agit de démontrer que l'activité de formation : • permet de maintenir les gens en emploi, permet d'accroître la performance des travailleurs et travailleuses, est transférable à d'autres membres du personnel afin d'augmenter la mobilité au sein de l'entreprise.
6. Comment bénéficier de la mesure	Communiquer avec son centre local d'emploi (CLE) ou le bureau de Services Québec.

7. Pour plus
d'information

<http://www.emploiquebec.gouv.qc.ca/entreprises/investir-en-formation/programmes-de-developpement-de-la-main-doeuvre/mesure-de-formation-de-la-main-doeuvre/>

FORMATION : APPRENTISSAGE EN MILIEU DE TRAVAIL (PAMT)

1. Objectif du programme ou de la mesure	Aide au développement de compétences spécifiques, formation : apprentissage en milieu de travail : ce programme vise à utiliser l'expertise des membres de votre personnel ayant le plus d'expérience pour développer les compétences des travailleurs moins expérimentés.
2. Type de mesure	Assistancielle
3. Organisme responsable	Travail, Emploi et Solidarité sociale, Emploi-Québec (Gouvernement du Québec)
4. Description des biens, services et/ou bénéfices monétaires fournis	Ce programme est un programme de compagnonnage où le personnel le plus expérimenté forme des collègues en leur transmettant leur savoir-faire sur une base individuelle et structurée. Ainsi, les personnes expérimentées deviennent des compagnes ou des compagnons; celles avec moins de connaissances ou d'expérience deviennent des apprenties et des apprentis. À la base du PAMT, il y a la norme professionnelle. La norme professionnelle est composée des compétences qui décrivent l'exercice d'un métier, d'une profession ou d'une fonction de travail. La norme professionnelle, c'est la référence pour le développement, la maîtrise et la reconnaissance des compétences. Elle répond à un besoin pertinent du marché du travail et elle fait l'objet d'un consensus sectoriel. Le Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre soutient financièrement l'élaboration des normes professionnelles. Emploi-Québec offre plusieurs moyens pour bien structurer un processus d'apprentissage : • le carnet d'apprentissage, destiné à l'apprentie et à l'apprenti, comprend, entre autres, un plan personnalisé d'acquisition des compétences. • le guide du compagnon contient les recommandations sur chaque étape, les préalables exigés de l'apprentie ou de l'apprenti, des indications sur la progression de l'apprentissage. • une séance d'information (environ trois heures) offerte par Emploi-Québec à la compagne ou au compagnon. Cette séance d'information est obligatoire. Une quarantaine de métiers sont inscrits au programme et sanctionnés par un certificat de qualification professionnelle, dont affûteur, boulanger, coiffeur, conseiller en vente d'automobiles, cuisinier, ébéniste, libraire et mineur. La durée de la période d'apprentissage varie selon le métier, l'organisation du travail

	dans l'entreprise, l'expérience de l'apprenti, etc. Par exemple, il faut compter environ trois ans pour maîtriser les compétences du métier d'affûteur ou de mineur et environ un an pour celles de libraire. Au terme de son apprentissage, l'apprenti peut obtenir un certificat de qualification professionnelle ou une attestation de compétence d'Emploi-Québec. L'employeur bénéficie d'un soutien de la part d'Emploi-Québec qui affecte un intervenant qui assume un rôle de suivi, de coordination et de gestion du Programme tout au long de la démarche. L'employeur peut obtenir un crédit d'impôt du gouvernement du Québec pour financer une partie de ses dépenses (Revenu Québec détermine son admissibilité). Quant à la partie non remboursée, l'employeur peut la comptabiliser dans ses dépenses relevant de la Loi sur les compétences, si sa masse salariale est supérieure à 2 millions de dollars (2 000 000\$).
5. Critères d'éligibilité	La compagne ou le compagnon doit : • exercer un métier inclus dans le programme ET être une personne d'expérience reconnue pour son expertise; • faire preuve d'une grande facilité à communiquer et d'un bon jugement; L'apprentie ou apprenti doit : • avoir 16 ans ou plus ET être en emploi au Québec dans un des métiers disponibles. Toute entreprise ayant un établissement et opérant au Québec peut participer à ce programme. Pour participer à ce programme, l'entreprise doit cependant garantir la qualité de la formation, notamment en ce qui concerne : • l'équipement utilisé, les techniques de travail utilisées, les conditions de travail ainsi que l'hygiène et la sécurité.
6. Comment bénéficier de la mesure	L'employeur doit communiquer avec le service aux entreprises du Centre local d'emploi (CLE) de sa région.
7. Pour plus d'information	Communiquer avec le service aux entreprises du Centre local d'emploi (CLE) de sa région

DÉVELOPPEMENT DE LA PERSONNE EN INTÉGRATION EN EMPLOI : DÉMARCHEURS MAINTIEN

1. Objectif du programme ou de la mesure	Aide à l'intégration et au maintien en emploi, Développement de la personne en intégration en emploi : services d'aide à l'emploi qui visent à accompagner la personne dans son intégration et son maintien en emploi.
2. Type de mesure	Assistancielle
3. Organisme responsable	Travail, Emploi et Solidarité sociale, Emploi-Québec (Gouvernement du Québec)
4. Description des biens, services et/ou bénéfices monétaires fournis	« Démarcheurs maintien » se définit comme un accompagnement de la personne dans son intégration et son maintien en emploi pour une durée de 4 mois. Il ne comprend pas de phase de recherche d'emploi, celle-ci ayant été réalisée dans le service précédent. L'accompagnement dans l'intégration et le maintien en emploi se définit de la même façon que dans Démarcheurs d'emploi. Démarcheurs maintien : • frais d'appoint : aucun sauf si la personne perd son emploi et ne reçoit pas de prestations d'assurance-emploi (9\$ par jour en 2019). • frais de garde, de transport quotidien et de frais divers : aucun sauf si la personne perd son emploi et qu'elle ne reçoit pas de prestations d'assurance-emploi. Ces frais sont remboursables au besoin.
5. Critères d'éligibilité	« Démarcheurs maintien » s'adresse aux prestataires de l'aide de dernier recours qui, suite à une participation dans un service ou une intervention en approche globale, obtiennent un emploi régulier ou subventionné. Ces personnes sont fragiles et, bien qu'on ait travaillé avec elles les difficultés qu'elles rencontrent face à l'emploi, nécessitent un soutien pour intégrer l'emploi et le maintenir, l'accompagnement alors offert permettant de consolider les acquis et de maintenir la motivation.
6. Comment bénéficier de la mesure	Communiquer avec son centre local d'emploi (CLE).
7. Pour plus d'information	

DÉVELOPPEMENT DE LA PERSONNE EN INTÉGRATION EN EMPLOI : PROJETS DE PRÉPARATION À L'EMPLOI (PPE) : ENTREPRISE D'INSERTION

1. Objectif du programme ou de la mesure	Aide à l'intégration et au maintien en emploi, Développement de la personne en intégration en emploi : à l'objectif du volet général de la mesure s'ajoute cet objectif particulier : • favoriser l'insertion sociale et professionnelle des personnes exclues de l'activité sociale et économique en utilisant une approche d'insertion par une activité de production.
2. Type de mesure	Assistancielle
3. Organisme responsable	Travail, Emploi et Solidarité sociale, Emploi-Québec (Gouvernement du Québec)
4. Description des biens, services et/ou bénéfices monétaires fournis	L'entreprise d'insertion offre une passerelle vers le marché du travail ou la formation. L'approche de l'entreprise d'insertion est globale et se distingue par une offre de formation professionnelle et technique reliée à l'apprentissage d'un métier, ainsi qu'une formation personnelle et sociale pour l'amélioration des compétences personnelles. Tout au long de sa démarche, le participant a un statut de salarié et bénéficie d'un accompagnement personnalisé en lien avec les problématiques à l'origine de ses difficultés. DURÉE : 26 semaines en moyenne L'entreprise d'insertion offre aux participants un plan d'intervention individualisé, comprenant un agencement d'activités tel que : • activités de formation professionnelle et technique; • activités de production en milieu de travail; • évaluation et aide psychosociale; • acquisition et développement de compétences personnelles, relationnelles et sociales liées à l'emploi; • sessions d'information sur le marché du travail; • activités d'aide à la recherche d'emploi et au placement; • stages d'exploration de courte durée en entreprises. Allocation d'aide à l'emploi Aucune allocation d'aide à l'emploi.

	Les participants reçoivent un salaire, représentant 35 heures au taux du salaire minimum, qui leur est versé par l'entreprise d'insertion. Pour les activités dont les salaires sont régis par décret ou convention collective du secteur, les participants reçoivent le salaire de base de ce secteur. <u>Frais supplémentaires liés à la participation</u> Aucun frais supplémentaire lié à la participation. Cependant, les participants pourraient recevoir un remboursement de frais supplémentaires (frais de garde, frais de transport quotidien, frais de séjour hors foyer, frais de déplacement occasionnel, frais divers) si la participation est compromise sans cette aide financière et lorsque l'entente de service ne couvre pas ces frais.
5. Critères d'éligibilité	L'entreprise d'insertion s'adresse à des personnes en situation d'exclusion sociale et économique et pour lesquelles les autres ressources s'avèrent inadaptées. Ces personnes peuvent être : • participants de l'assurance-emploi; • prestataires d'un programme d'aide financière de dernier recours; • personnes sans soutien public du revenu.
6. Comment bénéficier de la mesure	Communiquer avec son centre local d'emploi (CLE).
7. Pour plus d'information	https://www.quebec.ca/emploi/conseils-en-recherche-demploi/aide-a-lemploi/experience-entreprise-insertion/

SOUTIEN FINANCIER À L'EMPLOYEUR : AIDE À L'INTÉGRATION DES IMMIGRANTS ET DES MINORITÉS VISIBLES EN EMPLOI (PRIIME)

1. Objectif du programme ou de la mesure	Aide à l'intégration et au maintien en emploi, soutien financier à l'employeur : programme destiné aux personnes immigrantes et visant, grâce à un soutien financier aux employeurs, à favoriser l'acquisition d'une première expérience de travail au Québec dans son métier ou sa profession en Amérique du Nord.
2. Type de mesure	Assistancielle
3. Organisme responsable	Travail, Emploi et Solidarité sociale, Emploi-Québec (Gouvernement du Québec)
4. Description des biens, services et/ou bénéfices monétaires fournis	L'employeur pourrait recevoir un soutien au salaire de même qu'une subvention pour des frais supplémentaires, par exemple le salaire d'un accompagnateur, des frais de formation ou la réalisation d'activités d'intégration particulières. Il n'y a pas d'allocation d'aide à l'emploi pour cette mesure. Par contre, une subvention est versée à l'employeur pour couvrir une partie du salaire versé au participant : • Employeurs admissibles : entreprises privées, organismes à but non-lucratif, administrations municipales, établissements publics des réseaux de la santé, des services sociaux ou de l'éducation, organismes gouvernementaux dont le personnel n'est pas assujéti à la Loi sur la fonction publique du Québec, etc. • Subvention : jusqu'à 50 70 % du salaire versé, maximum : 100 % du salaire minimum. À certaines conditions, la subvention peut également couvrir les dépenses suivantes : • des frais maximaux (1500\$ en 2019) peuvent être remboursés à l'employeur pour l'accompagnement du nouveau travailleur afin de faciliter son intégration et son maintien en emploi. • les coûts directs encourus pour l'adaptation des pratiques et des outils de gestion des ressources humaines (montant maximal de 2 100\$ en 2019). • les coûts d'une formation d'appoint de courte durée (maximum 60 80 heures) peuvent être remboursés (montant maximal de 3 600\$ en 2019).

5. Critères d'éligibilité	Ce programme s'adresse aux personnes qui sont sans emploi ou sous-employées et qui n'ont pas d'expérience de travail nord-américaine dans leur domaine de compétence : • les personnes ayant leur résidence permanente depuis moins de 5 ans; • les personnes membres d'une minorité visible, nées au Canada ou à l'étranger; • les personnes à qui le Canada a conféré l'asile : réfugiés, personnes à protéger et personnes protégées; • les ressortissants étrangers autorisés à présenter sur place une demande de résidence permanente; • certains titulaires d'un permis de séjour temporaire. Emploi admissible : • emploi durable, offrant de bonnes possibilités de rétention en emploi après l'échéance de la subvention; • poste vacant additionnel ou saisonnier récurrent; • en milieu de travail régulier ET à temps plein, normalement d'au moins 30 heures par semaine (et d'une durée significative); • l'emploi doit également correspondre au domaine de compétence du travailleur. • assurable au sens de la Loi sur l'assurance-emploi; • non financé par un programme gouvernemental d'aide à l'emploi. Le salaire horaire de l'emploi doit respecter l'échelle salariale en vigueur au sein de l'entreprise. DURÉE : jusqu'à 30 semaines, bien qu'exceptionnellement, devant des difficultés particulières d'adaptation, une durée jusqu'à 52 semaines peut être permise.
6. Comment bénéficié de la mesure	Se rendre au centre local d'emploi. Une agente ou un agent fera une évaluation des besoins de la personne et s'assurera que ce programme est la solution la mieux appropriée à sa situation. Au besoin, l'agent ou l'agente du CLE pourra offrir un accompagnement dans la démarche de recherche d'emploi. Une fois l'emploi trouvé, le CLE se chargera des démarches auprès de l'employeur s'il est admissible au programme.
7. Pour plus d'information	http://www.emploiquebec.gouv.qc.ca/citoyens-pgu/integrer-un-emploi/programmes-dintegration-a-lemploi/programme-daide-a-lintegration-des-immigrants-et-des-minorites-visibles-en-emploi-priime/

SOUTIEN FINANCIER À L'EMPLOYEUR : SUBVENTION SALARIALE POUR EMPLOYÉS

1. Objectif du programme ou de la mesure	Aide à l'intégration et au maintien en emploi, soutien financier à l'employeur : Subvention aux employeurs visant l'insertion professionnelle de personnes éprouvant des difficultés à trouver un emploi.
2. Type de mesure	Assistancielle
3. Organisme responsable	Travail, Emploi et Solidarité sociale, Emploi-Québec (Gouvernement du Québec)
4. Description des biens, services et/ou bénéfices monétaires fournis	Emploi-Québec offre des subventions salariales aux employeurs pour embaucher des personnes motivées, mais éprouvant des difficultés à trouver un emploi. 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) L'aide financière varie selon : • les difficultés d'intégration de la personne; • les besoins d'accompagnement et d'encadrement; • la nature du poste.
5. Critères d'éligibilité	À qui s'adresse ce programme? L'entreprise admissible appartient à l'une des catégories suivantes : • une entreprise privée; • une coopérative; • un organisme à but non-lucratif offrant des emplois durables; • une administration municipale ou un conseil de bande; • un établissement public des réseaux de la santé et des services sociaux ou de l'éducation. Quels types d'emploi sont admissibles? • un poste régulier à temps plein (de 30 à 40 heures par semaine); • un emploi saisonnier récurrent, un poste vacant ou nouvellement créé.

	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. L'emploi doit également être à temps plein (au moins 30 heures semaines) ou un emploi saisonnier récurrent (vacant ou nouvellement créé)
6. Comment bénéficiaire de la mesure	Communiquer avec son centre local d'emploi (CLE).
7. Pour plus d'information	http://www.emploiquebec.gouv.qc.ca/entreprises/recruter/aide-financiere-a-lembauche/subventions-salariales-pour-employes/

SOUTIEN FINANCIER À L'EMPLOYEUR : SUBVENTION SALARIALE, VOLET INSERTION EN EMPLOI

1. Objectif du programme ou de la mesure	Aide à l'intégration et au maintien en emploi, soutien financier à l'employeur : subvention salariale accordée aux employeurs en vue d'intégrer en emploi durable des personnes à risque de chômage prolongé.
2. Type de mesure	Assistancielle
3. Organisme responsable	Travail, Emploi et Solidarité sociale, Emploi-Québec (Gouvernement du Québec)
4. Description des biens, services et/ou bénéfices monétaires fournis	Emploi admissible : • emploi durable, offrant de bonnes possibilités de rétention en emploi après l'échéance de la subvention; • poste vacant ou additionnel; • en milieu régulier de travail. Note : les emplois saisonniers peuvent également être admissibles. De plus, l'emploi est : • à l'échéance de la mesure, à temps plein, normalement d'au moins 30 heures par semaine; • assurable au sens de la Loi sur l'assurance-emploi; • non-financé par un programme gouvernemental d'aide à l'emploi. Le salaire horaire de l'emploi doit respecter l'échelle salariale en vigueur au sein de l'entreprise. DURÉE : jusqu'à 30 semaines, bien qu'exceptionnellement, devant des difficultés particulières d'adaptation, une durée jusqu'à 52 semaines peut être permise. Il n'y a pas d'allocation d'aide à l'emploi pour cette mesure. Une subvention est versée à l'employeur pour couvrir une partie ou la totalité du salaire versé au participant :

	• Employeurs admissibles : entreprises privées, organismes à but non-lucratif, administrations municipales, établissements publics des réseaux de la santé, des services sociaux ou de l'éducation, organismes gouvernementaux dont le personnel n'est pas assujéti à la Loi sur la fonction publique du Québec, etc. • Subvention : jusqu'à 50 % du salaire versé, maximum : 100 % du salaire minimum. • Entreprises d'économie sociale : 100 % du salaire minimum et les charges sociales de l'employeur. À certaines conditions, la subvention peut également couvrir les dépenses suivantes : • des frais maximaux (1500\$ en 2019) peuvent être remboursés à l'employeur pour l'accompagnement du nouveau travailleur, afin de faciliter son intégration et son maintien en emploi. • Les coûts d'une formation d'appoint de courte durée (maximum : 60 80 heures) peuvent être remboursés (montant maximal de 3 600\$ en 2019).
5. Critères d'éligibilité	Les individus participant à cette mesure doivent avoir été identifiés défavorisés au plan de l'emploi dans le cadre de l'Approche d'intervention qui enclenche le Parcours individualisé vers l'insertion, la formation et l'emploi. Les personnes à risque de chômage prolongé qui, sans le recours à cette mesure, pourraient difficilement parvenir à intégrer le marché du travail parmi : • les participants de l'assurance-emploi; • les prestataires d'un programme d'aide financière de dernier recours; • les personnes sans soutien public du revenu; • les personnes bénéficiant des mêmes avantages que ceux accordés aux prestataires d'un programme d'aide financière de dernier recours.
6. Comment bénéficier de la mesure	Communiquer avec son centre local d'emploi (CLE).
7. Pour plus d'information	http://www4.gouv.qc.ca/fr/Portail/citoyens/programme-service/Pages/Info.aspx?sqctype=sujet&sqcid=339

SOUTIEN FINANCIER À L'EMPLOYEUR : SUBVENTION SALARIALE, VOLET INSERTION EN EMPLOI, POUR PERSONNES EXPÉRIMENTÉES

1. Objectif du programme ou de la mesure	Aide à l'intégration et au maintien en emploi, soutien financier à l'employeur : subvention salariale accordée aux employeurs en vue d'intégrer en emploi durable des personnes expérimentées (55 ans et plus et à risque de chômage prolongé).
2. Type de mesure	Assistancielle
3. Organisme responsable	Travail, Emploi et Solidarité sociale, Emploi-Québec (Gouvernement du Québec)
4. Description des biens, services et/ou bénéfices monétaires fournis	Les activités admissibles sont les mêmes que celles du volet Insertion en emploi. Toutefois : • un recours accru aux modalités de la mesure est prévu pour soutenir l'insertion en emploi des personnes expérimentées. À l'intérieur des mêmes balises maximales, des dispositions plus avantageuses peuvent être prises quant à la durée de la subvention, à son taux, à l'accompagnement offert, ou à la formation d'appoint des personnes participantes. Il n'y a pas d'allocation d'aide à l'emploi pour cette mesure. Une subvention est versée à l'employeur pour couvrir une partie ou la totalité du salaire versé au participant : • Employeurs admissibles : entreprises privées, organismes à but non-lucratif, administrations municipales, établissements publics des réseaux de la santé, des services sociaux ou de l'éducation, organismes gouvernementaux dont le personnel n'est pas assujéti à la Loi sur la fonction publique du Québec, etc. • Subvention : jusqu'à 50 % du salaire versé, maximum : 100 % du salaire minimum. • Entreprises d'économie sociale : 100 % du salaire minimum et les charges sociales de l'employeur. À certaines conditions, la subvention peut également couvrir les dépenses suivantes : • des frais (montant maximal de 1500\$ en 2019) peuvent être remboursés à l'employeur pour l'accompagnement du nouveau travailleur, afin de faciliter son intégration et son maintien en emploi.

	• Les coûts d'une formation d'appoint de courte durée (maximum : 60 80 heures) peuvent être remboursés (montant maximal de 3 600\$ en 2019).
5. Critères d'éligibilité	Les individus participant à cette mesure doivent avoir été identifiés défavorisés au plan de l'emploi dans le cadre de l'Approche d'intervention qui enclenche le Parcours individualisé vers l'insertion, la formation et l'emploi. Les personnes de 55 ans et plus, à risque de chômage prolongé, qui sans le recours à cette mesure pourraient difficilement parvenir à intégrer le marché du travail parmi : • les participants de l'assurance-emploi; • les prestataires d'un programme d'aide financière de dernier recours; • les personnes sans soutien public du revenu; • les personnes bénéficiant des mêmes avantages que ceux accordés aux prestataires d'un programme d'aide financière de dernier recours.
6. Comment bénéficier de la mesure	Communiquer avec son centre local d'emploi (CLE).
7. Pour plus d'information	http://www4.gouv.qc.ca/fr/Portail/citoyens/programme-service/Pages/Info.aspx?sqctype=sujet&sqcid=2981

SOUTIEN FINANCIER À L'EMPLOYEUR : SUBVENTION SALARIALE, VOLET EXPÉRIENCE DE TRAVAIL

1. Objectif du programme ou de la mesure	Aide à l'intégration et au maintien en emploi, soutien financier à l'employeur : subvention octroyée aux employeurs dans le but de permettre l'acquisition d'une expérience professionnelle transférable à des personnes à risque de chômage prolongé, en vue de favoriser une intégration ultérieure dans un emploi durable.
2. Type de mesure	Assistancielle
3. Organisme responsable	Travail, Emploi et Solidarité sociale, Emploi-Québec (Gouvernement du Québec)
4. Description des biens, services et/ou bénéfices monétaires fournis	Emploi admissible : • emploi permettant l'acquisition d'une expérience transférable; • poste vacant ou additionnel; • en milieu régulier de travail. Note : les emplois saisonniers peuvent également être admissibles. De plus, l'emploi est : • à l'échéance de la mesure, à temps plein, normalement d'au moins 30 heures par semaine; • assurable au sens de la Loi sur l'assurance-emploi; • non-financé par un programme gouvernemental d'aide à l'emploi. Le salaire horaire de l'emploi doit respecter l'échelle salariale en vigueur au sein de l'entreprise. DURÉE : jusqu'à 30 semaines, bien qu'exceptionnellement, devant des difficultés particulières d'adaptation, une durée jusqu'à 52 semaines peut être permise. Il n'y a pas d'allocation d'aide à l'emploi pour cette mesure. Une subvention est versée à l'employeur pour couvrir une partie ou la totalité du salaire :

	• Employeurs admissibles : organismes à but non-lucratif, administrations municipales, conseils de bande. • Subvention : l'équivalent du salaire minimum. À certaines conditions, la subvention peut également couvrir les dépenses suivantes : des frais (montant maximal de 1 500\$ en 2019) peuvent être remboursés à l'employeur pour l'accompagnement du nouveau travailleur afin de faciliter son intégration en emploi. Les coûts d'une formation d'appoint de courte durée (maximum : 80 heures) peuvent être remboursés (montant maximal de 3 600\$ en 2019).
5. Critères d'éligibilité	Les individus participant à cette mesure doivent avoir été identifiés défavorisés au plan de l'emploi dans le cadre de l'Approche d'intervention qui enclenche le Parcours individualisé vers l'insertion, la formation et l'emploi. Les personnes à risque de chômage prolongé qui ont besoin d'expérience professionnelle pour maintenir ou développer leurs compétences parmi : • les participants de l'assurance-emploi; • les prestataires d'un programme d'aide financière de dernier recours; • les personnes sans soutien public du revenu; • les personnes bénéficiant des mêmes avantages que ceux accordés aux prestataires d'un programme d'aide financière de dernier recours.
6. Comment bénéficier de la mesure	Communiquer avec son centre local d'emploi (CLE).
7. Pour plus d'information	http://www4.gouv.qc.ca/fr/Portail/citoyens/programme-service/Pages/Info.aspx?sqctype=sujet&sqcid=339

SOUTIEN FINANCIER À L'EMPLOYEUR : PROGRAMME CONNEXION COMPÉTENCES

1. Objectif du programme ou de la mesure	Aide à l'intégration et au maintien en emploi, soutien financier à l'employeur : en offrant un soutien financier aux organismes, le programme Connexion compétences vise à aider les jeunes à surmonter les obstacles à l'emploi et à acquérir un éventail de compétences et de connaissances afin d'intégrer le marché du travail d'aujourd'hui et de demain, ainsi qu'à faire la promotion de l'éducation et des compétences comme des éléments essentiels pour intégrer le marché du travail.
2. Type de mesure	Assistancielle
3. Organisme responsable	Emploi et Développement social Canada (EDSC) (Gouvernement du Canada)
4. Description des biens, services et/ou bénéfices monétaires fournis	Ce programme vise à soutenir l'embauche et la formation de jeunes âgés entre 15 et 30 ans qui font face à des obstacles à l'emploi. De l'aide financière peut être octroyée pour couvrir la totalité ou une portion des coûts associés à la participation aux activités qui sont approuvées. Ces activités sont : • le soutien du revenu aux personnes (allocations ou salaires) basé sur le salaire minimum en vigueur dans la province ou le territoire; • les charges sociales obligatoires de l'employeur; • de l'aide additionnelle pour couvrir en totalité ou en partie les coûts marginaux que doivent supporter les participants au programme comme les dépenses liées à des personnes à charge, les frais de déplacement ou de transport (tout en incluant ces coûts reliés au déménagement); • les primes d'achèvement; • d'autres soutiens pour couvrir les coûts associés à la participation du jeune (jusqu'à un maximum de 500\$). Un coût maximum par participant, incluant les services d'emploi et les interventions pour les jeunes, est établi par le Gouvernement du Canada (25 000\$ en 2019). Des montants requis pour accommoder les personnes handicapées peuvent être additionnels au coût maximum par participant. Une justification pour ces dépenses additionnelles, incluant une description du support requis, doit être documentée et gardée au dossier.
5. Critères d'éligibilité	Le bénéficiaire peut être une entreprise, un organisme (comme un organisme sans but lucratif tel un CJE, une association professionnelle ou syndicale, ou un regroupement d'employeurs), un établissement de

santé publique ou d'enseignement, un conseil de bande ou un conseil tribal, un organisme autochtone ou une administration municipale.

Le processus d'évaluation par critères des propositions permet de garantir que toutes les propositions sont évaluées de manière objective selon les modalités de chaque programme, les besoins du marché du travail, la disponibilité des fonds, ainsi que les priorités du programme. L'évaluation, la recommandation et l'approbation des propositions reposent sur les critères suivants :

- l'admissibilité du demandeur;
- la manière dont les activités proposées répondront aux besoins définis dans la proposition;
- l'expérience et les résultats obtenus dans la prestation du type d'activité particulier;
- la mesure dans laquelle les besoins définis du projet et les activités proposées du projet appuient les objectifs et les priorités du programme;
- la capacité à mesurer les progrès réalisés par les participants et la réussite des activités du projet;
- la capacité organisationnelle de gestion du projet, y compris les contrôles financiers;
- la clarté des objectifs, des résultats et des délais prévus du projet;
- les résultats attendus des participants - le projet doit cibler un taux de réussite de 70 % des participants desservis, dans le cadre des indicateurs de rendement clé « nombre de participants employés » et/ou « nombre de participants qui sont retournés aux études » en espérant que la majorité des participants trouveront un emploi;
- une preuve qu'un besoin existe auprès du marché du travail et du soutien d'un partenaire doit être présentée (par exemple, lettres d'appui des partenaires indiquant qu'il faut adresser le besoin du marché du travail ou renseignements sur la prise en charge) - pour les projets qui comprennent une subvention salariale, les demandeurs tenus de présenter une liste d'employeurs potentiels (y compris des renseignements sur le secteur et la taille de l'entreprise des employeurs) auprès desquels les participants pourraient être affectés; et,
- l'optimisation des ressources (p. ex. le coût par participant inférieur au montant maximal autorisé, le montant des contributions d'autres sources).

Participants admissibles

Les jeunes qui veulent participer au programme Connexion compétences doivent :

- être âgés entre 15 et 30 ans (inclusivement) au moment de l'inscription ou de la sélection;

- être citoyen canadien, résident permanent ou avoir reçu le statut de réfugié;
- avoir légalement le droit de travailler conformément aux lois et règlements provinciaux et territoriaux pertinents;
- ne pas recevoir de prestations d'assurance-emploi;
- avoir besoin d'aide pour surmonter les obstacles à l'emploi.

Les participants à Connexion compétences sont des jeunes qui risquent bien de ne pas réussir à intégrer avec succès le monde du travail, mais pour lesquels il subsiste un espoir réaliste qu'ils décrochent un emploi à la suite d'une expérience de travail dans le cadre de Connexion compétences. Des exemples d'obstacles à l'emploi incluent, mais ne sont pas limités à :

- les jeunes qui n'ont pas terminé leurs études secondaires;
- les jeunes handicapés; autochtones; appartenant à une minorité visible ou ethnique ou qui ont récemment immigré;
- les jeunes vivant en régions rurales ou éloignées;
- les jeunes qui sont chef d'une famille monoparentale;
- les obstacles linguistiques d'un membre d'une communauté de langue officielle en situation minoritaire (par exemple, un francophone qui demeure à l'extérieur du Québec ou un anglophone qui demeure au Québec);
- autres raisons (à préciser et à évaluer dans le cadre du processus d'approbation de la proposition).

Par conséquent, les jeunes qui sont aux prises avec des problèmes qui exigent un soutien social prolongé (p. ex. problèmes de toxicomanie, itinérance) dépassent la portée du programme. Par conséquent, une personne qui est aux prises avec des problèmes qui exigent un soutien social prolongé (par exemple la toxicomanie et qui est itinérant) devrait en premier lieu demander l'aide de d'autres gouvernements fédéraux/provinciaux/municipaux afin de devenir "prêt à l'emploi" afin d'être prêt à participer à une intervention sous Connexion compétences.

Veuillez noter qu'en termes de recrutement des participants, et qu'éventuellement les récipiendaires éprouveraient de la difficulté à trouver un nombre suffisant de participants éligibles, à travers une région spécifique, pour des besoins spécifiques, tel que les coûts de déménagement (c.-à-d. les frais de

	subsistance et les frais de déplacement) de participants éligibles hors de cette région spécifique, seraient considérés comme étant des items de budget éligibles. Le financement des projets est approuvé en fonction des priorités du programme, les besoins du marché du travail, des modalités de programme, et des fonds disponibles. Pour être admissibles au financement Connexion compétences, les projets proposés requièrent un minimum de 8 participants. Il peut y avoir des exceptions vis-à-vis le nombre minimum de participants dans les zones rurales. Toutes les interventions doivent inclure une activité liée à l'expérience de travail (Expérience de travail, Compétences augmentant l'employabilité dans le cadre d'une expérience de travail ou Compétences augmentant l'employabilité dans le cadre d'un entrepreneuriat) égale ou supérieure à la durée d'activités d'initiation au travail. Une activité liée à une expérience de travail peut être la seule activité d'une intervention ou doit faire partie d'un ensemble d'activités comprenant d'autres interventions ou services.
6. Comment bénéficier de la mesure	L'entreprise doit faire une demande au Gouvernement du Canada via un centre de Service Canada. Plusieurs CJE bénéficient de cette mesure et peuvent accorder de l'aide financière aux employeurs grâce à ce programme.
7. Pour plus d'information	https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/services/financement/connexion-competences/guide-demandeur.html#TOC6

SOUTIEN FINANCIER À L'EMPLOYEUR : AMÉNAGEMENT ET RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL (ARTT)

1. Objectif du programme ou de la mesure	Aide à l'intégration et au maintien en emploi, soutien financier à l'employeur : l'aménagement du temps de travail peut permettre à une entreprise de : • garder les gens d'expérience, même en période de ralentissement; • conserver ou attirer du personnel intéressé à réduire son temps de travail; • prendre à l'essai de nouvelles recrues et préparer la relève; • prévenir l'épuisement professionnel et les accidents du travail; • gérer ses ressources humaines selon une formule d'avant-garde.
2. Type de mesure	Assistancielle
3. Organisme responsable	Travail, Emploi et Solidarité sociale, Emploi-Québec (Gouvernement du Québec)
4. Description des biens, services et/ou bénéfices monétaires fournis	Le programme d'ARTT comporte deux volets : • aide technique et financière pour réaliser des études de faisabilité et la conception d'un plan d'ARTT ; • aide financière à l'exécution du plan d'ARTT Plus concrètement, une conseillère ou un conseiller est proposé à l'employeur pour l'aider à mettre sur pied un comité de concertation. Ce comité doit : • évaluer la pertinence du projet et ses répercussions sur l'effectif et l'organisation; • considérer divers scénarios d'aménagement du temps de travail en fonction du nombre de personnes intéressées; • faire valoir les avantages et les inconvénients à l'employeur, aux travailleuses et aux travailleurs visés; • estimer les coûts. L'aide financière comporte deux volets : • une contribution pouvant s'élever à 50 % des dépenses admissibles occasionnées par la mise en œuvre du plan d'aménagement et de réduction du temps de travail, incluant les frais engagés par le comité de concertation en entreprise;

	des incitatifs financiers versés à l'entreprise, selon les modalités retenues, pour la mise en œuvre du plan d'aménagement et de réduction du temps de travail dont l'utilisation est discutée et décidée par le comité. L'aide financière accordée par Emploi-Québec pour un plan d'aménagement et de réduction du temps de travail peut s'étendre sur une durée de 36 mois. L'entente initiale est d'une durée d'un an, mais peut être renouvelée.
5. Critères d'éligibilité	Ce programme s'adresse aux moyennes et grandes entreprises (employant environ au moins 80 personnes), qui s'apprêtent à faire face à des changements majeurs qui pourront mettre en péril certains emplois, ou à celles dont les employés seraient intéressés à réduire leur temps de travail.
6. Comment bénéficier de la mesure	L'employeur doit communiquer avec le centre local d'emploi (CLE) de sa région.
7. Pour plus d'information	Communiquer avec le centre local d'emploi (CLE) de sa région.

SOUTIEN FINANCIER À L'EMPLOYEUR : SOUTIEN AU TRAVAIL AUTONOME

1. Objectif du programme ou de la mesure	Aide à l'intégration et au maintien en emploi, soutien financier à l'employeur : aide financière visant à offrir aux personnes ayant en main des projets prometteurs, un soutien et des conseils pour les aider à parvenir à l'autonomie sur le marché du travail en créant ou en développant leur entreprise ou en devenant des travailleurs autonomes.
2. Type de mesure	Assistancielle
3. Organisme responsable	Travail, Emploi et Solidarité sociale, Emploi-Québec (Gouvernement du Québec)
4. Description des biens, services et/ou bénéfices monétaires fournis	Pour être admissibles, les projets d'entreprise doivent posséder les caractéristiques suivantes : • créer une nouvelle entreprise et en détenir le contrôle; • acheter une entreprise autonome existante; • consolider des activités de travail autonome dans le cas des travailleurs autonomes prestataires de l'aide financière de dernier recours (voir plus loin dans le texte pour précisions); • viser le travail autonome ou l'entreprise individuelle, quel que soit le statut juridique de l'entreprise, incluant les coopératives de travailleurs (voir plus loin dans le texte pour coopérative de travailleurs); • démontrer sa viabilité à soutenir financièrement le ou les participants durant l'année entière (si le projet d'entreprise propose des activités à caractère saisonnier); • établir son entreprise à l'intérieur du territoire géographique du Québec et s'inscrire dans le cadre du plan d'action local pour l'économie et l'emploi. DURÉE : durée de l'aide financière ne peut excéder 52 semaines. Le candidat peut continuer à bénéficier d'un accompagnement, par la suite, d'un an. Allocation d'aide à l'emploi : <u>Participant de l'assurance-emploi :</u> • Prestataire actif : maintien des prestations d'assurance-emploi. Si les prestations sont inférieures au montant de l'allocation d'aide à l'emploi équivalant à 35 heures par semaine au taux du salaire minimum, la différence est comblée par une allocation d'aide à l'emploi.

	- Participants admissibles : allocation d'aide à l'emploi équivalant à 35 heures par semaine au taux du salaire minimum. L'allocation d'aide à l'emploi est établie en tenant compte des prestations d'assurance-emploi et des revenus de la personne, à l'exception des revenus reliés au projet de travail autonome. <u>Prestataires d'un programme d'aide financière de dernier recours et les personnes qui bénéficient des mêmes avantages :</u> - Allocation équivalant à 35 heures par semaine au taux du salaire minimum, de laquelle sont déduits les revenus de travail, à l'exception des revenus reliés au projet de travail autonome. - Personnes sans soutien public du revenu : aucune allocation d'aide à l'emploi. - Les personnes sans soutien public du revenu et les travailleurs à statut précaire ne reçoivent aucune allocation d'aide à l'emploi, mais elles bénéficient du soutien technique de la mesure. <u>Frais supplémentaires</u> : Aucun
5. Critères d'éligibilité	Critères : - personnes identifiées dans le cadre de l'Approche d'intervention qui enclenche le Parcours individualisé vers l'insertion, la formation et l'emploi, et lors du processus de repérage de la clientèle. Les personnes visées sont celles qui ont un projet d'entreprise ou celles pour qui le travail autonome représente la solution parmi : - les participants de l'assurance-emploi; - les prestataires d'un programme d'aide financière de dernier recours; - les personnes sans soutien public du revenu; - les personnes bénéficiant des mêmes avantages que ceux accordés aux prestataires d'un programme d'aide financière de dernier recours.
6. Comment bénéficier de la mesure	Communiquer avec son centre local d'emploi (CLE).
7. Pour plus d'information	http://www.emploiquebec.gouv.qc.ca/entreprises/demarrer-son-entreprise/soutien-au-travail-autonome/

B. MESURES SPÉCIFIQUES AUX PERSONNES HANDICAPÉES

AIDE FINANCIÈRE DE DERNIER RECOURS : SOLIDARITÉ SOCIALE

1. Objectif du programme ou de la mesure	Aide financière de dernier recours : aide financière de dernier recours pour les personnes qui présentent des contraintes sévères à l'emploi et qui sont incapables de subvenir à leurs besoins de base en raison de leur situation financière.
2. Type de mesure	Assistancielle
3. Organisme responsable	Travail, Emploi et Solidarité sociale, Emploi-Québec (Gouvernement du Québec)
4. Description des biens, services et/ou bénéfices monétaires fournis	La personne reçoit chaque mois une allocation de solidarité sociale qui peut être augmentée ou réduite selon sa situation, ou celle de la famille (voir les définitions) et ses ressources financières au cours du mois précédent. À la prestation régulière du Programme de solidarité sociale (1 061\$ par mois pour un adulte seul en 2019), peut s'ajouter un montant supplémentaire si la personne est prestataire du Programme de solidarité sociale depuis 66 mois au cours des 72 mois précédents (de 62\$ par mois pour un adulte seul en 2019). Les revenus personnels sont pris en considération lors de l'établissement du montant de l'aide financière auquel la personne pourrait avoir droit. Toutefois, une exclusion de revenu s'applique (200\$ par mois en 2019). Les prestataires doivent aviser le Ministère aussitôt que survient un changement dans leur situation familiale, financière ou autre. Il est pris en compte pour le mois suivant le changement de situation. Si un prestataire omet de déclarer un changement, il pourrait être privé d'aide financière ou devoir rembourser une aide financière versée en trop. Selon la situation de la personne, les suppléments suivants peuvent s'ajouter à son allocation : • un ajustement pour enfant à charge (voir les définitions); • l'allocation de soutien destinée aux personnes qui participent à un programme d'aide et d'accompagnement social; • un ajustement pour demandeur d'asile; • un ajustement à la prestation de base. <u>Ajustement pour enfant à charge</u>

	Le montant de l'ajustement pour enfant à charge est calculé en fonction de plusieurs facteurs, dont l'âge de l'enfant (mineur ou majeur), son niveau scolaire, son état de santé et le statut, monoparental ou biparental, de la famille. <u>Ajustement à la prestation de base</u> Le montant de l'ajustement correspond à une somme qui sera ajoutée tous les mois à la prestation de base en fonction de la composition de la famille. Pour l'adulte prestataire depuis au moins 66 des 72 mois précédents, le montant de l'ajustement correspond à une somme qui sera ajoutée tous les mois à sa prestation de base en fonction de la composition de sa famille. <u>Prestations spéciales et carnet de réclamation</u> Des prestations spéciales peuvent aussi être versées pour rembourser certains frais liés à un besoin particulier (ex. : diabète, frais de transport médical, achat de préparations lactées) ou à une situation particulière (ex. : incendie, séparation, rentrée scolaire d'un enfant à charge). De plus, le programme permet d'obtenir gratuitement certains biens et services, tels que des médicaments prescrits par un médecin, un examen de la vue, ou des soins dentaires (prestations spéciales de santé). Le prestataire reçoit chaque mois un carnet de réclamation qu'il doit présenter pour ne pas avoir à payer ces biens et services. Les frais sont alors payés par la Régie de l'assurance maladie du Québec. Pour l'examen de la vue et les soins dentaires, une mention est inscrite sur le carnet de réclamation afin d'indiquer à la personne qu'elle peut recevoir gratuitement ces services. Pour les préparations lactées, c'est un numéro d'autorisation inscrit sur le carnet de réclamation qui permet à la personne de se les procurer gratuitement. <u>Accès aux biens et services de santé pour un non-prestataire :</u> Dans certaines situations et à certaines conditions, un carnet de réclamation peut être accordé à une personne qui n'est plus admissible au Programme de solidarité sociale. C'est le cas notamment lorsqu'une personne : • doit assumer un coût élevé de médicaments; commence un emploi; participe à une mesure active d'emploi et reçoit une allocation d'aide à l'emploi.
5. Critères d'éligibilité	Pour être admissible, la personne doit :

- être âgée de 18 ans et plus; être âgée de moins de 18 ans et être pleinement émancipée par un jugement du tribunal ou être mariée ou l'avoir déjà été; être âgée de moins de 18 ans et avoir au moins un 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 : 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 ou plus).

Note : en général, une personne de 60 ans ou plus doit déposer une demande de rente de retraite à Retraite Québec. Selon le montant de la rente qui lui est versée, elle pourrait aussi avoir droit à une aide financière de dernier recours. Par contre, une personne de 60 ans ou plus qui reçoit une rente d'invalidité de Retraite Québec n'a pas l'obligation de faire une demande de rente de retraite à l'âge de 60 ans.

Des conditions particulières s'appliquent notamment à la personne qui est :

- hospitalisée; hébergée dans un établissement comme un centre de réadaptation ou un centre d'hébergement et de soins de longue durée (CHSLD); incarcérée ou qui doit respecter certaines conditions à la suite d'un jugement (tenue de loger ou judiciairisée); hébergée dans une maison pour victimes de violence;
- absente du Québec temporairement;
- étudiante ou dont le conjoint est étudiant;
- âgée de 65 ans ou plus;
- itinérante; immigrante, etc.

Conditions d'admissibilité aux ajustements pour enfant à charge :

La personne doit avoir la garde de l'enfant au moins 40 % du temps. D'autres conditions s'appliquent selon l'âge de l'enfant, sa situation et la situation de la famille (voir les définitions sur le site Web du Ministère).

Contraintes sévères à l'emploi :

	• La personne doit démontrer, par la production d'un rapport médical, que son état physique ou mental est, de façon significative, déficient ou altéré pour une durée vraisemblablement permanente ou indéfinie; • Qu'elle présente, en raison de cet état et de ses caractéristiques socioprofessionnelles, des contraintes sévères à l'emploi (CSE).
6. Comment bénéficier de la mesure	• Démontrer la présence de contraintes sévères à l'emploi. • Présenter une demande au Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale.
7. Pour plus d'information	514 873-4000 (Montréal et les environs), 1 877 767-8773 (partout au Québec); http://www.mani.mess.gouv.qc.ca/?sujet=42486 (contrainte à l'emploi)

AIDE FINANCIÈRE POUR COMPENSER L'ABSENCE DE SALAIRE : INDEMNITÉS DE REMPLACEMENT DU REVENU (CNESST)

1. Objectif du programme ou de la mesure	Aide financière pour compenser l'absence de salaire : compensation à la suite d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle
2. Type de mesure	Assurantielle
3. Organisme responsable	CNESST (Gouvernement du Québec)
4. Description des biens, services et/ou bénéfices monétaires fournis	Lorsqu'une personne n'est plus en mesure d'occuper son emploi (maladie professionnelle, accident, récurrence, rechute, aggravation) elle peut recevoir 90 % de son revenu net.
5. Critères d'éligibilité	Avoir un accident du travail ou une maladie professionnelle causant : • une incapacité à occuper l'emploi pendant plus de 14 jours; • une incapacité permanente, physique ou psychique; • une récurrence, rechute ou aggravation de la lésion d'origine; • ne pas recevoir de salaire d'un employeur (bénévole, travailleur autonome, etc.); • avoir fait une réclamation à la CNESST (en l'espace de six mois). Un revenu maximum annuel assurable s'applique (76 500\$ à partir du 1^{er} janvier 2019) Un revenu minimum annuel assurable s'applique (25 027,20\$ à partir du 1^{er} mai 2018) La Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (article 56) stipule que « L'indemnité de remplacement du revenu est réduite de 25 % à compter du soixante-cinquième anniversaire de naissance du travailleur, de 50 % à compter de la deuxième année et de 75 % à compter de la troisième année suivant cette date. Cependant, l'indemnité de remplacement du revenu du travailleur qui est victime d'une lésion professionnelle alors qu'il est âgé d'au moins 64 ans est réduite de 25 % à compter de la deuxième

	année suivant la date du début de son incapacité, de 50 % à compter de la troisième année et de 75 % à compter de la quatrième année suivant cette date » (Gouvernement du Québec, 2019b, a. 56) Le droit à l'IRR qui s'éteint au premier des événements suivants : • capacité à exercer son emploi, • décès du travailleur ou • 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.
6. Comment bénéficier de la mesure	Effectuer une réclamation à la CNESST et Remplir les critères d'éligibilité
7. Pour plus d'information	1 844 838-0808; https://www.csst.qc.ca/Pages/index.aspx

AIDE FINANCIÈRE POUR COMPENSER L'ABSENCE DE SALAIRE : PROGRAMME DE STABILISATION SOCIALE (CNESST - IVAC)

1. Objectif du programme ou de la mesure	Aide financière pour compenser l'absence de salaire : indemnisation financière mensuelle en vue de compenser l'absence de salaire des victimes d'actes criminels ou les sauveteurs incapables de reprendre l'emploi qu'ils occupaient au moment de l'acte criminel et qui peuvent difficilement s'adapter à tout autre emploi rémunéré.
2. Type de mesure	Assurantielle
3. Organisme responsable	CNESST (IVAC) (Gouvernement du Québec)
4. Description des biens, services et/ou bénéfices monétaires fournis	Base d'indemnisation : • Salaire réel de la victime/du sauveteur au moment de l'événement, sans être inférieur au minimum assurable (25 027,20\$ depuis le 1^{er} mai 2018) sans excéder le maximum assurable (76 500\$ en 2019). • Montant/Pourcentage : Calculer 100 % moins la somme des pourcentages d'incapacité permanente x 90 % du revenu net.
5. Critères d'éligibilité	• Être victime d'un acte criminel ou sauveteur (preuve objective de blessure sous la forme d'un diagnostic médical... ou un rapport de police); • La victime/le sauveteur doit être incapable de reprendre l'emploi qu'elle occupait au moment de l'acte criminel et pouvoir difficilement s'adapter à tout autre emploi rémunéré; • Le programme est réévalué le 31 mai de chaque année pour une période d'un an, soit du 1^{er} juin de l'année courante au 31 mai de l'année suivante. La victime/sauveteur doit fournir son rapport d'impôt avec l'avis de cotisation lors de la réévaluation; • Le programme prend fin lorsque la victime/le sauveteur atteint l'âge de 65 ans ou qu'elle ne répond plus aux conditions d'admissibilité. Après 65 ans, la victime/le sauveteur continue de recevoir l'indemnité pour incapacité permanente jusqu'à sa mort.
6. Comment bénéficier de la mesure	Répondre aux critères d'éligibilité et remplir le formulaire de demande de prestations de l'IVAC.

**7. Pour plus
d'information**

1 800 561-4822 (sans frais au Canada); 514 906-3019 (région de Montréal);
<https://www.ivac.qc.ca/Pages/default.aspx>

AIDE FINANCIÈRE POUR COMPENSER L'ABSENCE DE SALAIRE : COMPENSATION POUR PERTE PÉCUNIAIRE ET NON-PÉCUNIAIRE (SAAQ)

1. Objectif du programme ou de la mesure	Aide financière pour compenser l'absence de salaire : le régime public d'assurance automobile prévoit des compensations financières pour des pertes en argent à la suite d'un accident de la route, comme la perte de revenu. Il prévoit également des compensations pour des blessures et des séquelles.
2. Type de mesure	Assurantielle
3. Organisme responsable	SAAQ (Gouvernement du Québec)
4. Description des biens, services et/ou bénéfices monétaires fournis	<u>REMPLACEMENT DU REVENU d'une personne qui ne peut plus travailler :</u> • remplace 90 % du revenu annuel net (montant maximum de 76 500\$ en 2019); • si le travail était à temps partiel, après six mois, la compensation est réévaluée et calculée sur la base d'un travail à temps plein; • si la personne est reconnue coupable d'une infraction au Code de la sécurité routière ou au Code criminel, la SAAQ pourrait réduire le montant de certaines indemnités. • si l'état de santé s'aggrave, le dossier peut être réévalué. • réduction de 25 % par année des indemnités de remplacement de revenu entre l'âge de 65 et 68 ans; <u>INDEMNITÉ POUR LES PERSONNES AUX ÉTUDES (pour la perte d'une année scolaire) selon le niveau de scolarité :</u> • au primaire (5 377\$ par année scolaire manquée en 2019); • au secondaire (9 867\$ par année scolaire manquée en 2019); • aux études postsecondaires (par exemple, au cégep ou à l'université) (9 867\$ par session manquée en 2019 pour un maximum de 19 733\$ par année); • L'indemnité est versée une seule fois, à la fin de l'année scolaire manquée ou de la session manquée. Pour un élève de moins de 16 ans, l'indemnité s'arrête à la fin de l'année scolaire de ses 16 ans. Pour un élève de 16 ans ou plus, l'indemnité s'arrête à la date de fin prévue des études en cours lors de l'accident.

INDEMNITÉ POUR FRAIS DE GARDE occupation principale

- Une personne qui s'occupait de personnes de moins de 16 ans ou de personnes invalides à temps plein (sans rémunération), qui ne travaillait pas plus que 28 heures par semaines ET qui, après son accident, est incapable d'en prendre soin, peut recevoir une indemnité pour frais de garde ou le remboursement de frais de garde.
- Le montant de l'indemnité est calculé en fonction du nombre de personnes de moins de 16 ans ou de personnes invalides dont le prestataire prend soin (ex. 1 personne (448\$ hebdomadairement en 2019))

INDEMNITÉ POUR FRAIS DE GARDE sans être l'occupation principale

Il est également possible pour la personne de recevoir des remboursements de frais de garde, même s'il ne s'agit pas de son occupation principale (sur présentations de reçus ou factures) :

- si celle-ci est incapable d'en prendre soin en raison de l'accident;
- si elle est capable d'en prendre soin, mais doit s'absenter pour l'une des raisons suivantes :
 - recevoir des soins médicaux qui peuvent être remboursés par la SAAQ;
 - se soumettre à l'examen d'un professionnel de la santé demandé par la SAAQ;
 - participer à des activités de réadaptation que la SAAQ peut rembourser.
- Le montant de l'indemnité est calculé en fonction du nombre de personnes de moins de 16 ans ou de personnes invalides dont le prestataire prend soin.

L'INDEMNITÉ POUR SÉQUELLES RÉSULTANT D'UN ACCIDENT DE LA ROUTE

Il est possible de recevoir une indemnité pour séquelle si la personne vit avec une atteinte permanente à son intégrité physique ou psychique depuis un accident de la route.

- Les séquelles peuvent être physiques, esthétiques ou psychiques. Au besoin, un rapport médical détaillé rédigé par le médecin peut être requis.
- La SAAQ peut aussi demander une expertise médicale indépendante pour mieux évaluer les séquelles.
- le montant de l'indemnité pour séquelle avec atteinte permanente, est déterminée selon le « Répertoire des séquelles permanentes d'ordre fonctionnel ou esthétique » (annexe 1 du Règlement sur l'indemnité forfaitaire pour préjudice non-pécuniaire).

	Si la personne ne conserve pas de séquelles, elle pourrait être admissible à une indemnité pour blessures qui compense les inconvénients temporaires causés par l'accident (ex. : usage de béquilles). 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; • seule l'indemnité de remplacement du revenu peut être saisie pour le paiement d'une pension alimentaire; • plusieurs indemnités sont indexées chaque année.
5. Critères d'éligibilité	Critères : • présenter une demande dans délai maximal de 3 ans à partir de la date de l'accident; • avoir moins de 68 ans; • Pour les frais de garde : la personne doit soit ne plus être en mesure de prendre soin de ses enfants. Sinon elle peut faire la demande même si elle est capable d'en prendre soin, mais doit s'absenter pour recevoir des soins/réadaptation; • Une personne peut demander simultanément un remplacement de revenu, une compensation pour le manque d'une session, un remboursement de frais garde. Toutefois, si l'incapacité persiste au-delà de 180 jours, elle devra alors choisir entre la poursuite du versement de l'indemnité pour frais de garde et le versement d'une indemnité de remplacement du revenu.
6. Comment bénéficier de la mesure	
7. Pour plus d'information	418 646-9877 (région de Québec); 1 800 463-6890 (ailleurs au Québec); 1 800 463-6898 (à l'extérieur du Québec); https://saaq.gouv.qc.ca/accident-route/regime-public-assurance-automobile/couvert-comment/compensations-financieres/

AIDE FINANCIÈRE POUR COMPENSER L'ABSENCE DE SALAIRE : LA RENTE D'INVALIDITÉ DU RÉGIME DE RENTE DU QUÉBEC (RÉGIE DES RENTES)

1. Objectif du programme ou de la mesure	Aide financière pour compenser l'absence de salaire : si la personne a une invalidité grave et permanente qui l'empêche de retourner sur le marché du travail et qu'elle a suffisamment cotisé au Régime de rentes du Québec, elle peut avoir droit à une rente d'invalidité qui lui permet de compenser l'absence de salaire.
2. Type de mesure	Assurantielle
3. Organisme responsable	Retraite Québec (Gouvernement du Québec)
4. Description des biens, services et/ou bénéfices monétaires fournis	<u>La rente d'invalidité</u> La personne reçoit un versement mensuel (peut atteindre 1 362,27\$ par mois en 2019). Cette somme est composée : - d'un montant (496,33\$ en 2019) 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 La rente d'invalidité est imposable : Au début de chaque année, Retraite Québec envoie aux bénéficiaires un relevé d'impôt qu'ils doivent joindre à leur déclaration de revenus. Ce relevé indique la somme qu'ils ont reçue à titre de bénéficiaire d'une rente pour l'année précédente. 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. La personne peut aussi possiblement avoir droit à la pension de la Sécurité de la vieillesse. Si la personne est née avant le 1^{er} janvier 1954 : Le montant de sa rente de retraite sera réduit de 6 % pour chaque année (0,5 % par mois) où vous aurez reçu une rente d'invalidité lorsqu'elle était âgée de 60 à 65 ans.

	Si la personne est née en 1954 ou après : Selon l'année où elle commencera à recevoir sa rente de retraite et son montant, celui-ci sera réduit de 6 à 7,2 % pour chaque année (0,5 à 0,6 % par mois) où elle aura reçu une rente d'invalidité lorsqu'elle était âgée de 60 à 65 ans.
5. Critères d'éligibilité	Critères : • 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); • être atteint d'une invalidité grave et permanente reconnue par l'équipe de l'évaluation médicale; • avoir suffisamment cotisé au Régime de rentes du Québec, c-à-d : - cotisation pour au moins 2 des 3 dernières années de sa période de cotisation; - cotisation pour au moins 5 des 10 dernières années de sa période de cotisation; - cotisation pour la moitié des années de sa période de cotisation, et pour au moins 2 années; - pour les personnes âgées de 60 à 65 ans: cotisation pendant 4 des 6 dernières années de cotisation. Période de cotisation : Débute le mois suivant le 18^e anniversaire ou le 1^{er} janvier 1966 si elle a eu 18 ans avant cette date. Invalidité grave et permanente : La personne doit être incapable d'exercer un emploi à temps plein. L'invalidité n'est pas considérée comme grave si la personne peut faire un travail qui tient compte de ses limitations et qui lui rapporte plus qu'un certain montant (plus de 16 347\$ en 2019). L'invalidité grave doit aussi être permanente. Une invalidité grave est permanente si elle doit durer indéfiniment, sans aucune amélioration possible. 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.
6. Comment bénéficier de la mesure	Faire une demande de prestations pour invalidité.
7. Pour plus d'information	https://www.rrq.gouv.qc.ca/fr/invalidite/vivre_invalidite/regime_rentes/rente_invalidite/Pages/rente_invalidite.aspx Région de Québec :418 643-5185; Région de Montréal : 514 873-2433; Sans frais : 1 800 463-5185

Fisacilité : MONTANT POUR DÉFICIENCE GRAVE ET PROLONGÉE DES FONCTIONS MENTALES OU PHYSIQUE (CRÉDIT D'IMPÔT)

1. Objectif du programme ou de la mesure	Allègement fiscal, crédit d'impôt : Prestation fiscale : Crédit d'impôt non-remboursable
2. Type de mesure	Crédit d'impôt
3. Organisme responsable	Revenu Québec (Gouvernement du Québec)
4. Description des biens, services et/ou bénéfices monétaires fournis	Permet de demander un montant qui réduira l'impôt à payer si la personne a, au cours d'une année, une déficience grave et prolongée de ses fonctions mentales ou physiques attestée (diminution de 3 334\$ pour l'année d'imposition 2018).
5. Critères d'éligibilité	Avoir une déficience physique ou mentale (cognitif) grave et prolongée attestée, selon le cas, par : • un médecin; • un optométriste; • un audiologiste; • un orthophoniste; • un ergothérapeute; • un psychologue; • un physiothérapeute. Critères généraux pour que la déficience soit considérée comme grave et prolongée : elle a duré ou il est prévu qu'elle dure au moins 12 mois consécutifs; • elle limite de façon marquée la capacité d'une personne à accomplir une activité courante de la vie quotidienne (parler, entendre, marcher, etc.) même avec des soins, des appareils ou des médicaments appropriés <u>OU</u> • une personne reçoit, en raison d'une maladie chronique, au moins deux fois par semaine, pour un total de 14 heures, des soins médicaux prescrits par un médecin qui sont essentiels au maintien de

	l'une de ses fonctions vitales et qui exigent qu'elle y consacre au total au moins 14 heures par semaine (cela inclut le temps de déplacement, les visites médicales et la récupération nécessaire après un traitement). Important Une personne n'a pas droit à ce montant si ses frais de séjour à temps plein dans une maison de santé ont déjà servi à calculer un crédit d'impôt pour frais médicaux dans sa déclaration de revenus ou dans celle d'une autre personne, sauf si un reçu indiquant précisément un montant se rapportant à des soins d'un préposé est délivré par la maison de santé, que ce montant est égal ou inférieur à 10 000\$ et que seule cette partie des frais de séjour est incluse dans le montant des frais médicaux. Il en est de même pour la rémunération versée à un préposé à temps plein, sauf si le montant inscrit à titre de rémunération versée au préposé est égal ou inférieur à 10 000\$.
6. Comment bénéficié de la mesure	En faire la demande dans la déclaration de revenus. Pour une première demande : joindre à la déclaration le formulaire Attestation de déficience (TP-752.0.14) ou une copie du formulaire fédéral Certificat pour le crédit d'impôt pour personnes handicapées (T2201).
7. Pour plus d'information	OPHQ / Revenu Québec Revenu Québec : 1 800 267-6299 https://www.revenuquebec.ca/fr/citoyens/credits-dimpot/montant-pour-deficience-grave-et-prolongee-des-fonctions-mentales-ou-physiques/

Fiscalité : CRÉDIT D'IMPÔT POUR PERSONNES HANDICAPÉES (CIPH)

1. Objectif du programme ou de la mesure	Allègement fiscal, crédit d'impôt : crédit d'impôt non-remboursable qui fournit un allègement fiscal pour les particuliers qui ont une déficience grave et prolongée. L'objectif du CIPH est 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.
2. Type de mesure	Crédit d'impôt
3. Organisme responsable	Agence du revenu du Canada (Gouvernement du Canada)
4. Description des biens, services et/ou bénéfices monétaires fournis	Le crédit d'impôt pour personnes handicapées (CIPH) est un crédit d'impôt non-remboursable qui aide les personnes handicapées et leurs aidants à réduire l'impôt sur le revenu qu'ils pourraient avoir à payer. Un particulier peut demander le montant pour personnes handicapées une fois qu'il est admissible au CIPH. Ce montant comprend un supplément pour une personne ayant moins de 18 ans à la fin de l'année. Le fait d'être admissible au CIPH peut vous permettre d'accéder à d'autres programmes fédéraux, provinciaux ou territoriaux, tels que le régime enregistré d'épargne-invalidité, la prestation fiscale pour le revenu de travail et la prestation pour enfants handicapés.
5. Critères d'éligibilité	Critères : • personne aveugle OU personne limitée de façon marquée dans une ou plusieurs activités courantes de la vie quotidienne OU personne limitée considérablement dans deux ou plusieurs activités courantes de la vie quotidienne (peut aussi inclure une déficience visuelle) OU personne ayant besoin de soins thérapeutiques essentiels; ET • déficience répondant à tous les critères suivants : - déficience prolongée, ce qui veut dire une déficience qui a duré ou qu'il est raisonnable de s'attendre à ce qu'elle dure au moins 12 mois consécutifs - est présente toujours ou presque toujours (au moins 90 % du temps)

6. Comment bénéficier de la mesure	En faire la demande dans la déclaration de revenus (remplir la ligne 316 de l'annexe 1). Pour une nouvelle demande : remplir le formulaire Certificat pour le crédit d'impôt pour personnes handicapées (T2201) dûment attesté par une professionnelle ou un professionnel de la santé (www.cra-arc.gc.ca/formulaires).
7. Pour plus d'information	1-800-959-7383 (Canada et États-Unis); 613-940-8496 (n'importe où ailleurs); 1-800-665-0354 (téléimprimeur). Mesures fiscales pour les personnes handicapées : www.cra-arc.gc.ca/vdgllry/ndvdl/srs-txmsrs-pwd-fra.html Renseignements relatifs aux frais médicaux et aux personnes handicapées : www.cra-arc.gc.ca/F/pub/tg/rc4064/

Fiscalité : SUPPLÉMENT POUR INVALIDITÉ DE LA PFRT

1. Objectif du programme ou de la mesure	Allègement fiscal, crédit d'impôt : ce crédit peut être versé aux particuliers ou aux familles à faible revenu qui ont gagné un revenu d'emploi ou un revenu d'entreprise.
2. Type de mesure	Crédit d'impôt
3. Organisme responsable	Agence du revenu du Canada (Gouvernement du Canada)
4. Description des biens, services et/ou bénéfices monétaires fournis	Il s'agit d'un montant supplémentaire (maximum de 533,98\$ pour un adulte seul pour l'année d'imposition 2017) accordé aux personnes ayant une invalidité qui s'ajoute au Crédit d'impôt de la PFRT pour les particuliers ou les familles à faible revenu qui ont gagné un revenu d'emploi ou un revenu d'entreprise. Ce crédit peut être accordé même si une personne n'a pas d'impôt à payer. Le supplément pour invalidité de la PFRT est cependant réduit à zéro si le revenu net de la personne dépasse un certain montant (22 794,99\$ pour un adulte seul pour l'année d'imposition 2017). Un revenu seuil de base s'applique également (20 125,09\$ pour un adulte seul pour l'année d'imposition 2017).
5. Critères d'éligibilité	Critères : • travailleur-euse ou famille de personnes qui travaillent à faible revenu; • cette personne ou famille doit avoir résidé au Canada tout au long de l'année d'imposition; • avoir gagné un revenu d'emploi ou d'entreprise ou avoir reçu une partie imposable d'une bourse d'études ou d'une subvention de recherche; • être âgé de 19 ans ou plus ou résider avec son conjoint (époux, épouse ou conjoint, conjointe de fait) ou avec son enfant le 31 décembre de l'année d'imposition. Exception : une personne âgée de moins de 19 ans pourrait être admissible à la PFRT si elle a un époux ou conjoint de fait ou une personne à charge admissible le 31 décembre. <u>Critères pour être considéré comme conjoint admissible :</u> • être le conjoint de la personne qui demande le Supplément le 31 décembre de l'année d'imposition; • avoir résidé au Canada tout au long de l'année d'imposition;

	• ne pas avoir été inscrit en tant qu'étudiant ou étudiante à temps plein dans un établissement d'enseignement reconnu pendant plus de 13 semaines au cours de l'année d'imposition (cette condition ne s'applique pas si le conjoint avait une personne à charge admissible le 31 décembre de cette même année) ; • ne pas avoir été détenue dans une prison ou dans un établissement semblable pour une période de 90 jours ou plus au cours de l'année d'imposition; • ne pas avoir été exemptée de payer l'impôt sur le revenu au Canada pour la période où elle était une ou un agent, une ou un fonctionnaire d'un gouvernement étranger (par exemple, une ou un diplomate, un membre de sa famille ou encore une ou un de ses employées ou employés) au cours de l'année d'imposition. <u>Conditions particulières</u> : si une personne et son conjoint admissible au 31 décembre de l'année d'imposition ont tous deux droit au crédit d'impôt Montant pour personnes handicapées, un seul des deux peut demander la PFRT de base. Cependant, chacun doit remplir individuellement l'annexe 6 – Prestation fiscale pour le revenu de travail – Québec pour demander son supplément pour les personnes handicapées de la PFRT. <u>Critères pour être reconnu comme une personne à charge admissible</u> : • être votre enfant ou celui de votre conjoint; • être âgé de moins de 19 ans et résider avec vous le 31 décembre de l'année d'imposition; • ne pas avoir droit à la PFRT pour l'année d'imposition. Notez que le montant admissible peut varier selon le revenu familial et selon la composition de la famille.
6. Comment bénéficiaire de la mesure	En faire la demande dans la déclaration de revenu (Remplir la ligne 453 de l'annexe 1).
7. Pour plus d'information	1 800 959-7383; 1 800 665-0354 (téléscripteur); www.cra-arc.gc.ca ; https://www.canada.ca/fr/agence-revenu/services/prestations-enfants-familles/prestation-fiscale-revenu-travail-pfirt/credit-impot-remboursable-pfirt-demande-admissibilite.html ; www.cra-arc.gc.ca/vdqlly/ndvdl/srs-txmsrs-pwd-fra.html Information pour les particuliers et les familles à l'adresse : www.cra-arc.gc.ca/vdqlly/ndvdl/menu-fra.html

Fiscalité : PRIME AU TRAVAIL ADAPTÉ

1. Objectif du programme ou de la mesure	Allègement fiscal, crédit d'impôt : la prime au travail adaptée est un crédit d'impôt remboursable qui vise à encourager une personne à demeurer sur le marché du travail ou à l'intégrer.
2. Type de mesure	Crédit d'impôt
3. Organisme responsable	Revenu Québec (Gouvernement du Québec)
4. Description des biens, services et/ou bénéfices monétaires fournis	La prime au travail adaptée est un crédit d'impôt remboursable accordé à un particulier qui fait partie d'un ménage dans lequel un adulte présente des contraintes sévères à l'emploi (montant de 1 406,30\$ pour l'année d'imposition 2018). La prime est déterminée en fonction du revenu de travail du particulier et de sa situation familiale (personne seule, couple avec ou sans enfants à charge, famille monoparentale).
5. Critères d'éligibilité	Critères : • personne qui fait partie d'un ménage dans lequel un adulte présente des contraintes sévères à l'emploi; • cette personne résidait au Québec et avait le statut de citoyen canadien, d'Indien, de résident permanent ou de personne à qui le Canada a accordé l'asile le 31 décembre de l'année visée; • elle avait au moins 18 ans le 31 décembre de l'année visée ou, à ce moment, elle avait un conjoint, était le père ou la mère d'un enfant qui résidait avec elle ou était reconnu comme mineur émancipé par une autorité compétente (ex. : un tribunal); • elle déclare des revenus d'emploi, une subvention de recherche, des prestations du Programme de protection des salariés ou des revenus provenant d'une entreprise qu'elle ou son conjoint exploite seul ou comme associé qui y participe activement. Le conjoint de la personne au 31 décembre (voir les définitions) de l'année visée peut remplir cette condition si la personne ne la remplit pas; • elle a un revenu de travail pour l'année visée supérieur à 1 200\$ et inférieur à - 27 599,04\$ dans le cas où elle fait une demande en tant que personne seule, - 40 777,16\$ dans le cas où elle fait une demande en tant que couple sans enfants à charge, - 44 376\$ dans le cas où elle fait une demande en tant que famille monoparentale, - 56 682\$ dans le cas où elle fait une demande en tant que couple avec au moins un enfant à charge (voir les définitions);

	• elle n'a pas transféré à son père ni à sa mère un montant pour enfant majeur aux études postsecondaires; • personne n'a reçu à son égard le paiement de l'Allocation famille versé par Retraite Québec, sauf si elle a eu 18 ans avant le 1^{er} décembre de l'année visée; • elle n'a pas été désignée comme enfant à charge pour demander la prime au travail ou la prime au travail adaptée; • elle n'est pas détenue dans une prison ou un établissement semblable le 31 décembre de l'année visée et, si elle a été incarcérée, elle ne l'a pas été plus de 183 jours dans l'année. La personne, ou son conjoint, doit aussi : • soit avoir reçu, au cours de l'année visée ou au cours de l'une des 5 années précédentes, en raison de contraintes sévères à l'emploi, des prestations du Programme de solidarité sociale; • soit avoir droit, pour l'année visée, au crédit d'impôt pour déficience grave et prolongée des fonctions mentales ou physiques. Note : un étudiant à temps plein (voir les définitions) n'est pas admissible à la prime au travail adaptée, sauf si, au 31 décembre, il est le père ou la mère d'un enfant avec lequel il réside.
6. Comment bénéficier de la mesure	La personne peut demander la prime au travail adaptée lors de la production de sa déclaration de revenus ou, si elle préfère ne pas attendre, elle peut demander des versements anticipés. Lorsque, pour une année donnée, la personne a droit à la prime au travail adaptée, elle peut demander le montant le plus élevé entre la prime au travail et la prime au travail adaptée.
7. Pour plus d'information	Revenu Québec 1 800 267-6299; Téléscripateur : 514 873-4455 ou 1 800 361-3795 http://www4.gouv.qc.ca/FR/Portail/Citoyens/Evenements/travailleur-avec-salaire/Pages/prime-travail-adaptee.aspx

CRÉDIT D'IMPÔT : DÉDUCTION POUR PRODUITS ET SERVICES DE SOUTIEN À UNE PERSONNE HANDICAPÉE

1. Objectif du programme ou de la mesure	Allègement fiscal, crédit d'impôt : crédit d'impôt permettant à une personne ayant un handicap de déduire certains frais pour des produits ou des services lui permettant d'occuper un emploi, d'exploiter activement une entreprise ou de fréquenter un établissement d'enseignement agréé ou une école secondaire
2. Type de mesure	Crédit d'impôt
3. Organisme responsable	Revenu Québec (Gouvernement du Québec)
4. Description des biens, services et/ou bénéfices monétaires fournis	Quelques exemples de produits ou de services dont il est possible de déduire les frais (sous certaines conditions) : • lecteurs optiques ou dispositifs semblables; • services de préposés aux soins; • services de prise de notes; • services d'interprétation gestuelle ou services de sous-titrage en temps réel; • téléimprimeurs ou dispositifs semblables.
5. Critères d'éligibilité	Conditions • personne ayant une déficience; • frais pour des produits et services de soutien admissibles payés au cours de l'année ayant permis à la personne : - d'occuper un emploi ou une charge, - d'exercer une profession, - d'exploiter une entreprise (seul ou comme associé avec participation active), - d'effectuer de la recherche (ou un travail semblable) pour lequel il reçoit une subvention, - de fréquenter une école secondaire où elle est inscrite à un programme de formation ou un établissement d'enseignement agréé; • ces frais ne sont pas inclus dans les frais médicaux demandés par le particulier ou par une autre personne.

	Note : seule la personne ayant une déficience peut demander cette déduction sa déclaration de revenus
6. Comment bénéficier de la mesure	Remplir le formulaire Déduction pour produits et services de soutien à une personne handicapée (TP-358.0.1) disponible à l'adresse : www.revenuquebec.ca
7. Pour plus d'information	Pour obtenir la liste complète des produits et services, consulter le formulaire Déduction pour produits et services de soutien à une personne handicapée (TP 358.0.1). 1 800 267-6299; Téléscripneur : 514 873-4455 ou 1 800 361-3795; http://www4.gouv.qc.ca/fr/Portail/citoyens/programme-service/Pages/Info.aspx?sqctype=sujet&sqcid=2170; https://www.revenuquebec.ca/fr/citoyens/credits-dimpot/deduction-pour-produits-et-services-de-soutien-a-une-personne-handicapee/

RÉINTÉGRATION SOCIALE ET PROFESSIONNELLE : PROGRAMME DE STABILISATION ÉCONOMIQUE (CNESST - IVAC)

1. Objectif du programme ou de la mesure	Réintégration sociale et professionnelle : les prestations versées mensuellement dans ce programme permettent à la victime ou au sauveteur de conserver un emploi correspondant à ses capacités et de lui assurer une stabilité économique lorsque le salaire obtenu pour cet emploi est inférieur au salaire gagné dans l'emploi occupé lors de l'événement.
2. Type de mesure	Assurantielle
3. Organisme responsable	CNESST (IVAC) (Gouvernement du Québec)
4. Description des biens, services et/ou bénéfices monétaires fournis	Base d'indemnisation : pour que la personne bénéficie du programme de stabilisation économique, la Direction de l'IVAC doit déterminer si le salaire du nouvel emploi combiné aux indemnités pour incapacité permanente est inférieur au salaire réel de la victime/du sauveteur au moment de l'événement. Le montant annuel de l'assistance financière auquel a droit la victime en matière de stabilisation économique est le résultat des opérations suivantes : • Déterminer un montant selon la formule suivante : 100 % moins le pourcentage d'incapacité permanente X 90 % du revenu net; • Réduire ce montant du revenu net (100 %) que la victime tire annuellement de l'emploi qu'elle occupe pendant l'année pour laquelle le calcul est fait.
5. Critères d'éligibilité	Critères • être victime d'un acte criminel ou sauveteur (fournir une preuve objective de blessure sous la forme d'un diagnostic médical ou un rapport de police); • être incapable d'occuper le même emploi que celui occupé au moment de l'acte criminel en raison des limitations fonctionnelles résultant de la blessure en lien avec l'acte criminel; • fournir ses rapports d'impôts avec avis de cotisation lors de la réévaluation du programme; • le programme prend fin lorsque la victime/le sauveteur atteint l'âge de 65 ans ou qu'elle ne répond plus aux conditions d'admissibilité. Après 65 ans, la victime/sauveteur continue de recevoir l'indemnité pour incapacité permanente jusqu'à sa mort.

6. Comment bénéficiaire de la mesure	Remplir le formulaire de demande de prestations de l'IVAC.
7. Pour plus d'information	1 800 561-4822 (sans frais, Canada seulement); 514 906-3019 (région de Montréal); https://www.ivac.qc.ca/Pages/default.aspx ; https://www.ivac.qc.ca/a-propos/Documents/IVAC-politiques.pdf

RÉINTÉGRATION SOCIALE ET PROFESSIONNELLE : MESURES ET PROGRAMMES DE LA RÉADAPTATION PROFESSIONNELLE (CNESST - IVAC)

1. Objectif du programme ou de la mesure	Réintégration sociale et professionnelle : la victime/le sauveteur qui a une incapacité physique ou psychique permanente et des limitations fonctionnelles qui l'empêchent de reprendre son travail ou de poursuivre ses études à temps plein peut bénéficier des mesures ou des programmes de la réadaptation professionnelle. Ceux-ci ont pour but de faciliter son retour au travail ou aux études dans un emploi ou domaine d'étude conforme à ses habilités et capacités résiduelles.
2. Type de mesure	Assurantielle
3. Organisme responsable	CNESST (IVAC) (Gouvernement du Québec)
4. Description des biens, services et/ou bénéfices monétaires fournis	Base d'indemnisation : • salaire réel de la victime/du sauveteur au moment de l'événement (situé entre le minimum assurable 25 027,20\$ et le maximum assurable 76 500\$); - 90 % de la base salariale retenue pour le versement d'indemnité lors de l'évaluation en réadaptation et de l'application des mesures en réadaptation professionnelle, du programme de formation/recyclage ou de recherche d'emploi ; - 80 % du salaire brut de l'employé pour le programme de subvention à l'employeur. Les coûts de formation professionnelle et de recyclage sont payés au coût réel lorsqu'ils ont été préalablement autorisés par le conseiller en réadaptation. L'évaluation et l'adaptation du poste de travail sont effectuées par un ergothérapeute ou ergonomiste et les coûts liés à l'équipement nécessaire à l'adaptation sont remboursés au coût réel avec factures originales.
5. Critères d'éligibilité	Critères : • être victime d'un acte criminel ou sauveteur (fournir une preuve objective de blessure sous la forme d'un diagnostic médical ou un rapport de police); • être reconnu en emploi ou aux études au moment de l'acte criminel.

6. Comment bénéficiaire de la mesure	Remplir le formulaire de demande de prestations de l'IVAC.
7. Pour plus d'information	1 800 561-4822 (sans frais, Canada seulement); 514 906-3019 (région de Montréal); https://www.ivac.qc.ca/Pages/default.aspx

RÉINTÉGRATION SOCIALE ET PROFESSIONNELLE (SOUTIEN FINANCIER): SUBVENTIONS AUX EMPLOYEURS : EMBAUCHE DE TRAVAILLEURS AYANT SUBI UNE LÉSION PROFESSIONNELLE (CNESST)

1. Objectif du programme ou de la mesure	Réintégration sociale et professionnelle : soutien financier à l'employeur visant à favoriser la réinsertion professionnelle d'un travailleur
2. Type de mesure	Assurantielle
3. Organisme responsable	CNESST (Gouvernement du Québec)
4. Description des biens, services et/ou bénéfices monétaires fournis	Deux types de subventions sont offertes à l'employeur : • l'employeur qui embauche un travailleur ayant subi une lésion professionnelle; • l'employeur qui crée un emploi destiné aux travailleurs ayant subi une lésion professionnelle. L'employeur s'engage pour sa part à : • maintenir les exigences de l'emploi pour lequel il a reçu une subvention; • comme convenu au préalable, accorder au travailleur tous les droits et les privilèges consentis aux autres travailleurs de son entreprise; • intégrer le travailleur dans un milieu de travail qui ne comporte pas de danger pour sa santé et sa sécurité.
5. Critères d'éligibilité	Critères : • le travailleur a subi une lésion professionnelle; • l'entreprise est inscrite à la CNESST ET le dossier d'expérience de l'employeur est en règle; • l'entreprise offre au travailleur un emploi respectant ses capacités fonctionnelles.
6. Comment bénéficier de la mesure	Communiquer avec la CNESST
7. Pour plus d'information	1 844 838-0808; https://www.cnesst.gouv.qc.ca/ ; https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/100/Documents/DC100-363web.pdf

RÉINTÉGRATION SOCIALE ET PROFESSIONNELLE: PROGRAMME DE RÉADAPTATION (CNESST)

1. Objectif du programme ou de la mesure	Réintégration sociale et professionnelle : un travailleur qui, en raison d'une lésion professionnelle, subit une atteinte permanente à son intégrité physique ou psychique a droit à la réadaptation que requiert son état en vue de sa réinsertion sociale et professionnelle.
2. Type de mesure	Assurantielle
3. Organisme responsable	CNESST (Gouvernement du Québec)
4. Description des biens, services et/ou bénéfices monétaires fournis	Pour assurer au travailleur l'exercice de son droit à la réadaptation, la CNESST prépare et met en œuvre, avec la collaboration du travailleur, un plan individualisé de réadaptation qui peut comprendre, selon les besoins du travailleur, un programme de réadaptation physique, sociale et professionnelle. Pour se prévaloir du droit à la réadaptation, le travailleur doit répondre aux critères d'admissibilité à la réadaptation. <u>Réadaptation physique</u> Lorsque le travailleur répond aux conditions d'application, il peut bénéficier des mesures nécessaires pour éliminer ou atténuer les conséquences physiques particulières de la lésion et lui permettre de développer sa capacité résiduelle afin de pallier les limitations fonctionnelles qui résultent de sa lésion professionnelle. La réadaptation physique doit donc favoriser sa réinsertion sociale et professionnelle, et contribuer au retour ou au maintien du travailleur dans son milieu de vie et en emploi. Un programme de réadaptation physique peut comprendre notamment, dans un plan individualisé de réadaptation, des soins médicaux et infirmiers, des traitements de physiothérapie et d'ergothérapie, des exercices d'adaptation à une prothèse ou une orthèse, et tous autres soins et traitements jugés nécessaires par le médecin qui a charge. Il peut comprendre également les soins à domicile d'un infirmier, d'un garde-malade auxiliaire ou d'un aide malade, selon que le requiert l'état du travailleur à la suite de sa lésion professionnelle, lorsque le médecin qui en a charge le prescrit. La CNESST assume le coût de ces soins et rembourse en outre, selon les

normes et les montants qu'elle détermine, les frais de déplacement et de séjour engagés par l'infirmier, le garde-malade auxiliaire ou l'aide-malade.

Réadaptation sociale

Lorsque le travailleur répond aux conditions d'application, il peut bénéficier des mesures pour l'aider à surmonter, dans la mesure du possible, les conséquences personnelles et sociales de sa lésion professionnelle, à s'adapter à la nouvelle situation qui découle de sa lésion, et à redevenir autonome dans l'accomplissement de ses activités habituelles.

En regard des besoins ciblés et en respect des conditions d'application, la CNESST, en collaboration avec le travailleur, prévoit au plan individualisé de réadaptation des mesures particulières en matière de réadaptation sociale.

Un programme de réadaptation sociale peut comprendre notamment :

- des services professionnels d'intervention psychosociale;
- la mise en œuvre de moyens pour procurer au travailleur un domicile et un véhicule adaptés à sa capacité résiduelle;
- le paiement de frais d'aide personnelle à domicile;
- le remboursement de frais de garde d'enfants;
- le remboursement du coût des travaux d'entretien courant du domicile.

Réadaptation professionnelle

Lorsque le travailleur répond aux conditions d'application, il peut bénéficier des mesures nécessaires pour faciliter sa réintégration dans son emploi ou dans un emploi équivalent ou, si ce but ne peut être atteint, l'accès à un emploi convenable.

La CNESST privilégie d'abord le retour dans le même emploi ou dans un emploi équivalent, et ensuite dans un emploi convenable chez le même employeur. C'est uniquement lorsqu'il est impossible de réintégrer le travailleur chez son employeur que la CNESST détermine, en collaboration avec le travailleur, un emploi convenable ailleurs sur le marché du travail.

	La CNESST, en collaboration avec le travailleur, prévoit au plan individualisé de réadaptation des mesures particulières en matière de réadaptation professionnelle. Un programme de réadaptation professionnelle peut comprendre notamment : • un programme de recyclage; • des services d'évaluation des possibilités professionnelles; • un programme de formation professionnelle; • des services de soutien en recherche d'emploi; • le paiement de subventions à un employeur pour favoriser l'embauche du travailleur qui a subi une atteinte permanente à son intégrité physique ou psychique; • l'adaptation d'un poste de travail; • le paiement de frais pour explorer un marché d'emplois ou pour déménager près d'un nouveau lieu de travail; • le paiement d'une subvention à un travailleur.
5. Critères d'éligibilité	Critères généraux • Avoir un accident du travail ou une maladie professionnelle causant : - une incapacité à occuper l'emploi pendant plus de 14 jours; - une incapacité permanente, physique ou psychique; - une récurrence, rechute ou aggravation de la lésion d'origine; - avoir fait une réclamation à la CNESST (en l'espace de six mois). Critères pour être admis en réadaptation La CNESST doit avoir la certitude que : • le travailleur a ou aura une atteinte permanente à son intégrité physique et psychique; ET • les conséquences physiques ou psychologiques de sa lésion, lesquelles se traduisent par la présence de besoins auxquels des mesures prévues à la LATMP peuvent répondre, compromettent sa réinsertion sociale ou professionnelle. Ces besoins sont généralement objectivés par la présence de limitations fonctionnelles. Un travailleur qui subit une atteinte permanente à son intégrité physique ou psychique évaluée à 0 % selon

	le Règlement sur le barème des dommages corporels est également admis en réadaptation s'il présente des limitations fonctionnelles et des besoins en lien avec la lésion professionnelle auxquels des mesures prévues à la LATMP peuvent répondre. Dans le cas où le travailleur refuse ou néglige de fournir à la Commission les informations nécessaires à l'élaboration du plan individualisé de réadaptation, la Commission peut suspendre l'indemnité de remplacement du revenu, après en avoir avisé le travailleur par écrit.
6. Comment bénéficier de la mesure	
7. Pour plus d'information	1 844 838-0808; https://www.csst.qc.ca/Pages/index.aspx; https://www.csst.qc.ca/lois_reglements_normes_politiques/recueil_politiques/Documents/Readaptation_travailleur/4_01_readaptation.pdf

RÉINTÉGRATION SOCIALE ET PROFESSIONNELLE: RÉINSERTION PROFESSIONNELLE, SCOLAIRE OU SOCIALE APRÈS UN ACCIDENT DE LA ROUTE (SAAQ)

1. Objectif du programme ou de la mesure	Réintégration sociale et professionnelle : réinsertion professionnelle, scolaire ou sociale après un accident de la route
2. Type de mesure	Assurantielle
3. Organisme responsable	SAAQ (Gouvernement du Québec)
4. Description des biens, services et/ou bénéfices monétaires fournis	La SAAQ peut mettre à disposition de la personne accidentée de la route des mesures personnalisées, en fonction de ses besoins, pour l'aider à retourner sur le marché du travail ou aux études, ou pour faciliter son retour à domicile. La personne éligible sera soutenue par un conseiller en services aux accidentés. Le conseiller évaluera ses besoins et lui proposera des mesures personnalisées qui feront intervenir les services spécialisés dont elle a besoin, par exemple un centre de réadaptation ou un fournisseur de soins et de services professionnels.
5. Critères d'éligibilité	La personne doit : • présenter des incapacités causées par l'accident • avoir besoin des mesures offertes pour : - diminuer ou faire disparaître ces incapacités - éliminer les obstacles à votre autonomie ou à votre participation sociale
6. Comment bénéficier de la mesure	
7. Pour plus d'information	418 646-9877 (région de Québec); 1 800 463-6890 (ailleurs au Québec); 1 800 463-6898 (à l'extérieur du Québec); https://saaq.gouv.qc.ca/accident-route/regime-public-assurance-automobile/couvert-comment/reinsertion-professionnelle/

EXPÉRIENCE DE TRAVAIL : PROGRAMME DE DÉVELOPPEMENT DE L'EMPLOYABILITÉ À L'INTENTION DES PERSONNES HANDICAPÉES (PDEIPH)

1. Objectif du programme ou de la mesure	Aide au développement de compétences spécifiques, expérience de travail : assurer l'embauche et le maintien en emploi des personnes handicapées. Ce programme permet à des personnes handicapées de développer leurs compétences dans le cadre d'un emploi dans la fonction publique québécoise. À la suite de la réussite du programme, leur accès à un emploi dans la fonction publique est favorisé par leur participation à un concours recrutement réservé.
2. Type de mesure	Assistancielle
3. Organisme responsable	Secrétariat du Conseil du trésor (Gouvernement du Québec) et Centre des services partagés du Québec : Le Secrétariat du Conseil du trésor est responsable de l'élaboration et du financement du Programme de développement de l'employabilité à l'intention des personnes handicapées. Il a confié l'administration de ce programme au Centre de services partagés du Québec.
4. Description des biens, services et/ou bénéfices monétaires fournis	• Les participants au Programme occupent un emploi occasionnel pour une période de douze mois en bénéficiant des conditions de travail prévues pour les employés occasionnels ayant un contrat d'un an et plus (avantages sociaux : accumulation de congés de vacances et de maladie, assurance collective, régime de retraite). • Lorsque la situation le requiert, le gestionnaire procède à certaines adaptations en lien avec les limitations de la personne : adaptation du poste et des outils de travail, flexibilité de l'horaire de travail, répartition des tâches. • Les personnes 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 de recrutement et de décrocher un emploi occasionnel ou régulier, dans un ministère ou un organisme, correspondant à l'emploi qu'elles ont occupé pendant leur participation au programme.
5. Critères d'éligibilité	Le Programme de développement de l'employabilité à l'intention des personnes handicapées s'adresse aux personnes qui : • répondent à la définition légale de personne handicapée et n'ont jamais bénéficié du programme ; • répondent aux conditions d'admission de la classe d'emploi en lien avec l'emploi occasionnel qu'elles occuperont;

	• ont franchi certaines étapes en ce qui a trait au développement de l'employabilité, soit d'avoir acquis les habitudes de vie et les habiletés de base préalables à l'intégration en emploi; • ont le potentiel et la capacité d'atteindre une prestation de travail à « temps complet » au cours du premier tiers de la durée du programme; • n'ont jamais participé au PDEIPH; • n'ont pas d'expérience de travail significative dans la fonction publique. 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 : « 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. »
6. Comment bénéficier de la mesure	Les personnes intéressées à participer au programme doivent communiquer directement avec le Service spécialisé de main-d'œuvre (SSMO) pour personnes handicapées de leur région qui évaluera les candidatures et effectuent une présélection des personnes répondant aux critères d'admission au programme.
7. Pour plus d'information	Pour plus d'information concernant le PDEIPH, service à la clientèle du Centre d'assistance en dotation de la fonction publique du Québec : 418 528-7157 (région de Québec); 1 866 672-3460 (ailleurs au Québec); pdeiph@cspq.gouv.qc.ca Pour davantage d'information sur les programmes et mesures d'accès à l'égalité en emploi : www.tresor.gouv.qc.ca/ressources-humaines/acces-alegalite-en-emploi

SOUTIEN FINANCIER À L'EMPLOYEUR : COMPENSATION DU SALAIRE POUR LA MAIN D'ŒUVRE DANS UNE ENTREPRISE FAMILIALE (SAAQ)

1. Objectif du programme ou de la mesure	Aide à l'intégration et au maintien en emploi, soutien financier à l'employeur : aide financière et soutien permettant de rembourser certains frais pour la main-d'œuvre embauchée pour remplacer une personne ayant subi un accident de la route (entreprise familiale).
2. Type de mesure	Assurantielle
3. Organisme responsable	SAAQ (Gouvernement du Québec)
4. Description des biens, services et/ou bénéfices monétaires fournis	Si une personne ne peut travailler dans une entreprise familiale en raison de blessures résultant d'un accident de la route, la SAAQ peut rembourser certains frais associés à la main-d'œuvre de remplacement embauchée (en 2019, un montant maximal de 896\$ par semaine pendant un maximum de 6 mois à partir de la date de l'accident).
5. Critères d'éligibilité	Critères - la personne travaillait sans salaire dans une entreprise familiale au moment de son accident de la route; - les blessures subies l'empêchent de continuer à faire ses tâches habituelles; - la personne se voit dans l'obligation d'embaucher quelqu'un et de lui verser un salaire pour travailler à sa place. Notez que : - il n'est pas nécessaire d'avoir un lien de parenté avec les personnes qui exploitent l'entreprise familiale; - le fait d'être propriétaire ou actionnaire de l'entreprise familiale n'empêche pas votre l'admissibilité au remboursement des frais de main-d'œuvre. Le remboursement des frais de remplacement de main-d'œuvre est effectué sur présentation d'un reçu ou d'une facture qui comprend les éléments suivants : - le nom et l'adresse de la personne embauchée; - la période couverte par la demande de remboursement;

	le montant versé ou facturé pour le travail.
6. Comment bénéficier de la mesure	Contacter la SAAQ.
7. Pour plus d'information	418 646-9877 (région de Québec); 1 800 463-6890 (ailleurs au Québec); 1 800 463-6898 (à l'extérieur du Québec); https://saaq.gouv.qc.ca/accident-route/regime-public-assurance-automobile/couvert-comment/main-oeuvre-entreprise-familiale/

SOUTIEN FINANCIER À L'EMPLOYEUR : CONTRAT D'INTÉGRATION AU TRAVAIL (CIT)

1. Objectif du programme ou de la mesure	Aide à l'intégration et au maintien en emploi, soutien financier à l'employeur : la mesure Contrat d'intégration au travail (CIT) a pour objectif de faciliter l'embauche et le maintien d'une personne handicapée dans un milieu de travail standard. De façon plus générale, elle favorise l'égalité d'accès au marché du travail pour les personnes handicapées.
2. Type de mesure	Assistancielle
3. Organisme responsable	Travail, Emploi et Solidarité sociale, Emploi-Québec (Gouvernement du Québec)
4. Description des biens, services et/ou bénéfices monétaires fournis	La mesure permet de rembourser à l'employeur certains frais nécessaires pour l'intégration ou le maintien en emploi de personnes handicapées. L'employeur doit offrir l'encadrement requis par la personne et collaborer au suivi de son dossier. La mesure comprend les volets suivants, qui peuvent être combinés en fonction des besoins de la personne handicapée : • Soutien au salaire; • Accessibilité des lieux de travail; • Adaptation du poste de travail; • Évaluation; • Interprétariat; • Compensation salariale pour traitements médicaux; • Accompagnement; • Considération spéciale. Par exemple, un soutien financier peut être accordé à un employeur pour couvrir une partie du salaire ou le coût de certains frais pour adapter l'environnement de travail en fonction des incapacités de la personne handicapée.

5. Critères d'éligibilité	Toutes les personnes qui ont une déficience permanente entraînant des incapacités importantes dans leurs activités de la vie courante, et qui peuvent occuper un emploi comportant de 12 à 40 heures de travail par semaine, avec l'encadrement nécessaire. Critères : • présenter une déficience persistante de laquelle découlent des incapacités significatives dans l'accomplissement d'activités de la vie courante; • être une personne handicapée dont la nécessité de l'accommodement est démontrée. Une personne handicapée est définie comme suit : « 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. » (Source : Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale). Pour être admissible, un poste doit être un poste vacant ou nouvellement créé, temporaire ou permanent, dans un milieu de travail standard. L'horaire de travail doit offrir un : • temps plein (maximum de 40 heures par semaine); • temps partiel en fonction du potentiel de la personne handicapée et des besoins de l'employeur (minimum de 12 heures par semaine).
6. Comment bénéficier de la mesure	Pour bénéficier de la mesure du contrat d'intégration au travail, l'employeur doit communiquer au 1 866 640-3059. Pour toute personne handicapée, en s'adressant au centre local d'emploi (CLE) de votre localité. Le CLE peut aussi orienter la personne vers une ressource externe spécialisée. Pour de l'assistance en vue de l'embauche d'une personne handicapée, en s'adressant au Service d'assistance aux employeurs d'Emploi-Québec.
7. Pour plus d'information	S'adresser à un centre local d'emploi ou à un bureau de Services Québec qui offre des services d'aide à l'emploi. https://www.quebec.ca/emploi/personnes-handicapees/?no_cache=1; http://www4.gouv.qc.ca/FR/Portail/Citoyens/Evenements/personne-handicapee/Pages/renseigner-contrat-integration-travail.aspx; http://www.emploiquebec.gouv.qc.ca/entreprises/recruter/aide-financiere-a-lembauche/integration-des-pers-handicapees/

SOUTIEN FINANCIER À L'EMPLOYEUR : SUBVENTION AUX ENTREPRISES ADAPTÉES

1. Objectif du programme ou de la mesure	Aide à l'intégration et au maintien en emploi, soutien financier à l'employeur : subvention octroyée aux entreprises adaptées en vue d'offrir un emploi durable à des personnes handicapées pour qui le milieu de travail standard n'est pas adapté
2. Type de mesure	Assistancielle
3. Organisme responsable	Travail, Emploi et Solidarité sociale, Emploi-Québec (Gouvernement du Québec)
4. Description des biens, services et/ou bénéfices monétaires fournis	Ce programme offre des emplois à des personnes handicapées pour qui le milieu de travail standard n'est pas adapté. Ces emplois ne requièrent généralement ni diplôme, ni qualifications, ni même d'expérience pertinente. Une formation de base et un environnement de travail adéquat sont assurés. Le principe repose sur le fait que les entreprises doivent faire des dépenses supplémentaires pour embaucher des personnes qui ont des incapacités importantes ou des difficultés majeures d'adaptation à un milieu de travail standard. Plus concrètement, le Programme offre : • l'accréditation d'organismes à but non-lucratif ou de coopératives qui souhaitent être reconnues comme entreprises adaptées; • de l'aide financière pour le démarrage d'entreprises adaptées; • de l'aide financière aux entreprises adaptées afin que des personnes handicapées puissent occuper des emplois adaptés à leurs besoins. L'aide financière accordée peut prendre l'une des formes suivantes : • une subvention de démarrage d'une entreprise adaptée (le montant de la subvention accordée peut atteindre 100 000\$ en 2019); • une subvention salariale (le montant de la subvention accordée est calculé notamment en fonction du budget alloué au Programme et du nombre de postes subventionnés reconnus à l'entreprise adaptée);

	• une subvention de consolidation, c'est-à-dire une subvention peut être accordée pour aider l'entreprise adaptée à faire face à une situation d'endettement ou à certaines dépenses qui risquent de mettre en péril sa pérennité
5. Critères d'éligibilité	Les entreprises éligibles doivent obtenir l'accréditation d'Emploi-Québec. Quelques conditions principales s'appliquent : • 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. Pour être admissible, un organisme à but non-lucratif ou une coopérative ne doit pas compter parmi les membres de son conseil d'administration les personnes suivantes : • celles qui sont pourvues d'un casier judiciaire; • celles non-libérées d'une faillite; • celles qui ont un intérêt personnel dans une entreprise, en lien direct ou indirect avec l'organisme à but non-lucratif ou la coopérative. Conditions relatives à l'obtention d'une subvention : • pour obtenir une subvention du Programme de subventions aux entreprises adaptées, un organisme à but non-lucratif ou une coopérative doit détenir l'accréditation émise par Emploi-Québec.
6. Comment bénéficiaire de la mesure	Direction régionale d'Emploi-Québec du Centre-du-Québec, responsable du Programme de subventions aux entreprises adaptées : 1 877 343-0971, poste 237.
7. Pour plus d'information	819 475-8701 (Emploi-Québec); www.emploi.quebec.net — Programmes et mesures — Subventions aux entreprises adaptées — Programme Subvention aux entreprises adaptées

SOUTIEN FINANCIER À LA FORMATION, LA RECHERCHE ET L'INTÉRATION EN EMPLOI : FONDS D'INTÉGRATION POUR LES PERSONNES HANDICAPÉE (FIPH)

1. Objectif du programme ou de la mesure	Aide à l'intégration et au maintien en emploi, soutien financier à l'employeur : ce programme a pour but d'aider les personnes handicapées à se préparer au marché du travail, à trouver un emploi ou à devenir travailleurs ou travailleuses autonomes.
2. Type de mesure	Assistancielle
3. Organisme responsable	Emploi et Développement social Canada (EDSC) (Gouvernement du Canada)
4. Description des biens, services et/ou bénéfices monétaires fournis	De l'aide financière peut être versée aux personnes handicapées : • pour obtenir le soutien dont elles ont besoin pour l'intégration à un nouvel emploi (services, arrangements ou équipements tels que chaise ergonomique, appareil auditif et écran permettant le grossissement du texte). Le soutien doit être directement lié à l'emploi; • pour démarrer une entreprise afin de créer leur propre emploi permettant de couvrir les frais de subsistance et de formation à l'entreprise. Les frais de démarrage d'une entreprise ne sont pas couverts. • pour suivre une formation leur permettant d'acquérir les compétences professionnelles dont elles ont besoin pour entrer sur le marché du travail. De l'aide financière peut être versée aux employeurs et aux organismes pour les encourager à embaucher des personnes handicapées (subventions salariales), à leur donner la possibilité d'acquérir une expérience de travail ou à leur offrir des services accrus d'aide à l'emploi
5. Critères d'éligibilité	Les personnes qui répondent aux conditions suivantes : • avoir une incapacité physique ou mentale permanente qui restreint ses activités quotidiennes; • être habilitées à travailler au Canada et avoir besoin d'aide pour se préparer à entrer sur le marché du travail, pour trouver un emploi ou pour devenir travailleur autonome; • être sans emploi, non-admissibles à l'assurance-emploi, ou travaillant en moyenne moins de 20 heures par semaine.
6. Comment bénéficier de la mesure	Pour la gestion des mesures individuelles du Fonds d'intégration pour les personnes handicapées (FIPH) : Pour présenter une demande, il suffit de communiquer avec un agent du Fonds d'intégration à l'un des bureaux de SPHERE-Québec.

**7. Pour plus
d'information**

1 800 622-6232 (Fonds d'intégration pour les personnes handicapées); www.rhdcc.gc.ca — Sujets —
Fonds d'intégration pour les personnes handicapées; www.entreprisescanada.ca (démarrage d'une
entreprise)

ANNEXE 2 : ORGANISMES PUBLICS IDENTIFIÉS

Nom organisme	Pour personnes handicapées	Aide de dernier recours et aide financière pour remplacer ou compenser l'absence de salaire	Crédit impôt (Allège-ment fiscal)	Information générale et orientation (Recherche d'emploi)	Préparation à l'emploi (Recherche d'emploi)	Formation Scolaire ou Formation pour Développement de compétences spécifiques	Expérience de travail (Développement de compétences spécifiques)	Soutien financier employeur (Intégration et maintien en emploi)	Développement de la personne en intégration au travail (Intégration et maintien en emploi)	Réintégration sociale et profess.	Provincial ou fédéral
EMPLOI-QUÉBEC	oui	oui	non	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	Provincial
EDSC	oui	oui	non	oui	non	non	non	oui	non	non	Fédéral
CNESST	oui	oui	non	oui	non	non	non	non	non	oui	Provincial
SAAQ	oui	oui	non	oui	non	non	non	oui	non	oui	Provincial
REVENU QUÉBEC	oui	non	oui	non	non	non	non	non	non	non	Provincial
AGENCE DU REVENU DU CANADA	oui	non	oui	non	non	non	non	non	non	non	Fédéral

Nom organisme	Pour personnes handicapées	Aide de dernier recours et aide financière pour remplacer ou compenser l'absence de salaire	Crédit impôt (Allège-ment fiscal)	Information générale et orientation (Recherche d'emploi)	Préparation à l'emploi (Recherche d'emploi)	Formation Scolaire ou Formation pour Développement de compétences spécifiques	Expérience de travail (Développement de compétences spécifiques)	Soutien financier employeur (Intégration et maintien en emploi)	Développement de la personne en intégration au travail (Intégration et maintien en emploi)	Réintégration sociale et profess.	Provincial ou fédéral
LOJIQ	non	non	non	non	non	oui	oui	oui	non	non	Provincial
ÉDUCATION ET ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR	oui	non	non	oui	non	oui	oui	non	non	non	Provincial
CIUSSS ET CISSS	oui	non	non	oui	oui	non	oui	non	oui	oui	Provincial
SECRÉTARIAT DU CONSEIL DU TRÉSOR	oui	non	non	non	non	non	oui	non	non	non	Provincial
RETRAITE QUÉBEC	oui	oui	non	non	non	non	non	non	non	non	Provincial
IMMIGRATION, DE LA DIVERSITÉ ET DE L'INCLUSION	non	non	non	non	non	non	oui	non	non	non	Provincial

ANNEXE 3 : ORGANISMES COMMUNAUTAIRES SPÉCIALISÉS EN EMPLOI IDENTIFIÉS

Nom de l'organisme	Pour personnes handicapées	Entreprise insertion ou entraînement ou non	Accès à des outils de recherche d'emploi (ordinateurs, télécopieurs, documentation, etc.) (Recherche d'emploi)	Informations, aide à la rédaction CV ou lettres de présentation, services d'orientation (Recherche d'emploi)	Préparation à l'emploi (Recherche d'emploi)	Expérience de travail (Stages, Travail salarié ou formation dans une entreprise d'insertion ou d'entraînement) (Développement de compétences spécifiques)	Développement de la personne en intégration au travail (Intégration en emploi)	Réintégration sociale et professionnelle	Région
<u>EMPLOI-SERVICES</u>	oui	non	oui	oui	oui	oui	oui	oui	Bas-Saint-Laurent
<u>SERVICE DE TRANSITION EN EMPLOI</u>	oui	non	non	oui	oui	oui	oui	oui	Bas-Saint-Laurent
<u>SERVICE SPÉCIALISÉ DE MAIN-D'OEUVRE L'ÉLAN</u>	oui	non	non	oui	oui	oui	oui	oui	Bas-Saint-Laurent
<u>UNIVERS EMPLOI</u>	oui	non	oui	oui	oui	oui	oui	oui	Bas-Saint-Laurent
<u>ÉQUITRAVAIL</u>	oui	non	non	oui	oui	oui	oui	oui	Capitale-Nationale
<u>LA CROISÉE S.I.T. INC.</u>	oui	non	non	oui	oui	oui	oui	oui	Capitale-Nationale

Nom de l'organisme	Pour personnes handicapées	Entreprise insertion ou entraînement ou non	Accès à des outils de recherche d'emploi (ordinateurs, télécopieurs, documentation, etc.) (Recherche d'emploi)	Informations, aide à la rédaction CV ou lettres de présentation, services d'orientation (Recherche d'emploi)	Préparation à l'emploi (Recherche d'emploi)	Expérience de travail (Stages, Travail salarié ou formation dans une entreprise d'insertion ou d'entraînement) (Développement de compétences spécifiques)	Développement de la personne en intégration au travail (Intégration en emploi)	Réintégration sociale et professionnelle	Région
<u>LES SERVICES DE MAIN-D'OEUVRE L'APPUI INC.</u>	oui	non	oui	oui	oui	oui	oui	oui	Capitale-Nationale
<u>SERVICE EXTERNE DE MAIN-D'OEUVRE DE DRUMMOND (SEMO) INC.</u>	oui	non	oui	oui	oui	oui	oui	oui	Centre-du-Québec
<u>SEMO CHAUDIERE-APPALACHES (SERVICE EXTERNE DE MAIN-D'OEUVRE)</u>	oui	non	non	oui	oui	oui	oui	oui	Chaudière-Appalaches
<u>SEMO CÔTE-NORD</u>	oui	non	oui	oui	oui	oui	oui	oui	Côte-Nord
<u>ORIENTATION TRAVAIL</u>	oui	non	oui	oui	oui	oui	oui	oui	Estrie
<u>SERVICE EXTERNE DE MAIN-D'OEUVRE S.E.M.O. GASPESIE - LES ILES</u>	oui	non	non	oui	oui	oui	oui	oui	Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine

Nom de l'organisme	Pour personnes handicapées	Entreprise insertion ou entraînement ou non	Accès à des outils de recherche d'emploi (ordinateurs, télécopieurs, documentation, etc.) (Recherche d'emploi)	Informations, aide à la rédaction CV ou lettres de présentation, services d'orientation (Recherche d'emploi)	Préparation à l'emploi (Recherche d'emploi)	Expérience de travail (Stages, Travail salarié ou formation dans une entreprise d'insertion ou d'entraînement) (Développement de compétences spécifiques)	Développement de la personne en intégration au travail (Intégration en emploi)	Réintégration sociale et professionnelle	Région
<u>CENTRE POINT D'APPUI DE LANAUDIÈRE</u>	oui	non	non	oui	oui	oui	oui	oui	Lanaudière
<u>INTÉGRATION - TRAVAIL LAURENTIDES INC.</u>	oui	non	non	oui	oui	oui	oui	oui	Laurentides
<u>L'ARRIMAGE INC.</u>	oui	non	non	oui	oui	oui	oui	oui	Laval
<u>OPTION INTÉGRATION INC.</u>	oui	non	non	oui	oui	oui	oui	oui	Mauricie
<u>COMITÉ RÉGIONAL D'INTÉGRATION AU TRAVAIL INC.</u>	oui	non	non	oui	oui	oui	oui	oui	Montréal
<u>PROJET INTÉGRATION AUTISMOPOLIS</u>	oui	non	non	oui	oui	non	oui	oui	Montréal
<u>SERVICE DE DÉVELOPPEMENT D'EMPLOYABILITÉ DE LA MONTRÉGIE (SEMO)</u>	oui	non	non	oui	oui	non	oui	oui	Montréal

Nom de l'organisme	Pour personnes handicapées	Entreprise insertion ou entraînement ou non	Accès à des outils de recherche d'emploi (ordinateurs, télécopieurs, documentation, etc.) (Recherche d'emploi)	Informations, aide à la rédaction CV ou lettres de présentation, services d'orientation (Recherche d'emploi)	Préparation à l'emploi (Recherche d'emploi)	Expérience de travail (Stages, Travail salarié ou formation dans une entreprise d'insertion ou d'entraînement) (Développement de compétences spécifiques)	Développement de la personne en intégration au travail (Intégration en emploi)	Réintégration sociale et professionnelle	Région
<u>ACTION MAIN-D'OEUVRE M.T.L. INC.</u>	oui	non	non	oui	oui	oui	oui	oui	Montréal
<u>AGENCE OMETZ</u>	oui	non	non	oui	oui	oui	oui	oui	Montréal
<u>AIM CROIT</u>	oui	non	non	oui	oui	oui	oui	oui	Montréal
<u>L'Étape (LA BOURGADE INC.)</u>	oui	non	non	oui	oui	oui	oui	oui	Montréal
<u>L'ARRIMAGE INC.</u>	oui	non	non	oui	oui	oui	oui	oui	Montréal
<u>Moelle épinière et motricité Québec</u>	oui	non	non	oui	oui	oui	oui	oui	Montréal
<u>Services de placement Horizon-travail</u>	oui	non	non	oui	oui	oui	oui	oui	Montréal
<u>CENTRE JEAN BOSCO DE MANIWAKI INC.</u>	oui	non	non	oui	oui	oui	oui	oui	Outaouais
<u>LA RELANCE OUTAOUAIS INC.</u>	oui	non	oui	oui	oui	oui	oui	oui	Outaouais
<u>L'ENVOL S.R.T. SERVICE DE</u>	oui	non	non	oui	oui	oui	oui	oui	Outaouais

Nom de l'organisme	Pour personnes handicapées	Entreprise insertion ou entraînement ou non	Accès à des outils de recherche d'emploi (ordinateurs, télécopieurs, documentation, etc.) (Recherche d'emploi)	Informations, aide à la rédaction CV ou lettres de présentation, services d'orientation (Recherche d'emploi)	Préparation à l'emploi (Recherche d'emploi)	Expérience de travail (Stages, Travail salarié ou formation dans une entreprise d'insertion ou d'entraînement) (Développement de compétences spécifiques)	Développement de la personne en intégration au travail (Intégration en emploi)	Réintégration sociale et professionnelle	Région
<u>RETOUR AU TRAVAIL</u>									
<u>Groupe Inclusia</u>	oui	non	oui	oui	oui	oui	oui	oui	Saguenay-Lac-Saint-Jean
<u>SEMO SAGUENAY-LAC-ST-JEAN INC.</u>	oui	non	non	oui	oui	oui	oui	oui	Saguenay-Lac-Saint-Jean
<u>VISION TRAVAIL ABITIBI-TEMISCAMINGUE</u>	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	Abitibi-Témiscamingue
<u>LE CENTRE D'APPRENTISSAGE PARALLÈLE DE MONTRÉAL C.A.P.</u>	oui	oui	non	oui	oui	oui	oui	oui	Montréal
<u>ATELIER DE FORMATION SOCIOPROFESSIONNELLE DE LA PETITE NATION</u>	oui	oui	non	oui	oui	oui	oui	oui	Outaouais
<u>CARREFOUR JEUNESSE EMPLOI D'ABITIBI-EST</u>	non	non	oui	oui	oui	oui	oui	oui	Abitibi-Témiscamingue

Nom de l'organisme	Pour personnes handicapées	Entreprise insertion ou entraînement ou non	Accès à des outils de recherche d'emploi (ordinateurs, télécopieurs, documentation, etc.) (Recherche d'emploi)	Informations, aide à la rédaction CV ou lettres de présentation, services d'orientation (Recherche d'emploi)	Préparation à l'emploi (Recherche d'emploi)	Expérience de travail (Stages, Travail salarié ou formation dans une entreprise d'insertion ou d'entraînement) (Développement de compétences spécifiques)	Développement de la personne en intégration au travail (Intégration en emploi)	Réintégration sociale et professionnelle	Région
<u>CARREFOUR JEUNESSE EMPLOI D'ABITIBI-OUEST</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	Abitibi-Témiscamingue
<u>CARREFOUR JEUNESSE-EMPLOI DU TÉMISCAMINGUE</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	Abitibi-Témiscamingue
<u>CENTRE RESSOURCES JEUNESSE DE L'ABITIBI-TÉMISCAMINGUE</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	Abitibi-Témiscamingue
<u>MOUVEMENT DE LA RELÈVE D'AMOS-RÉGION INC.</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	Abitibi-Témiscamingue
<u>ACTION-TRAVAIL RIMOUSKI-NEIGETTE INC.</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	Bas-Saint-Laurent
<u>Carrefour Jeunesse emploi Rimouski-Neigette (ATELIER DE TRAVAIL JEUNESSE 01)</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	Bas-Saint-Laurent

Nom de l'organisme	Pour personnes handicapées	Entreprise insertion ou entraînement ou non	Accès à des outils de recherche d'emploi (ordinateurs, télécopieurs, documentation, etc.) (Recherche d'emploi)	Informations, aide à la rédaction CV ou lettres de présentation, services d'orientation (Recherche d'emploi)	Préparation à l'emploi (Recherche d'emploi)	Expérience de travail (Stages, Travail salarié ou formation dans une entreprise d'insertion ou d'entraînement) (Développement de compétences spécifiques)	Développement de la personne en intégration au travail (Intégration en emploi)	Réintégration sociale et professionnelle	Région
<u>CARREFOUR JEUNESSE - EMPLOI RÉGION MATANE</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	Bas-Saint-Laurent
<u>CARREFOUR JEUNESSE-EMPLOI DE TÉMISCOUATA</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	Bas-Saint-Laurent
<u>CARREFOUR JEUNESSE-EMPLOI MITIS</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	Bas-Saint-Laurent
<u>LA CORPORATION P.A.R.C. BAS-SAINT-LAURENT</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	Bas-Saint-Laurent
<u>L'ÉTAPE NORMANDIE/RIVIÈRE-DU-LOUP</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	Bas-Saint-Laurent
<u>PROJEKTION 16-35 (Carrefour jeunesse-emploi)</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	Bas-Saint-Laurent
<u>SERVICE ACCÈS-EMPLOI</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	Bas-Saint-Laurent
<u>Services d'aide à l'emploi Kamouraska</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	Bas-Saint-Laurent

Nom de l'organisme	Pour personnes handicapées	Entreprise insertion ou entraînement ou non	Accès à des outils de recherche d'emploi (ordinateurs, télécopieurs, documentation , etc.) (Recherche d'emploi)	Informations , aide à la rédaction CV ou lettres de présentation , services d'orientation (Recherche d'emploi)	Préparation à l'emploi (Recherche d'emploi)	Expérience de travail (Stages, Travail salarié ou formation dans une entreprise d'insertion ou d'entraînement) (Développement de compétences spécifiques)	Développement de la personne en intégration au travail (Intégration en emploi)	Réintégration sociale et professionnelle	Région
<u>TREMLIN TRAVAIL VALLÉE DE LA MATAPÉDIA INC.</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	Bas-Saint-Laurent
<u>A.P.E. service d'aide à l'emploi</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	Capitale-Nationale
<u>CARREFOUR JEUNESSE EMPLOI DE LA CAPITALE NATIONALE</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	Capitale-Nationale
<u>CARREFOUR JEUNESSE-EMPLOI CHARLESBOURG-CHAUVEAU</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	Capitale-Nationale
<u>CARREFOUR JEUNESSE-EMPLOI CHAUVEAU</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	Capitale-Nationale
<u>CARREFOUR JEUNESSE-EMPLOI DE PORTNEUF</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	Capitale-Nationale

Nom de l'organisme	Pour personnes handicapées	Entreprise insertion ou entraînement ou non	Accès à des outils de recherche d'emploi (ordinateurs, télécopieurs, documentation, etc.) (Recherche d'emploi)	Informations, aide à la rédaction CV ou lettres de présentation, services d'orientation (Recherche d'emploi)	Préparation à l'emploi (Recherche d'emploi)	Expérience de travail (Stages, Travail salarié ou formation dans une entreprise d'insertion ou d'entraînement) (Développement de compétences spécifiques)	Développement de la personne en intégration au travail (Intégration en emploi)	Réintégration sociale et professionnelle	Région
<u>CARREFOUR JEUNESSE-EMPLOI MONTMORENCY</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	Capitale-Nationale
<u>CENTRE DE FORMATION OPTION-TRAVAIL STE-FOY</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	Capitale-Nationale
<u>CENTRE DE LA FAMILLE VALCARTIER</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	Capitale-Nationale
<u>CENTRE D'ENTRAIDE SOCIALE DU BAS DE LA FALAISE</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	Capitale-Nationale
<u>CENTRE DES FEMMES DE CHARLEVOIX</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	Capitale-Nationale
<u>CENTRE-ETAPE, ATELIER DE FORMATION POUR LES FEMMES INC.</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	Capitale-Nationale
<u>CENTRE-FEMMES AUX PLURIELLES</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	Capitale-Nationale

Nom de l'organisme	Pour personnes handicapées	Entreprise insertion ou entraînement ou non	Accès à des outils de recherche d'emploi (ordinateurs, télécopieurs, documentation, etc.) (Recherche d'emploi)	Informations, aide à la rédaction CV ou lettres de présentation, services d'orientation (Recherche d'emploi)	Préparation à l'emploi (Recherche d'emploi)	Expérience de travail (Stages, Travail salarié ou formation dans une entreprise d'insertion ou d'entraînement) (Développement de compétences spécifiques)	Développement de la personne en intégration au travail (Intégration en emploi)	Réintégration sociale et professionnelle	Région
<u>GESTION JEUNESSE INC.</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	Capitale-Nationale
<u>GIT SOCIÉTÉ INC.</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	Capitale-Nationale
<u>LE G. SEPT</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	Capitale-Nationale
<u>LIBRE EMPLOI, CENTRE LIBRE-SERVICE D'AIDE À LA RECHERCHE D'EMPLOI</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	Capitale-Nationale
<u>MÈRES ET MONDE CENTRE COMMUNAUTAIRE ET RÉSIDENTIEL PAR ET POUR JEUNES MÈRES</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	Capitale-Nationale
<u>REGROUPEMENT DES CENTRES D'AMITIÉ AUTOCHTONES DU QUÉBEC</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	Capitale-Nationale

Nom de l'organisme	Pour personnes handicapées	Entreprise insertion ou entraînement ou non	Accès à des outils de recherche d'emploi (ordinateurs, télécopieurs, documentation, etc.) (Recherche d'emploi)	Informations, aide à la rédaction CV ou lettres de présentation, services d'orientation (Recherche d'emploi)	Préparation à l'emploi (Recherche d'emploi)	Expérience de travail (Stages, Travail salarié ou formation dans une entreprise d'insertion ou d'entraînement) (Développement de compétences spécifiques)	Développement de la personne en intégration au travail (Intégration en emploi)	Réintégration sociale et professionnelle	Région
<u>SERVICE ACCÈS TRAVAIL DE PORTNEUF</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	Capitale-Nationale
<u>SERVICE D'ORIENTATION ET D'INTÉGRATION DES IMMIGRANTS AU TRAVAIL DE QUÉBEC</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	Capitale-Nationale
<u>ACCÈS TRAVAIL</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	Centre-du-Québec
<u>CARREFOUR JEUNESSE EMPLOI ARTHABASKA</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	Centre-du-Québec
<u>Carrefour jeunesse-emploi comté Nicolet-Bécancour</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	Centre-du-Québec
<u>CARREFOUR JEUNESSE-EMPLOI DRUMMOND</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	Centre-du-Québec
<u>IMPACT EMPLOI DE L'ÉRABLE</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	Centre-du-Québec

Nom de l'organisme	Pour personnes handicapées	Entreprise insertion ou entraînement ou non	Accès à des outils de recherche d'emploi (ordinateurs, télécopieurs, documentation, etc.) (Recherche d'emploi)	Informations, aide à la rédaction CV ou lettres de présentation, services d'orientation (Recherche d'emploi)	Préparation à l'emploi (Recherche d'emploi)	Expérience de travail (Stages, Travail salarié ou formation dans une entreprise d'insertion ou d'entraînement) (Développement de compétences spécifiques)	Développement de la personne en intégration au travail (Intégration en emploi)	Réintégration sociale et professionnelle	Région
LA COALITION DES 45 ANS POUR L'EMPLOI « CHAPITRE DRUMMOND »	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	Centre-du-Québec
<u>Partance, centre d'emploi pour femmes Inc.</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	Centre-du-Québec
<u>SERVICES INTÉGRÉS POUR L'EMPLOI</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	Centre-du-Québec
<u>ABC LOTBINIÈRE</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	Chaudière-Appalaches
<u>ALPHA BELLECHASSE</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	Chaudière-Appalaches
<u>ALPHA-ENTRAIDE DES CHUTES-DE-LA-CHAUDIÈRE</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	Chaudière-Appalaches
<u>APE RECTO VERSO</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	Chaudière-Appalaches
<u>CARREFOUR JEUNESSE</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	Chaudière-Appalaches

Nom de l'organisme	Pour personnes handicapées	Entreprise insertion ou entraînement ou non	Accès à des outils de recherche d'emploi (ordinateurs, télécopieurs, documentation, etc.) (Recherche d'emploi)	Informations, aide à la rédaction CV ou lettres de présentation, services d'orientation (Recherche d'emploi)	Préparation à l'emploi (Recherche d'emploi)	Expérience de travail (Stages, Travail salarié ou formation dans une entreprise d'insertion ou d'entraînement) (Développement de compétences spécifiques)	Développement de la personne en intégration au travail (Intégration en emploi)	Réintégration sociale et professionnelle	Région
<u>EMPLOI DE LA MRC DE L'ISLET</u>									
<u>CARREFOUR JEUNESSE-EMPLOI DE BEAUCE-NORD</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	Chaudière-Appalaches
<u>CARREFOUR JEUNESSE-EMPLOI DE BEAUCE-SUD</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	Chaudière-Appalaches
<u>CARREFOUR JEUNESSE-EMPLOI DE FRONTENAC</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	Chaudière-Appalaches
<u>CARREFOUR JEUNESSE-EMPLOI DE LA MRC DE MONTMAGNY</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	Chaudière-Appalaches
<u>CARREFOUR JEUNESSE-EMPLOI DE LOTBINIÈRE</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	Chaudière-Appalaches
<u>CARREFOUR JEUNESSE-</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	Chaudière-Appalaches

Nom de l'organisme	Pour personnes handicapées	Entreprise insertion ou entraînement ou non	Accès à des outils de recherche d'emploi (ordinateurs, télécopieurs, documentation, etc.) (Recherche d'emploi)	Informations, aide à la rédaction CV ou lettres de présentation, services d'orientation (Recherche d'emploi)	Préparation à l'emploi (Recherche d'emploi)	Expérience de travail (Stages, Travail salarié ou formation dans une entreprise d'insertion ou d'entraînement) (Développement de compétences spécifiques)	Développement de la personne en intégration au travail (Intégration en emploi)	Réintégration sociale et professionnelle	Région
<u>EMPLOI LES ETCHEMINS</u>									
<u>CENTRE D'AIDE ET DE RECHERCHE D'EMPLOI MONTMAGNY-L'ISLET</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	Chaudière-Appalaches
<u>CENTRE DE RECHERCHE D'EMPLOI BEAUCE-ETCHEMINS INC.</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	Chaudière-Appalaches
<u>CLUB DE RECHERCHE D'EMPLOI DE THETFORD-MINES INC.</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	Chaudière-Appalaches
<u>CONNEXION EMPLOI RESSOURCES FEMMES</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	Chaudière-Appalaches
<u>Connexion Emploi ressources mixtes</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	Chaudière-Appalaches

Nom de l'organisme	Pour personnes handicapées	Entreprise insertion ou entraînement ou non	Accès à des outils de recherche d'emploi (ordinateurs, télécopieurs, documentation, etc.) (Recherche d'emploi)	Informations, aide à la rédaction CV ou lettres de présentation, services d'orientation (Recherche d'emploi)	Préparation à l'emploi (Recherche d'emploi)	Expérience de travail (Stages, Travail salarié ou formation dans une entreprise d'insertion ou d'entraînement) (Développement de compétences spécifiques)	Développement de la personne en intégration au travail (Intégration en emploi)	Réintégration sociale et professionnelle	Région
<u>CORPORATION DE DÉVELOPPEMENT COMMUNAUTAIRE BELLECHASSE</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	Chaudière-Appalaches
<u>Le Carrefour Employabilité - Travail de rue</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	Chaudière-Appalaches
<u>PASSEPORT TRAVAIL DE BEAUCE INC.</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	Chaudière-Appalaches
<u>Réhab</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	Chaudière-Appalaches
<u>SAEMO SERVICE D'ACCROISSEMENT EN EMPLOYABILITÉ DE LA MAIN-D'OEUVRE</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	Chaudière-Appalaches
<u>Trajectoire-emploi</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	Chaudière-Appalaches
<u>CARREFOUR JEUNESSE EMPLOI DE LA HAUTE-CÔTE-NORD (CJEHCN)</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	Côte-Nord

Nom de l'organisme	Pour personnes handicapées	Entreprise insertion ou entraînement ou non	Accès à des outils de recherche d'emploi (ordinateurs, télécopieurs, documentation, etc.) (Recherche d'emploi)	Informations, aide à la rédaction CV ou lettres de présentation, services d'orientation (Recherche d'emploi)	Préparation à l'emploi (Recherche d'emploi)	Expérience de travail (Stages, Travail salarié ou formation dans une entreprise d'insertion ou d'entraînement) (Développement de compétences spécifiques)	Développement de la personne en intégration au travail (Intégration en emploi)	Réintégration sociale et professionnelle	Région
<u>CARREFOUR JEUNESSE-EMPLOI DE DUPLESSIS</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	Côte-Nord
<u>CARREFOUR JEUNESSE-EMPLOI DE MANICOUAGAN</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	Côte-Nord
<u>CENTRE DE CONCERTATION SUR LES RESSOURCES HUMAINES ET LA TECHNOLOGIE (CCRHT)</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	Côte-Nord
<u>CENTRE-ÉMERSION (MANICOUAGAN) INC.</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	Côte-Nord
<u>POPCO INC.</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	Côte-Nord
<u>CARREFOUR JEUNESSE EMPLOI DE LA MRC DE COATICOOK</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	Estrie

Nom de l'organisme	Pour personnes handicapées	Entreprise insertion ou entraînement ou non	Accès à des outils de recherche d'emploi (ordinateurs, télécopieurs, documentation , etc.) (Recherche d'emploi)	Informations , aide à la rédaction CV ou lettres de présentation , services d'orientation (Recherche d'emploi)	Préparation à l'emploi (Recherche d'emploi)	Expérience de travail (Stages, Travail salarié ou formation dans une entreprise d'insertion ou d'entraînement) (Développement de compétences spécifiques)	Développement de la personne en intégration au travail (Intégration en emploi)	Réintégration sociale et professionnelle	Région
<u>CARREFOUR JEUNESSE EMPLOI DU COMTÉ DE RICHMOND</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	Estrie
<u>CARREFOUR JEUNESSE-EMPLOI DE SHERBROOKE</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	Estrie
<u>CARREFOUR JEUNESSE-EMPLOI DU HAUT-SAINT-FRANÇOIS</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	Estrie
<u>CARREFOUR JEUNESSE-EMPLOI MEMPHRÉMAGOG</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	Estrie
<u>CENTRE DE RESSOURCES POUR DELINQUANTS (CRD) INC.</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	Estrie
<u>CENTRE D'INTÉGRATION AU MARCHÉ DE L'EMPLOI (CIME)</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	Estrie

Nom de l'organisme	Pour personnes handicapées	Entreprise insertion ou entraînement ou non	Accès à des outils de recherche d'emploi (ordinateurs, télécopieurs, documentation, etc.) (Recherche d'emploi)	Informations, aide à la rédaction CV ou lettres de présentation, services d'orientation (Recherche d'emploi)	Préparation à l'emploi (Recherche d'emploi)	Expérience de travail (Stages, Travail salarié ou formation dans une entreprise d'insertion ou d'entraînement) (Développement de compétences spécifiques)	Développement de la personne en intégration au travail (Intégration en emploi)	Réintégration sociale et professionnelle	Région
<u>CLUB DE PLACEMENT RÉGIONAL INC.</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	Estrie
<u>INTRO-TRAVAIL ET CARREFOUR JEUNESSE EMPLOI DU GRANIT INC.</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	Estrie
<u>PRO-GESTION ESTRIE</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	Estrie
<u>Service d'aide aux Néo-Canadiens (Sherbrooke) inc.</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	Estrie
<u>ACTION TRAVAIL CHALEURS INC.</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine
<u>Carrefour Jeunesse Emploi et Option Emploi du Rocher-Percé</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine

Nom de l'organisme	Pour personnes handicapées	Entreprise insertion ou entraînement ou non	Accès à des outils de recherche d'emploi (ordinateurs, télécopieurs, documentation, etc.) (Recherche d'emploi)	Informations, aide à la rédaction CV ou lettres de présentation, services d'orientation (Recherche d'emploi)	Préparation à l'emploi (Recherche d'emploi)	Expérience de travail (Stages, Travail salarié ou formation dans une entreprise d'insertion ou d'entraînement) (Développement de compétences spécifiques)	Développement de la personne en intégration au travail (Intégration en emploi)	Réintégration sociale et professionnelle	Région
<u>CARREFOUR JEUNESSE EMPLOI HAUTE-GASPÉSIE</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine
<u>CARREFOUR JEUNESSE-EMPLOI DE LA MRC LA CÔTE-DE-GASPÉ</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine
<u>CARREFOUR JEUNESSE-EMPLOI DES ÎLES</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine
<u>COMITÉ D'ACTION SOCIALE ANGLOPHONE C.A.S.A. INC.</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine
<u>COOP. ACCÈS TRAVAIL GIM</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine
<u>Horizon Emploi</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine

Nom de l'organisme	Pour personnes handicapées	Entreprise insertion ou entraînement ou non	Accès à des outils de recherche d'emploi (ordinateurs, télécopieurs, documentation , etc.) (Recherche d'emploi)	Informations , aide à la rédaction CV ou lettres de présentation , services d'orientation (Recherche d'emploi)	Préparation à l'emploi (Recherche d'emploi)	Expérience de travail (Stages, Travail salarié ou formation dans une entreprise d'insertion ou d'entraînement) (Développement de compétences spécifiques)	Développement de la personne en intégration au travail (Intégration en emploi)	Réintégration sociale et professionnelle	Région
<u>SERVICE D'AIDE À L'EMPLOI D'AVIGNON</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine
<u>SERVICE D'AIDE À L'EMPLOI DES ÎLES</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine
<u>SERVICE D'AIDE À L'EMPLOI TRANSIT</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine
<u>ACTION RH LANAUDIÈRE</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	Lanaudière
<u>CARREFOUR JEUNESSE EMPLOI DES MOULINS</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	Lanaudière
<u>CARREFOUR JEUNESSE EMPLOI MATAWINIE</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	Lanaudière
<u>CARREFOUR JEUNESSE- EMPLOI DE D'AUTRAY- JOLIETTE</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	Lanaudière
<u>CARREFOUR JEUNESSE-</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	Lanaudière

Nom de l'organisme	Pour personnes handicapées	Entreprise insertion ou entraînement ou non	Accès à des outils de recherche d'emploi (ordinateurs, télécopieurs, documentation , etc.) (Recherche d'emploi)	Informations , aide à la rédaction CV ou lettres de présentation , services d'orientation (Recherche d'emploi)	Préparation à l'emploi (Recherche d'emploi)	Expérience de travail (Stages, Travail salarié ou formation dans une entreprise d'insertion ou d'entraînement) (Développement de compétences spécifiques)	Développement de la personne en intégration au travail (Intégration en emploi)	Réintégration sociale et professionnelle	Région
<u>EMPLOI DE MONTCALM</u>									
<u>CARREFOUR JEUNESSE-EMPLOI L'ASSOMPTION</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	Lanaudière
<u>CENTRE D'INTÉGRATION PROFESSIONNEL LE DE LANAUDIÈRE</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	Lanaudière
<u>GROUPE POPULAIRE DÉCLIC</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	Lanaudière
<u>LA C.L.E.F., CENTRE LANAUDIÈRE D'EMPLOI POUR FEMMES</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	Lanaudière
<u>LE CAMPUS EMPLOI INC.</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	Lanaudière
<u>PARACHUTE PROJETS INC.</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	Lanaudière
<u>PERSPECTIVES NOUVELLES INC.</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	Lanaudière

Nom de l'organisme	Pour personnes handicapées	Entreprise insertion ou entraînement ou non	Accès à des outils de recherche d'emploi (ordinateurs, télécopieurs, documentation, etc.) (Recherche d'emploi)	Informations, aide à la rédaction CV ou lettres de présentation, services d'orientation (Recherche d'emploi)	Préparation à l'emploi (Recherche d'emploi)	Expérience de travail (Stages, Travail salarié ou formation dans une entreprise d'insertion ou d'entraînement) (Développement de compétences spécifiques)	Développement de la personne en intégration au travail (Intégration en emploi)	Réintégration sociale et professionnelle	Région
<u>CARREFOUR JEUNESSE EMPLOI D'ARGENTEUIL</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	Laurentides
<u>CARREFOUR JEUNESSE EMPLOI DE LA MRC DEUX-MONTAGNES</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	Laurentides
<u>CARREFOUR JEUNESSE EMPLOI DE MIRABEL</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	Laurentides
<u>CARREFOUR JEUNESSE-EMPLOI DE LA MRC DES LAURENTIDES</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	Laurentides
<u>CARREFOUR JEUNESSE-EMPLOI DES PAYS-D'EN-HAUT</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	Laurentides
<u>CARREFOUR JEUNESSE-EMPLOI RIVIÈRE-DU-NORD</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	Laurentides

Nom de l'organisme	Pour personnes handicapées	Entreprise insertion ou entraînement ou non	Accès à des outils de recherche d'emploi (ordinateurs, télécopieurs, documentation, etc.) (Recherche d'emploi)	Informations, aide à la rédaction CV ou lettres de présentation, services d'orientation (Recherche d'emploi)	Préparation à l'emploi (Recherche d'emploi)	Expérience de travail (Stages, Travail salarié ou formation dans une entreprise d'insertion ou d'entraînement) (Développement de compétences spécifiques)	Développement de la personne en intégration au travail (Intégration en emploi)	Réintégration sociale et professionnelle	Région
<u>CARREFOUR JEUNESSE-EMPLOI</u> <u>THÉRÈSE-DE-BLAINVILLE</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	Laurentides
<u>CENTRE D'AIDE PROFESSIONNEL</u> <u>LE POUR L'EMPLOI</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	Laurentides
<u>CENTRE D'INTÉGRATION EN EMPLOI</u> <u>LAURENTIDES (C.I.E. LAURENTIDES)</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	Laurentides
<u>CENTRE D'INTERVENTION DES BASSES-LAURENTIDES</u> <u>POUR L'EMPLOI</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	Laurentides
<u>CENTRE RÉINTÉGRATION PROFESSIONNEL</u> <u>LE</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	Laurentides
<u>LA PORTE DE L'EMPLOI</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	Laurentides

Nom de l'organisme	Pour personnes handicapées	Entreprise insertion ou entraînement ou non	Accès à des outils de recherche d'emploi (ordinateurs, télécopieurs, documentation, etc.) (Recherche d'emploi)	Informations, aide à la rédaction CV ou lettres de présentation, services d'orientation (Recherche d'emploi)	Préparation à l'emploi (Recherche d'emploi)	Expérience de travail (Stages, Travail salarié ou formation dans une entreprise d'insertion ou d'entraînement) (Développement de compétences spécifiques)	Développement de la personne en intégration au travail (Intégration en emploi)	Réintégration sociale et professionnelle	Région
<u>THÉRÈSE DE BLAINVILLE</u>									
<u>TROUSSO DIRECTION EMPLOI</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	Laurentides
<u>ZONE EMPLOI D'ANTOINE-LABELLE</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	Laurentides
<u>ASSOCIATION MIDI-QUARANTE INC.</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	Laval
<u>AU JARDIN DE LA FAMILLE DE FABREVILLE INC.</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	Laval
<u>CARREFOUR JEUNESSE EMPLOI DE LAVAL (C.J.E.L.)</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	Laval
<u>DIMENSION TRAVAIL</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	Laval
<u>GROUPE PRIORITÉ TRAVAIL</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	Laval
<u>JEUNES AU TRAVAIL</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	Laval

Nom de l'organisme	Pour personnes handicapées	Entreprise insertion ou entraînement ou non	Accès à des outils de recherche d'emploi (ordinateurs, télécopieurs, documentation, etc.) (Recherche d'emploi)	Informations, aide à la rédaction CV ou lettres de présentation, services d'orientation (Recherche d'emploi)	Préparation à l'emploi (Recherche d'emploi)	Expérience de travail (Stages, Travail salarié ou formation dans une entreprise d'insertion ou d'entraînement) (Développement de compétences spécifiques)	Développement de la personne en intégration au travail (Intégration en emploi)	Réintégration sociale et professionnelle	Région
<u>LE GROUPE ALPHA LAVAL</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	Laval
<u>OPEX 82</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	Laval
<u>OPEX 82-LAVAL</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	Laval
<u>PERSPECTIVE CARRIÈRE</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	Laval
<u>Carrefour Emploi Haut St-Maurice</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	Mauricie
<u>Carrefour emploi Mékinac</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	Mauricie
<u>CARREFOUR JEUNESSE EMPLOI MRC MASKINONGÉ</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	Mauricie
<u>CARREFOUR JEUNESSE-EMPLOI DE SHAWINIGAN</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	Mauricie
<u>CARREFOUR JEUNESSE-EMPLOI TROIS-RIVIÈRES/MRC DES CHENAUX</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	Mauricie
<u>CDEC de Trois-Rivières</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	Mauricie

Nom de l'organisme	Pour personnes handicapées	Entreprise insertion ou entraînement ou non	Accès à des outils de recherche d'emploi (ordinateurs, télécopieurs, documentation, etc.) (Recherche d'emploi)	Informations, aide à la rédaction CV ou lettres de présentation, services d'orientation (Recherche d'emploi)	Préparation à l'emploi (Recherche d'emploi)	Expérience de travail (Stages, Travail salarié ou formation dans une entreprise d'insertion ou d'entraînement) (Développement de compétences spécifiques)	Développement de la personne en intégration au travail (Intégration en emploi)	Réintégration sociale et professionnelle	Région
<u>CENTRE ADRIENNE ROY SHAWINIGAN INC.</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	Mauricie
<u>CENTRE DE RECHERCHE D'EMPLOI DE LA MAURICIE</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	Mauricie
<u>Centre Le PONT</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	Mauricie
<u>COMITÉ POUR LA DÉFENSE DES DROITS SOCIAUX LA TUQUE</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	Mauricie
<u>COMSEP - EMPLOI INC.</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	Mauricie
<u>FORMATION ACCÈS INTÉGRATION TRAVAIL (FAIT) INC.</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	Mauricie
<u>MAISON RADISSON INC.</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	Mauricie
<u>SPRINT, TROIS-RIVIÈRES, INC.</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	Mauricie
<u>STRATÉGIE CARRIÈRE</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	Mauricie

Nom de l'organisme	Pour personnes handicapées	Entreprise insertion ou entraînement ou non	Accès à des outils de recherche d'emploi (ordinateurs, télécopieurs, documentation, etc.) (Recherche d'emploi)	Informations, aide à la rédaction CV ou lettres de présentation, services d'orientation (Recherche d'emploi)	Préparation à l'emploi (Recherche d'emploi)	Expérience de travail (Stages, Travail salarié ou formation dans une entreprise d'insertion ou d'entraînement) (Développement de compétences spécifiques)	Développement de la personne en intégration au travail (Intégration en emploi)	Réintégration sociale et professionnelle	Région
<u>ACTION EMPLOI HAUTE-YAMASKA</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	Montérégie
<u>CARREFOUR JEUNESSE EMPLOI CHÂTEAUGUAY</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	Montérégie
<u>CARREFOUR JEUNESSE EMPLOI COMTÉ JOHNSON</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	Montérégie
<u>CARREFOUR JEUNESSE EMPLOI DE PIERRE-DE SAUREL</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	Montérégie
<u>CARREFOUR JEUNESSE EMPLOI HUNTINGDON</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	Montérégie
<u>CARREFOUR JEUNESSE EMPLOI LA PINIÈRE</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	Montérégie
<u>CARREFOUR JEUNESSE</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	Montérégie

Nom de l'organisme	Pour personnes handicapées	Entreprise insertion ou entraînement ou non	Accès à des outils de recherche d'emploi (ordinateurs, télécopieurs, documentation, etc.) (Recherche d'emploi)	Informations, aide à la rédaction CV ou lettres de présentation, services d'orientation (Recherche d'emploi)	Préparation à l'emploi (Recherche d'emploi)	Expérience de travail (Stages, Travail salarié ou formation dans une entreprise d'insertion ou d'entraînement) (Développement de compétences spécifiques)	Développement de la personne en intégration au travail (Intégration en emploi)	Réintégration sociale et professionnelle	Région
<u>EMPLOI SAINT-HUBERT</u>									
<u>CARREFOUR JEUNESSE EMPLOI VAUDREUIL-SOULANGES</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	Montréal
<u>CARREFOUR JEUNESSE-EMPLOI BEAUHARNOIS-SALABERRY</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	Montréal
<u>CARREFOUR JEUNESSE-EMPLOI COMTÉS IBERVILLE/ST-JEAN</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	Montréal
<u>CARREFOUR JEUNESSE-EMPLOI DES CANTONS DE L'EST</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	Montréal
<u>CARREFOUR JEUNESSE-EMPLOI LA PRAIRIE</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	Montréal

Nom de l'organisme	Pour personnes handicapées	Entreprise insertion ou entraînement ou non	Accès à des outils de recherche d'emploi (ordinateurs, télécopieurs, documentation, etc.) (Recherche d'emploi)	Informations, aide à la rédaction CV ou lettres de présentation, services d'orientation (Recherche d'emploi)	Préparation à l'emploi (Recherche d'emploi)	Expérience de travail (Stages, Travail salarié ou formation dans une entreprise d'insertion ou d'entraînement) (Développement de compétences spécifiques)	Développement de la personne en intégration au travail (Intégration en emploi)	Réintégration sociale et professionnelle	Région
<u>CARREFOUR JEUNESSE-EMPLOI MARGUERITE-D'YOUVILLE</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	Montérégie
<u>CENTRE D'AIDE AUX ENTREPRISES DE LA RIVE-SUD INC.</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	Montérégie
<u>CENTRE D'AIDE AUX ENTREPRISES RÉGION HAUT-YAMASKA INC.</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	Montérégie
<u>CENTRE DE FORMATION ET D'AIDE À LA RECHERCHE D'EMPLOI (CFARE)</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	Montérégie
<u>CENTRE DE RECHERCHE D'EMPLOI DU SUD-OUEST (CRESO)</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	Montérégie

Nom de l'organisme	Pour personnes handicapées	Entreprise insertion ou entraînement ou non	Accès à des outils de recherche d'emploi (ordinateurs, télécopieurs, documentation, etc.) (Recherche d'emploi)	Informations, aide à la rédaction CV ou lettres de présentation, services d'orientation (Recherche d'emploi)	Préparation à l'emploi (Recherche d'emploi)	Expérience de travail (Stages, Travail salarié ou formation dans une entreprise d'insertion ou d'entraînement) (Développement de compétences spécifiques)	Développement de la personne en intégration au travail (Intégration en emploi)	Réintégration sociale et professionnelle	Région
<u>CENTRE D'ÉVALUATION EN PSYCHOLOGIE ET EN ORIENTATION (CEPO)</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	Montréal
<u>CENTRE D'INTÉGRATION JEUNESSE-ADULTE (C.I.J.A.D.) INC.</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	Montréal
<u>CENTRE D'ORIENTATION ET DE FORMATION POUR FEMMES EN RECHERCHE D'EMPLOI (C.O.F.F.R.E.) INC.</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	Montréal
<u>CLUB DE RECHERCHE D'EMPLOI DE CHÂTEAUGUAY</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	Montréal
<u>CLUB DE RECHERCHE D'EMPLOI</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	Montréal

Nom de l'organisme	Pour personnes handicapées	Entreprise insertion ou entraînement ou non	Accès à des outils de recherche d'emploi (ordinateurs, télécopieurs, documentation, etc.) (Recherche d'emploi)	Informations, aide à la rédaction CV ou lettres de présentation, services d'orientation (Recherche d'emploi)	Préparation à l'emploi (Recherche d'emploi)	Expérience de travail (Stages, Travail salarié ou formation dans une entreprise d'insertion ou d'entraînement) (Développement de compétences spécifiques)	Développement de la personne en intégration au travail (Intégration en emploi)	Réintégration sociale et professionnelle	Région
<u>VALLÉE DES FORTS INC.</u>									
<u>COMMISSION DE DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES DES PREMIÈRES NATIONS DU QUÉBEC (CDRHPNQ)</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	Montréal
<u>DE SOI À L'EMPLOI</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	Montréal
<u>DROIT À L'EMPLOI (D.E.)</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	Montréal
<u>Espace carrière</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	Montréal
<u>INTÉGRATION COMPÉTENCES</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	Montréal
<u>INTÉGRATION TRAVAIL ROUSSILLON</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	Montréal
<u>L'OrientHèque, centre d'orientation et services</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	Montréal

Nom de l'organisme	Pour personnes handicapées	Entreprise insertion ou entraînement ou non	Accès à des outils de recherche d'emploi (ordinateurs, télécopieurs, documentation, etc.) (Recherche d'emploi)	Informations, aide à la rédaction CV ou lettres de présentation, services d'orientation (Recherche d'emploi)	Préparation à l'emploi (Recherche d'emploi)	Expérience de travail (Stages, Travail salarié ou formation dans une entreprise d'insertion ou d'entraînement) (Développement de compétences spécifiques)	Développement de la personne en intégration au travail (Intégration en emploi)	Réintégration sociale et professionnelle	Région
<u>d'intégration de la main-d'œuvre</u>									
<u>MAISON INTERNATIONALE DE LA RIVE SUD INC.</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	Montréal
<u>PASSAGE VERS L'EMPLOI</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	Montréal
<u>Place à l'emploi</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	Montréal
<u>RÉSEAUX EMPLOI ENTREPRENEURS HIP</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	Montréal
<u>SERVICE D'INTÉGRATION AU MARCHÉ DU TRAVAIL DE LA MONTRÉGIE INC.</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	Montréal
<u>SERVICE EXTERNE DE MAIN-D'OEUVRE LE JALON</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	Montréal
<u>SERVICE EXTERNE DE MAIN-D'OEUVRE (S.E.M.O.) DE</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	Montréal

Nom de l'organisme	Pour personnes handicapées	Entreprise insertion ou entraînement ou non	Accès à des outils de recherche d'emploi (ordinateurs, télécopieurs, documentation, etc.) (Recherche d'emploi)	Informations, aide à la rédaction CV ou lettres de présentation, services d'orientation (Recherche d'emploi)	Préparation à l'emploi (Recherche d'emploi)	Expérience de travail (Stages, Travail salarié ou formation dans une entreprise d'insertion ou d'entraînement) (Développement de compétences spécifiques)	Développement de la personne en intégration au travail (Intégration en emploi)	Réintégration sociale et professionnelle	Région
<u>GRANBY ET REGION</u>									
<u>SERVICES ET FORMATION AUX IMMIGRANTS EN MONTEREGIE (SFIM)</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	Montréal
<u>Services Oboulo</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	Montréal
<u>SOLIDARITÉ ETHNIQUE RÉGIONALE DE LA YAMASKA</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	Montréal
<u>SOLUTIONS CARRIÈRE</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	Montréal
<u>TANDEM EMPLOI VALLÉE DU RICHELIEU</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	Montréal
<u>VISION COMPÉTENCES</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	Montréal
<u>VISION-TRAVAIL</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	Montréal
<u>ACCÈS SANTÉ MENTALE CIBLE TRAVAIL</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	Montréal
<u>ACCÈS-TRAVAIL DE MONTRÉAL</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	Montréal

Nom de l'organisme	Pour personnes handicapées	Entreprise insertion ou entraînement ou non	Accès à des outils de recherche d'emploi (ordinateurs, télécopieurs, documentation, etc.) (Recherche d'emploi)	Informations, aide à la rédaction CV ou lettres de présentation, services d'orientation (Recherche d'emploi)	Préparation à l'emploi (Recherche d'emploi)	Expérience de travail (Stages, Travail salarié ou formation dans une entreprise d'insertion ou d'entraînement) (Développement de compétences spécifiques)	Développement de la personne en intégration au travail (Intégration en emploi)	Réintégration sociale et professionnelle	Région
<u>ACCUEIL LIAISON POUR ARRIVANTS (ALPA)</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	Montréal
<u>ALAC (ALLIANCE POUR L'ACCUEIL ET L'INTÉGRATION DES IMMIGRANTS-ES)</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	Montréal
<u>ALTERNATIVES, RÉSEAU D'ACTION ET DE COMMUNICATION POUR LE DÉVELOPPEMENT INTERNATIONAL</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	Montréal
<u>ASSOCIATION CHRÉTIENNE DES JEUNES FEMMES DE MONTRÉAL</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	Montréal
<u>ASSOCIATION DES PROFESSIONNELS EN CONCEPTION ET DESSIN ASSISTÉS</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	Montréal

Nom de l'organisme	Pour personnes handicapées	Entreprise insertion ou entraînement ou non	Accès à des outils de recherche d'emploi (ordinateurs, télécopieurs, documentation, etc.) (Recherche d'emploi)	Informations, aide à la rédaction CV ou lettres de présentation, services d'orientation (Recherche d'emploi)	Préparation à l'emploi (Recherche d'emploi)	Expérience de travail (Stages, Travail salarié ou formation dans une entreprise d'insertion ou d'entraînement) (Développement de compétences spécifiques)	Développement de la personne en intégration au travail (Intégration en emploi)	Réintégration sociale et professionnelle	Région
<u>PAR ORDINATEUR (APCDAO)</u>									
<u>CADRES DISPONIBLES E.A. INC.</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	Montréal
<u>CARI ST-LAURENT</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	Montréal
<u>CARREFOUR JEUNESSE EMPLOI AHUNTSIC BORDEAUX CARTIERVILLE</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	Montréal
<u>CARREFOUR JEUNESSE EMPLOI CENTRE-SUD/PLATEAU MONT-ROYAL/MILE-END</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	Montréal
<u>CARREFOUR JEUNESSE EMPLOI DE RIVIÈRE-DES-PRAIRIES</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	Montréal

Nom de l'organisme	Pour personnes handicapées	Entreprise insertion ou entraînement ou non	Accès à des outils de recherche d'emploi (ordinateurs, télécopieurs, documentation, etc.) (Recherche d'emploi)	Informations, aide à la rédaction CV ou lettres de présentation, services d'orientation (Recherche d'emploi)	Préparation à l'emploi (Recherche d'emploi)	Expérience de travail (Stages, Travail salarié ou formation dans une entreprise d'insertion ou d'entraînement) (Développement de compétences spécifiques)	Développement de la personne en intégration au travail (Intégration en emploi)	Réintégration sociale et professionnelle	Région
<u>CARREFOUR JEUNESSE EMPLOI DU SUD-OUEST MTL</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	Montréal
<u>CARREFOUR JEUNESSE EMPLOI SAINT-LAURENT</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	Montréal
<u>CARREFOUR JEUNESSE-EMPLOI ANJOU/SAINT-JUSTIN</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	Montréal
<u>CARREFOUR JEUNESSE-EMPLOI DE CÔTE-DES-NEIGES (CJECND)</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	Montréal
<u>CARREFOUR JEUNESSE-EMPLOI DE L'OUEST DE L'ÎLE</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	Montréal
<u>CARREFOUR JEUNESSE-EMPLOI DE MARQUETTE</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	Montréal

Nom de l'organisme	Pour personnes handicapées	Entreprise insertion ou entraînement ou non	Accès à des outils de recherche d'emploi (ordinateurs, télécopieurs, documentation, etc.) (Recherche d'emploi)	Informations, aide à la rédaction CV ou lettres de présentation, services d'orientation (Recherche d'emploi)	Préparation à l'emploi (Recherche d'emploi)	Expérience de travail (Stages, Travail salarié ou formation dans une entreprise d'insertion ou d'entraînement) (Développement de compétences spécifiques)	Développement de la personne en intégration au travail (Intégration en emploi)	Réintégration sociale et professionnelle	Région
<u>Carrefour jeunesse-emploi de Verdun</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	Montréal
<u>CARREFOUR JEUNESSE-EMPLOI HOCHELAGA-MAISONNEUVE</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	Montréal
<u>CARREFOUR JEUNESSE-EMPLOI MONTRÉAL CENTRE-VILLE</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	Montréal
<u>CARREFOUR JEUNESSE-EMPLOI NOTRE-DAME-DE-GRÂCE</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	Montréal
<u>CARREFOUR RELANCE</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	Montréal
<u>CENTRE COMMUNAUTAIRE TYNDALE ST-GEORGES</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	Montréal
<u>CENTRE D'ACTION SOCIO-</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	Montréal

Nom de l'organisme	Pour personnes handicapées	Entreprise insertion ou entraînement ou non	Accès à des outils de recherche d'emploi (ordinateurs, télécopieurs, documentation, etc.) (Recherche d'emploi)	Informations, aide à la rédaction CV ou lettres de présentation, services d'orientation (Recherche d'emploi)	Préparation à l'emploi (Recherche d'emploi)	Expérience de travail (Stages, Travail salarié ou formation dans une entreprise d'insertion ou d'entraînement) (Développement de compétences spécifiques)	Développement de la personne en intégration au travail (Intégration en emploi)	Réintégration sociale et professionnelle	Région
<u>COMMUNAUTAIRE DE MONTRÉAL</u>									
<u>CENTRE D'APPUI AUX COMMUNAUTÉS IMMIGRANTES DE BORDEAUX-CARTIERVILLE</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	Montréal
<u>CENTRE DE RECHERCHE D'EMPLOI CÔTE DES NEIGES (CRECN)</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	Montréal
<u>CENTRE DE RECHERCHE D'EMPLOI DE POINTE-CLAIRE</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	Montréal
<u>CENTRE DE RESSOURCES ÉDUCATIVES ET COMMUNAUTAIRES POUR ADULTES</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	Montréal
<u>CENTRE DES FEMMES DE MONTRÉAL</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	Montréal

Nom de l'organisme	Pour personnes handicapées	Entreprise insertion ou entraînement ou non	Accès à des outils de recherche d'emploi (ordinateurs, télécopieurs, documentation, etc.) (Recherche d'emploi)	Informations, aide à la rédaction CV ou lettres de présentation, services d'orientation (Recherche d'emploi)	Préparation à l'emploi (Recherche d'emploi)	Expérience de travail (Stages, Travail salarié ou formation dans une entreprise d'insertion ou d'entraînement) (Développement de compétences spécifiques)	Développement de la personne en intégration au travail (Intégration en emploi)	Réintégration sociale et professionnelle	Région
<u>CENTRE DES FEMMES DU PLATEAU MONT-ROYAL</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	Montréal
<u>CENTRE D'INTÉGRATION MULTI-SERVICES DE L'OUEST DE L'ÎLE (C.I.M.O.I.)</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	Montréal
<u>CENTRE EURÉKA INC.</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	Montréal
<u>CENTRE GÉNÉRATION EMPLOI</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	Montréal
<u>Centre Horizon Carrière</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	Montréal
<u>CENTRE N A RIVE DE MONTRÉAL</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	Montréal
<u>CENTRE SOCIAL D'AIDE AUX IMMIGRANTS</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	Montréal
<u>CESAREI-CARREFOUR INTERCULTUREL ET DE MÉDIA</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	Montréal

Nom de l'organisme	Pour personnes handicapées	Entreprise insertion ou entraînement ou non	Accès à des outils de recherche d'emploi (ordinateurs, télécopieurs, documentation, etc.) (Recherche d'emploi)	Informations, aide à la rédaction CV ou lettres de présentation, services d'orientation (Recherche d'emploi)	Préparation à l'emploi (Recherche d'emploi)	Expérience de travail (Stages, Travail salarié ou formation dans une entreprise d'insertion ou d'entraînement) (Développement de compétences spécifiques)	Développement de la personne en intégration au travail (Intégration en emploi)	Réintégration sociale et professionnelle	Région
COMMUNAUTAIRE DE VERDUN									
<u>CIBLE RETOUR À L'EMPLOI</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	Montréal
<u>CLAM (CARREFOUR DE LIAISON ET D'AIDE MULTI-ETHNIQUE)</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	Montréal
<u>CLEF POUR L'INTÉGRATION AU TRAVAIL DES IMMIGRANTS</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	Montréal
<u>CLUB DE RECHERCHE D'EMPLOI DU SUD-OUEST DE MONTRÉAL INC.</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	Montréal
<u>CLUB DE RECHERCHE D'EMPLOI MONTRÉAL CENTRE-NORD (CREMCN) INC.</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	Montréal
<u>CLUB DE RECHERCHE</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	Montréal

Nom de l'organisme	Pour personnes handicapées	Entreprise insertion ou entraînement ou non	Accès à des outils de recherche d'emploi (ordinateurs, télécopieurs, documentation, etc.) (Recherche d'emploi)	Informations, aide à la rédaction CV ou lettres de présentation, services d'orientation (Recherche d'emploi)	Préparation à l'emploi (Recherche d'emploi)	Expérience de travail (Stages, Travail salarié ou formation dans une entreprise d'insertion ou d'entraînement) (Développement de compétences spécifiques)	Développement de la personne en intégration au travail (Intégration en emploi)	Réintégration sociale et professionnelle	Région
<u>D'EMPLOI MONTRÉAL CENTRE-VILLE</u>									
<u>COALITION D'ORGANISATION S HASSIDIQUES D'OUTREMONT</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	Montréal
<u>COLLECTIF DES ENTREPRISES D'INSERTION DU QUÉBEC INC.</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	Montréal
<u>COLLECTIF DES FEMMES IMMIGRANTES DU QUÉBEC</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	Montréal
<u>COMPAGNIE F, ENTREPRENEURS HIP POUR FEMMES</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	Montréal
<u>CORPORATION DE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUE COMMUNAUTAIRE DE LASALLE-LACHINE (CDEC</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	Montréal

Nom de l'organisme	Pour personnes handicapées	Entreprise insertion ou entraînement ou non	Accès à des outils de recherche d'emploi (ordinateurs, télécopieurs, documentation, etc.) (Recherche d'emploi)	Informations, aide à la rédaction CV ou lettres de présentation, services d'orientation (Recherche d'emploi)	Préparation à l'emploi (Recherche d'emploi)	Expérience de travail (Stages, Travail salarié ou formation dans une entreprise d'insertion ou d'entraînement) (Développement de compétences spécifiques)	Développement de la personne en intégration au travail (Intégration en emploi)	Réintégration sociale et professionnelle	Région
<u>LASALLE-LACHINE) INC.</u>									
<u>CREMCV (Centre de Ressources en Employabilité Montréal Centre-Ville)</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	Montréal
<u>CYBERCAP</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	Montréal
<u>DESTINATION TRAVAIL DU SUD-OUEST DE L'ÎLE DE MONTRÉAL INC.</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	Montréal
<u>EMPLOI JEUNESSE 16-25 INC.</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	Montréal
<u>FONDATION DES SERVICES D'EMPLOI POUR LES JEUNES</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	Montréal
<u>GROUPE CONSEIL ST-DENIS INC.</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	Montréal

Nom de l'organisme	Pour personnes handicapées	Entreprise insertion ou entraînement ou non	Accès à des outils de recherche d'emploi (ordinateurs, télécopieurs, documentation, etc.) (Recherche d'emploi)	Informations, aide à la rédaction CV ou lettres de présentation, services d'orientation (Recherche d'emploi)	Préparation à l'emploi (Recherche d'emploi)	Expérience de travail (Stages, Travail salarié ou formation dans une entreprise d'insertion ou d'entraînement) (Développement de compétences spécifiques)	Développement de la personne en intégration au travail (Intégration en emploi)	Réintégration sociale et professionnelle	Région
<u>Groupe Information Travail Inc.</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	Montréal
<u>Groupe Orientation Emploi</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	Montréal
<u>GROUPE PLEIN EMPLOI INC.</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	Montréal
<u>IMPULSION-TRAVAIL</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	Montréal
<u>INTÉGRATION JEUNESSE DU QUÉBEC INC.</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	Montréal
<u>LA FONDATION TRAVAIL SANS FRONTIÈRES INC.</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	Montréal
<u>LA PASSERELLE - CENTRE D'ENTRAIDE PROFESSIONNEL LE ET SPIRITUELLE</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	Montréal
<u>LA PUCE COMMUNAUTAIRE, MONTREAL, INC.</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	Montréal

Nom de l'organisme	Pour personnes handicapées	Entreprise insertion ou entraînement ou non	Accès à des outils de recherche d'emploi (ordinateurs, télécopieurs, documentation, etc.) (Recherche d'emploi)	Informations, aide à la rédaction CV ou lettres de présentation, services d'orientation (Recherche d'emploi)	Préparation à l'emploi (Recherche d'emploi)	Expérience de travail (Stages, Travail salarié ou formation dans une entreprise d'insertion ou d'entraînement) (Développement de compétences spécifiques)	Développement de la personne en intégration au travail (Intégration en emploi)	Réintégration sociale et professionnelle	Région
<u>LE GARDE-MANGER POUR TOUS</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	Montréal
<u>LE PROGRAMME DE PORTAGE RELATIF À LA DÉPENDANCE DE LA DROGUE INC.</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	Montréal
<u>L'ENJEU : CAP SUR L'EMPLOI INC.</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	Montréal
<u>LES CONSEILLERS EN DÉVELOPPEMENT DE L'EMPLOYABILITÉ INC.</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	Montréal
<u>LES YMCA DU QUÉBEC</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	Montréal
<u>L'HIRONDELLE, SERVICES D'ACCUEIL ET D'INTÉGRATION DES IMMIGRANTS</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	Montréal
<u>MIRE (LE MOUVEMENT</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	Montréal

Nom de l'organisme	Pour personnes handicapées	Entreprise insertion ou entraînement ou non	Accès à des outils de recherche d'emploi (ordinateurs, télécopieurs, documentation, etc.) (Recherche d'emploi)	Informations, aide à la rédaction CV ou lettres de présentation, services d'orientation (Recherche d'emploi)	Préparation à l'emploi (Recherche d'emploi)	Expérience de travail (Stages, Travail salarié ou formation dans une entreprise d'insertion ou d'entraînement) (Développement de compétences spécifiques)	Développement de la personne en intégration au travail (Intégration en emploi)	Réintégration sociale et professionnelle	Région
<u>POUR L'INTÉGRATION ET LA RÉTENTION EN EMPLOI)</u>									
<u>OBJECTIF EMPLOI</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	Montréal
<u>OPÉRATION PLACEMENT JEUNESSE INC.</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	Montréal
<u>PME MTL Centre-Est</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>non</u>	Montréal
<u>PME MTL Centre-ville</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>non</u>	Montréal
<u>PME MTL Grand Sud-Ouest</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>non</u>	Montréal
<u>PROGRAMME D'INFORMATION SUR LE TRAVAIL ET LA RECHERCHE D'EMPLOI DE MONTRÉAL (PITREM)</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	Montréal
<u>PROMIS (PROMOTION - INTÉGRATION -</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	Montréal

Nom de l'organisme	Pour personnes handicapées	Entreprise insertion ou entraînement ou non	Accès à des outils de recherche d'emploi (ordinateurs, télécopieurs, documentation, etc.) (Recherche d'emploi)	Informations, aide à la rédaction CV ou lettres de présentation, services d'orientation (Recherche d'emploi)	Préparation à l'emploi (Recherche d'emploi)	Expérience de travail (Stages, Travail salarié ou formation dans une entreprise d'insertion ou d'entraînement) (Développement de compétences spécifiques)	Développement de la personne en intégration au travail (Intégration en emploi)	Réintégration sociale et professionnelle	Région
<u>SOCIÉTÉ NOUVELLE)</u>									
<u>REGROUPEMENT ÉCONOMIQUE ET SOCIAL DU SUD-OUEST (RESO)</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	Montréal
<u>ROND-POINT JEUNESSE AU TRAVAIL</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	Montréal
<u>S.I.M.O. (SERVICE D'INTÉGRATION AU MARCHÉ DU TRAVAIL PAR OBJECTIFS)</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	Montréal
<u>SERVICE À LA FAMILLE CHINOISE DU GRAND MONTRÉAL INC.</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	Montréal
<u>SERVICE D'AIDE À L'EMPLOI DE L'EST INC.</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	Montréal
<u>SERVICE D'AIDE ET DE LIAISON POUR</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	Montréal

Nom de l'organisme	Pour personnes handicapées	Entreprise insertion ou entraînement ou non	Accès à des outils de recherche d'emploi (ordinateurs, télécopieurs, documentation, etc.) (Recherche d'emploi)	Informations, aide à la rédaction CV ou lettres de présentation, services d'orientation (Recherche d'emploi)	Préparation à l'emploi (Recherche d'emploi)	Expérience de travail (Stages, Travail salarié ou formation dans une entreprise d'insertion ou d'entraînement) (Développement de compétences spécifiques)	Développement de la personne en intégration au travail (Intégration en emploi)	Réintégration sociale et professionnelle	Région
<u>IMMIGRANTS LA MAISONNÉE</u>									
<u>SERVICE D'ENTRAIDE ET DE PLACEMENT DE L'OUEST DE L'ÎLE</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	Montréal
<u>SERVICE ÉCONOMIQUE ET SOCIAL DU NORD-OUEST INC.</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	Montréal
<u>SORIF INC.</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	Montréal
<u>VIA-TRAVAIL INC.</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	Montréal
<u>ADMINISTRATION RÉGIONALE KATIVIK</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	Nord-du-Québec
<u>CARREFOUR JEUNESSE-EMPLOI DE LA JAMÉSIE</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	Nord-du-Québec
<u>Regroupement Bouches à Oreilles</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	Nord-du-Québec

Nom de l'organisme	Pour personnes handicapées	Entreprise insertion ou entraînement ou non	Accès à des outils de recherche d'emploi (ordinateurs, télécopieurs, documentation , etc.) (Recherche d'emploi)	Informations , aide à la rédaction CV ou lettres de présentation , services d'orientation (Recherche d'emploi)	Préparation à l'emploi (Recherche d'emploi)	Expérience de travail (Stages, Travail salarié ou formation dans une entreprise d'insertion ou d'entraînement) (Développement de compétences spécifiques)	Développement de la personne en intégration au travail (Intégration en emploi)	Réintégration sociale et professionnelle	Région
<u>ACTION EMPLOI PAPINEAU INC.</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	Outaouais
<u>CARREFOUR JEUNESSE EMPLOI DE LA VALLÉE-DE-LA-GATINEAU</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	Outaouais
<u>CARREFOUR JEUNESSE EMPLOI PAPINEAU</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	Outaouais
<u>CARREFOUR JEUNESSE- EMPLOI DE L'OUTAOUAIS</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	Outaouais
<u>CENTRE DE SERVICES POUR L'ÉCONOMIE ET L'EMPLOI DES COLLINES-DE- L'OUTAOUAIS</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	Outaouais
<u>CPSP-CENTRE DE PLACEMENT SPECIALISE DU PORTAGE</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	Outaouais

Nom de l'organisme	Pour personnes handicapées	Entreprise insertion ou entraînement ou non	Accès à des outils de recherche d'emploi (ordinateurs, télécopieurs, documentation, etc.) (Recherche d'emploi)	Informations, aide à la rédaction CV ou lettres de présentation, services d'orientation (Recherche d'emploi)	Préparation à l'emploi (Recherche d'emploi)	Expérience de travail (Stages, Travail salarié ou formation dans une entreprise d'insertion ou d'entraînement) (Développement de compétences spécifiques)	Développement de la personne en intégration au travail (Intégration en emploi)	Réintégration sociale et professionnelle	Région
<u>L'ASSOCIATION DES FAMILLES MONOPARENTALES ET RECOMPOSÉES DE L'OUTAOUAIS</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	Outaouais
<u>LE CLUB DE RECHERCHE D'EMPLOIS DU PONTIAC</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	Outaouais
<u>OPTION FEMMES EMPLOI</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	Outaouais
<u>RÉSEAU OUTAOUAIS ISP</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	Outaouais
<u>SERVICE INTÉGRATION TRAVAIL OUTAOUAIS</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	Outaouais
<u>ACCÈS-TRAVAIL-FEMMES INC.</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	Saguenay-Lac-Saint-Jean

Nom de l'organisme	Pour personnes handicapées	Entreprise insertion ou entraînement ou non	Accès à des outils de recherche d'emploi (ordinateurs, télécopieurs, documentation, etc.) (Recherche d'emploi)	Informations, aide à la rédaction CV ou lettres de présentation, services d'orientation (Recherche d'emploi)	Préparation à l'emploi (Recherche d'emploi)	Expérience de travail (Stages, Travail salarié ou formation dans une entreprise d'insertion ou d'entraînement) (Développement de compétences spécifiques)	Développement de la personne en intégration au travail (Intégration en emploi)	Réintégration sociale et professionnelle	Région
<u>Carrefour jeunesse emploi des Bleuets</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	Saguenay-Lac-Saint-Jean
<u>CARREFOUR JEUNESSE-EMPLOI SAGUENAY INC.</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	Saguenay-Lac-Saint-Jean
<u>INTERVENTION TRAVAIL INC.</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	Saguenay-Lac-Saint-Jean
<u>LA BIVOIE INC.</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	Saguenay-Lac-Saint-Jean
<u>SERVICE RELANCE SAGUENAY-LAC-ST-JEAN INC.</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	Saguenay-Lac-Saint-Jean
<u>STAGEM DIVISION ENTREPRISE D'INSERTION INC.</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	Saguenay-Lac-Saint-Jean
<u>S.O.S. EMPLOI (ABITIBI-EST)</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	Abitibi-Témiscamingué

Nom de l'organisme	Pour personnes handicapées	Entreprise insertion ou entraînement ou non	Accès à des outils de recherche d'emploi (ordinateurs, télécopieurs, documentation, etc.) (Recherche d'emploi)	Informations, aide à la rédaction CV ou lettres de présentation, services d'orientation (Recherche d'emploi)	Préparation à l'emploi (Recherche d'emploi)	Expérience de travail (Stages, Travail salarié ou formation dans une entreprise d'insertion ou d'entraînement) (Développement de compétences spécifiques)	Développement de la personne en intégration au travail (Intégration en emploi)	Réintégration sociale et professionnelle	Région
<u>ENTREPRISE D'ENTRAÎNEMENT MITIS-NEIGETTE</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	Bas-Saint-Laurent
<u>CENTRE R.I.R.E. 2000</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	Capitale-Nationale
<u>ENTREPRISE DE FORMATION DIMENSIONS</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	Capitale-Nationale
<u>LE CENTRE D'APPRENTISSAGE INTENSIF DE QUÉBEC</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	Capitale-Nationale
<u>LE PIGNON BLEU, LA MAISON POUR GRANDIR</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	Capitale-Nationale
<u>Le Piolet</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	Capitale-Nationale
<u>LE VÉLO VERT INC.</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	Capitale-Nationale
<u>LES OEUVRES DE LA MAISON DAUPHINE INC.</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	Capitale-Nationale
<u>RECYCLAGE VANIER</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	Capitale-Nationale

Nom de l'organisme	Pour personnes handicapées	Entreprise insertion ou entraînement ou non	Accès à des outils de recherche d'emploi (ordinateurs, télécopieurs, documentation, etc.) (Recherche d'emploi)	Informations, aide à la rédaction CV ou lettres de présentation, services d'orientation (Recherche d'emploi)	Préparation à l'emploi (Recherche d'emploi)	Expérience de travail (Stages, Travail salarié ou formation dans une entreprise d'insertion ou d'entraînement) (Développement de compétences spécifiques)	Développement de la personne en intégration au travail (Intégration en emploi)	Réintégration sociale et professionnelle	Région
<u>ABRIMEX</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	Centre-du-Québec
<u>PARTENAIRES RÉGIONAUX POUR L'INSERTION SOCIALE PAR L'ÉCONOMIQUE (PRISE)</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	Centre-du-Québec
<u>PARVÉLO INC.</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	Centre-du-Québec
<u>ENTREPRISE D'ENTRAÎNEMENT DE L'AMIANTE</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	Chaudière-Appalaches
<u>GESTION TRAVAIL CHAUDIÈRE APPALACHES</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	Chaudière-Appalaches
<u>TRAVAIL JEUNESSE</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	Chaudière-Appalaches
<u>RÉCUPEX (SHERBROOKE) INC.</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	Estrie

Nom de l'organisme	Pour personnes handicapées	Entreprise insertion ou entraînement ou non	Accès à des outils de recherche d'emploi (ordinateurs, télécopieurs, documentation, etc.) (Recherche d'emploi)	Informations, aide à la rédaction CV ou lettres de présentation, services d'orientation (Recherche d'emploi)	Préparation à l'emploi (Recherche d'emploi)	Expérience de travail (Stages, Travail salarié ou formation dans une entreprise d'insertion ou d'entraînement) (Développement de compétences spécifiques)	Développement de la personne en intégration au travail (Intégration en emploi)	Réintégration sociale et professionnelle	Région
<u>ATELIER SPÉCIALISÉ LES MOULINS</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	Lanaudière
<u>BUFFET ACCÈS EMPLOI</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	Lanaudière
<u>L'ANNEXE À ROLAND, PLATEAU D'EXPÉRIMENTATION DE TRAVAIL</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	Lanaudière
<u>PINART INTERNATIONAL INC.</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	Lanaudière
<u>ECLIPSE, ENTREPRISE D'INSERTION</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	Laurentides
<u>ENTREPRISE-ÉCOLE RECYPRO D'ARGENTEUIL</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	Laurentides
<u>GRENIER POPULAIRE DES BASSES-LAURENTIDES</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	Laurentides
<u>PALETTES FGL</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	Laurentides
<u>PLASTIGROULX</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	Laurentides

Nom de l'organisme	Pour personnes handicapées	Entreprise insertion ou entraînement ou non	Accès à des outils de recherche d'emploi (ordinateurs, télécopieurs, documentation, etc.) (Recherche d'emploi)	Informations, aide à la rédaction CV ou lettres de présentation, services d'orientation (Recherche d'emploi)	Préparation à l'emploi (Recherche d'emploi)	Expérience de travail (Stages, Travail salarié ou formation dans une entreprise d'insertion ou d'entraînement) (Développement de compétences spécifiques)	Développement de la personne en intégration au travail (Intégration en emploi)	Réintégration sociale et professionnelle	Région
<u>ATELIER DE TRI DES MATIÈRES PLASTIQUES RECYCLABLES DU QUÉBEC INC.</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	Laval
<u>PLASMONT INTERNATIONAL INC.</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	Laval
<u>Textil'Art Laval</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	Laval
<u>ATELIER ACTION JEUNESSE T.R. INC.</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	Mauricie
<u>BATIFOLERIE</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	Montérégie
<u>JUTE & CIE</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	Montérégie
<u>LE GROUPE C.P.O. (1998)</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	Montérégie
<u>LES ENTREPRISES JEUNESSE DE LA MONTÉRÉGIE</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	Montérégie
<u>LES JARDINS DE LA TERRE</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	Montérégie
<u>POST SCRIPT JEUNESSE</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	Montérégie

Nom de l'organisme	Pour personnes handicapées	Entreprise insertion ou entraînement ou non	Accès à des outils de recherche d'emploi (ordinateurs, télécopieurs, documentation, etc.) (Recherche d'emploi)	Informations, aide à la rédaction CV ou lettres de présentation, services d'orientation (Recherche d'emploi)	Préparation à l'emploi (Recherche d'emploi)	Expérience de travail (Stages, Travail salarié ou formation dans une entreprise d'insertion ou d'entraînement) (Développement de compétences spécifiques)	Développement de la personne en intégration au travail (Intégration en emploi)	Réintégration sociale et professionnelle	Région
<u>RECYCLO-CENTRE INC.</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	Montréal
<u>SERVICES DE PERFECTIONNEMENT 3000</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	Montréal
<u>SURBOIS</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	Montréal
<u>BOIS URBAIN - MEUBLES</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	Montréal
<u>CARREFOUR BLE</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	Montréal
<u>CUISINE COLLECTIVE HOCHELAGA-MAISONNEUVE</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	Montréal
<u>CUISINE-ATOUT ENTREPRISE D'INSERTION INC.</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	Montréal
<u>D-TROIS-PIERRES</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	Montréal
<u>GROUPE PARADOXE</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	Montréal
<u>HABITATIONS L'ESCALIER DE MONTRÉAL</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	Montréal
<u>IMPRIME-EMPLOI</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	Montréal

Nom de l'organisme	Pour personnes handicapées	Entreprise insertion ou entraînement ou non	Accès à des outils de recherche d'emploi (ordinateurs, télécopieurs, documentation, etc.) (Recherche d'emploi)	Informations, aide à la rédaction CV ou lettres de présentation, services d'orientation (Recherche d'emploi)	Préparation à l'emploi (Recherche d'emploi)	Expérience de travail (Stages, Travail salarié ou formation dans une entreprise d'insertion ou d'entraînement) (Développement de compétences spécifiques)	Développement de la personne en intégration au travail (Intégration en emploi)	Réintégration sociale et professionnelle	Région
<u>INDUSTRIES GOODWILL RENAISSANCE MONTRÉAL INC.</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	Montréal
<u>INSERTECH ANGUS</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	Montréal
<u>LA CORBEILLE - BORDEAUX - CARTIERVILLE</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	Montréal
<u>L'ATELIER D'ARTISANAT CENTRE-VILLE INC.</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	Montréal
<u>LE BOULOT VERS ...</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	Montréal
<u>LE CHIC RESTO-POP INC.</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	<u>oui</u>	Montréal
<u>L'ÉCOLE ENTREPRISE FORMETAL INC.</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	Montréal
<u>LES ATELIERS D'ANTOINE</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	Montréal
<u>PART DU CHEF</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	Montréal
<u>PETITES-MAINS</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	Montréal

Nom de l'organisme	Pour personnes handicapées	Entreprise insertion ou entraînement ou non	Accès à des outils de recherche d'emploi (ordinateurs, télécopieurs, documentation, etc.) (Recherche d'emploi)	Informations, aide à la rédaction CV ou lettres de présentation, services d'orientation (Recherche d'emploi)	Préparation à l'emploi (Recherche d'emploi)	Expérience de travail (Stages, Travail salarié ou formation dans une entreprise d'insertion ou d'entraînement) (Développement de compétences spécifiques)	Développement de la personne en intégration au travail (Intégration en emploi)	Réintégration sociale et professionnelle	Région
<u>PRODUCTIONS JEUN'EST</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	Montréal
<u>RESTO PLATEAU</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	Montréal
<u>S.O.S. VÉLO</u> <u>MERCIER/HOCHE</u> <u>LAGA-</u> <u>MAISONNEUVE</u> <u>INC.</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	Montréal
<u>SERVICE D'ENTRETIEN</u> <u>PRO-PRÊT INC.</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	Montréal
<u>LA MINE D'OR</u> <u>ENTREPRISE</u> <u>D'INSERTION</u> <u>SOCIALE</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	Nord-du-Québec
<u>CORPORATION RÉGIONALE DE DÉVELOPPEMENT DE LA RÉCUPÉRATION ET DU RECYCLAGE</u> <u>RÉGION 02</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	Saguenay-Lac-Saint-Jean

Nom de l'organisme	Pour personnes handicapées	Entreprise insertion ou entraînement ou non	Accès à des outils de recherche d'emploi (ordinateurs, télécopieurs, documentation, etc.) (Recherche d'emploi)	Informations, aide à la rédaction CV ou lettres de présentation, services d'orientation (Recherche d'emploi)	Préparation à l'emploi (Recherche d'emploi)	Expérience de travail (Stages, Travail salarié ou formation dans une entreprise d'insertion ou d'entraînement) (Développement de compétences spécifiques)	Développement de la personne en intégration au travail (Intégration en emploi)	Réintégration sociale et professionnelle	Région
GROUPE DE GESTION ET DE DÉVELOPPEMENT D'ENTREPRISE D'ENTRAÎNEMENT	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	Saguenay-Lac-Saint-Jean
LE TOURNANT 3F INC.	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>non</u>	<u>oui</u>	<u>non</u>	<u>non</u>	Saguenay-Lac-Saint-Jean

BIBLIOGRAPHIE

Agence OMETZ. (2019), « Services d'emploi assisté », *Chercheurs d'emploi et employeurs*, Montréal, Canada, URL.

<https://www.ometz.ca/qui+sommes+nous/apropos/>.

ALI Mohammad, Lisa Schur et Peter Blanck. (2011), « What Types of Jobs Do People with Disabilities Want? », *Journal of Occupational Rehabilitation*, vol. 21, p. 199–210, DOI : 10.1007/s10926-010-9266-0.

Alliance de la fonction publique du Canada (AFPC). (2018), *Équité en matière d'emploi : Boîte à outils pour les membres de l'AFPC*, 31 pages, ISBN 978-1-896285-25-2.

ASKHEIM Ole P., Peter Beresford et Cecilia Heule. (2017), « Mend the gap – strategies for user involvement in social work education », *Social Work Education*, vol. 36, n° 2, URL. <https://doi.org/10.1080/02615479.2016.1248930>.

Association des établissements de réadaptation en déficience physique du Québec (AERDPQ). (2009), *Cadre de référence sur la réadaptation au travail pour les personnes ayant des incapacités qui découlent d'une déficience auditive, du langage, motrice ou visuelle*, Bibliothèque nationale du Québec Bibliothèque nationale du Canada, 43 pages, ISBN : 978-2-921625-67-8, URL. http://aerdpq.reseaut.net/fichiers/publications/cadre_de_reference_travail.pdf.

Alliance québécoise des regroupements régionaux pour l'intégration des personnes handicapées (AQRIPH). (2007), *Cahier de revendications*, Québec, 64 pages, URL. http://ssl.aqisiqdi.qc.ca/docs/Documentation/cahier_revendications_aqriph.pdf.

BELLEMARE Charles. (2018), « Difficultés d'insertion professionnelle des personnes avec des incapacités. Une enquête de terrain », *Journée scientifique et assemblées annuelles REPAR-INTER 2018 en collaboration avec le CIRRIIS et le CRIR*, La recherche engagée au service d'une société inclusive, Québec.

BELLEMARE Marc. (1998), « Le régime public d'assurance automobile (SAAQ), 20 ans plus tard, Le placement du siècle », *Journal du Barreau*, vol. 30, n° 10, Barreau du Québec, URL.

<https://www.barreau.qc.ca/pdf/journal/vol30/no10/saaqplacement.html>. [Consulté le 3 mai 2016].

BÉRUBÉ-MIMEAULT Nathaniel. (2015), *Analyse de réformes au programme de solidarité sociale du Québec*, Département d'économie, Université Laval, 52 pages.

BJELLAND Melissa J., Susanne M. Bruyère, Sarah von Schrader, Andrew J. Houtenville, Antonio RuizQuintanilla et Douglas A. Webber. (2010), « Age and Disability Employment Discrimination: Occupational Rehabilitation Implications », *Journal of Occupational Rehabilitation*, vol. 20, p. 456–471, DOI : 10.1007/s10926-009-9194-z.

BONNET Pascal. (2002), *Le concept d'accessibilité et d'accès aux soins, Étude bibliographique sur l'accessibilité et le problème de l'accès aux soins, aux services de santé. Place particulière des concepts en géographie et en économie de la santé*, dossier de DEA GEOS, Université Paul Valéry, Montpellier 3, 25 pages, URL. http://epe.cirad.fr/fr2/doc/accessibilite_soins.pdf.

BOUCHER Normand, Marie Gagnon et Véronique Garcia. (2018), « Évaluation et développement de politiques visant à soutenir l'intégration et le maintien en emploi des personnes ayant des incapacités », *L'employabilité au regard du handicap : quels enjeux?*, 86e Congrès de l'ACFAS, 32 pages, URL. <https://www.acfas.ca/evenements/congres/programme/86/400/402/c>.

BOUCHER, Normand, Marie Gagnon, Timothy Earle, Charlie Dilk, Marie Fernanda Arentsen, Marie Laberge et Lenan Diamé Ndiaye. (2018), *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*, 158 pages, URL. https://www.crwdp.ca/sites/default/files/pdf/rapport_final-decembre_2018.pdf.

BOURDAGES-SYLVAIN Marie-Pierre. (2017), « Régimes de mobilisation et normes managériales contemporaines : une analyse de la littérature pédagogique managériale », *Travail et subjectivité. Perspectives critiques*, Québec-Paris, Hermann et PUL, coll. Sociologie contemporaine, p. 121–142

Bureau international du Travail (BIT). (2009), *Les agences d'emploi privées, les travailleurs intérimaires et leur contribution au marché du travail: document de réflexion à débattre au cours de l'Atelier visant à promouvoir la ratification de la convention (n° 181) sur les agences d'emploi privées, 1997 (20-21 octobre 2009)*, Programme des activités sectorielles, Genève, 63 pages, ISBN: 978-92-2222657-3.

CAPELLA MCDONNALL Michele, Jamie O'Mally et Adele Crudden. (2014), « Employer Knowledge of and Attitudes Toward Employees Who Are Blind or Visually Impaired », *Journal of Visual Impairment & Blindness*, p. 213–225.

Carrefour jeunesse-emploi de la Capitale Nationale (CJECN). (2019), *Projets spéciaux*, Québec, Canada, URL. <https://www.cjecn.qc.ca/projets-speciaux/>.

Carrefour jeunesse-emploi d'Autray-Joliette. (2019), *Gestion d'entreprises*, Québec, Canada, URL. <http://carrefourjeunesseemploi.org/tag/demarrage-dentreprise/>.

Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux (CIUSSS) du Centre-Sud-de-l'île-de-Montréal. (2019), *Programme de réadaptation au travail et transition école vie active (PRT-TEVA)*, Gouvernement du Québec, Canada, URL. http://www.luciebruneau.qc.ca/fr/main_nav/programmes/prt/.

Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux (CIUSSS) de l'Ouest-de-l'île-de-Montréal. (2019), *Nos services*, Gouvernement du Québec, Canada, URL. <http://crom.ca/services/>.

Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux (CIUSSS) du Nord-de-l'île-de-Montréal. (2019), *Portrait des besoins populationnels du CIUSSS du Nord-de-l'Île-de-Montréal, Programme-services Déficience intellectuelle et troubles du spectre de l'autisme (DI-TSA)*, Gouvernement du Québec, Canada, URL. https://ciousss-nordmtl.gouv.qc.ca/fileadmin/ciousss_nim/Menu/Votre_CIUSSS/portrait-territoire/Informations_populationnelles/Besoins-pop-progr_DI-TED_07-2016.pdf.

CHASSIN Youri. (2013), « Le fonctionnement et l'importance des agences de recrutement et de placement de personnel », *Annexe technique à la Note économique sur les avantages d'un marché du travail flexible*, IEDM, 5 pages, URL. https://www.iedm.org/files/annexe-technique1013_fr.pdf.

CABIATI Elena et Maria Luis Raineri. (2016), « Learning from service users' involvement: a research about changing stigmatizing attitudes in social work students », *Social Work Education*, vol. 36, n° 2, URL. <https://doi.org/10.1080/02615479.2016.1178225>.

COHEN Élie, Claude Henry, Paul Champsaur, François Morin, la Direction de la Prévision et Dominique Bureau. (1997), *Service public*, Secteur public, 105 pages, URL. http://www.elie-cohen.eu/IMG/pdf/Service_Public_Secteur_Public.pdf.

Collectif des entreprises d'insertion du Québec. (2019), « À propos », « Entreprises d'insertion », URL. <http://www.collectif.qc.ca>.

Comité sectoriel de main-d'œuvre Économie sociale Action communautaire (CSMO ÉSAC). (2019), « Les programmes d'apprentissage en milieu de travail (PAMT) », *Se former*, URL. <http://www.csmoesac.qc.ca/formation/programmes-apprentissage-milieu-travail-pamt>.

Commission canadienne des droits de la personne. (2015), *Cadre pour les vérifications de la conformité réalisées en vertu de la Loi sur l'équité en matière d'emploi*, Processus de vérification et exigences législatives, 11 pages, URL. https://www.chrc-ccdp.gc.ca/sites/default/files/cadre_pour_les_verifications_de_la_conformite_d_e_e_-_mai_2015.pdf.

Commission des droits de la personne et de la jeunesse. (2019), « L'accès à l'égalité en emploi », *Droits de la personne*, URL. <http://www.cdpdj.qc.ca/fr/droits-de-la-personne/vos-droits-au-quebec/Pages/egalite-emploi.aspx>.

Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST). (2009), *4.02 Le plan individualisé de réadaptation*, URL. https://www.csst.qc.ca/lois_reglements_normes_politiques/recueil_politiques/Documents/Readaptation_travailleur/4_02_plan_individualise.pdf

Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST). (2017a), « À propos de l'IVAC », *Indemnisation des actes criminels (IVAC)*, URL. <https://www.ivac.qc.ca/a-propos/Pages/a-propos.aspx>.

Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST). (2017b), « Indemnités et services offerts », *Indemnisation des actes criminels (IVAC)*, URL. <https://www.ivac.qc.ca/indemnites-services/Pages/indemnites-et-services-offerts.aspx>.

Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST). (2017c), *Réclamation du travailleur Santé et sécurité du travail*, 8 pages, URL. <https://www.csst.qc.ca/formulaires/Documents/1939web.pdf>.

Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST). (2018a), *Subventions aux employeurs, Embauche de travailleurs ayant subi une lésion professionnelle*, 4 pages, URL. <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/100/Documents/DC100-363web.pdf>

Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST). (2018b), « Table des indemnités de remplacement du revenu – Janvier 2019 », *Direction de l'indemnisation et de la réadaptation*, Bibliothèque et Archives nationales du Québec et Bibliothèque et Archives Canada, ISBN 978-2-550-82908-9 (PDF), 55 pages,
URL. <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/200/Documents/DC200-6230-27web.pdf>.

Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST). (2019a), « À propos de la CNESST », URL.
<https://www.cnesst.gouv.qc.ca/a-propos-de-la-CNESST/Pages/a-propos-de-la-CNESST.aspx>.

Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST). (2019b), « Indemnités et remboursement », *Santé et sécurité du travail*, Travailleurs, URL. <https://www.csst.qc.ca/travailleurs/indemnites-et-remboursement/Pages/indemnites-remboursement-frais.aspx>.

Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST). (2019c), « Recueil des politiques en matière d'indemnisation et de réadaptation », *Santé et sécurité du travail*, Lois, règlements, normes et politiques, Recueil des politiques en matière d'indemnisation et de réadaptation, Description des politiques,
URL. https://www.csst.qc.ca/lois_reglements_normes_politiques/recueil_politiques/Pages/recueil_politiques.aspx.

Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST). (2019d), « En réadaptation », *Santé et sécurité du travail*, Professionnels de la santé et autres fournisseurs, Autres fournisseurs,
URL. <https://www.csst.qc.ca/professionnels-de-la-sante/autres-fournisseurs/Pages/readaptation.aspx>.

Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST). (2019e), « Remplacement du revenu », *Santé et sécurité du travail*, Travailleurs, Indemnités et remboursement,
URL. <https://www.csst.qc.ca/travailleurs/indemnites-et-remboursement/Pages/remplacement-revenu.aspx>.

Commission des partenaires du marché du travail. (2019), *Organisation*, Gouvernement du Québec, URL.
<https://www.cpmmt.gouv.qc.ca/organisation/index.asp>.

Conseil québécois des entreprises adaptées (CQEA). (2019), « Découvrez les entreprises adaptées », « Travaillez dans une entreprise adaptée », « Trouvez un produit ou un service », URL. <http://cqea.ca/fr/>.

CORNU Gérard. (2011), « Service public », *Vocabulaire juridique*, Paris, PUF, coll. « Quadrige », 9ème édition, p. 561, ISBN : 978-2-13-058911-2.

CORRIGAN Patrick W., Amy Kerr et Lissa Knudsen. (2005), « The stigma of mental illness: Explanatory models and methods for change », *Applied and Preventive Psychology*, vol. 11, n° 3, p. 179–190, DOI: 10.1016/j.appsy.2005.07.001.

CORRIVEAU Marie-Ève. (2017), *La signification du travail des travailleurs handicapés embauchés dans les entreprises adaptées de la Capitale-Nationale*, Département de sociologie, Université Laval, 173 pages.

DÉCOSTE Monique et Jocelyne Favreau. (2018), *Guide d'accueil et d'intégration d'un nouvel employé entreprises privées*, Emploi-Québec Montérégie, 35 pages, URL. http://www.emploi.quebec.gouv.qc.ca/fileadmin/fichiers/pdf/Regions/Montereg/16_int_guide-accueil-integration_ent.pdf.

DÉRY Michèle, Henri Mercier, Jean Toupin et Lucie Dumas. (1996), « L'intégration socioprofessionnelle des usagers d'un service d'apprentissage d'habitudes de travail », *Santé mentale au Québec*, vol. 21, n° 2, p. 73–92, DOI : 10.7202/032399ar.

DESPLAT Charlotte, Timothy Earle et William Girard. (2016), *L'intégration socioprofessionnelle des personnes ayant des incapacités*, Département de sociologie, Université Laval, 116 pages.

Direction de l'information légale et administrative. (2013), « Qu'est-ce qu'un service public », *Découverte des institutions*, Comprendre les institutions, L'administration, Gouvernement de la République française, 3 pages, URL. <http://www.vie-publique.fr/decouverte-institutions/institutions/administration/definition/qu-est-ce-qu-service-public.html>.

DUGAS Lucie et Christian Guay. (2007), « La participation sociale des personnes handicapées au Québec : le travail », *Proposition d'une politique gouvernementale pour la participation sociale des personnes handicapées*, Office des personnes handicapées du Québec, Drummondville, 101 pages, ISBN 978-2-55049283-2.

DUQUETTE Josée, et Francine. Baril, (2013). *Les facteurs influençant la participation au travail des personnes ayant une déficience visuelle*, (Document-synthèse de veille informationnelle de l'Institut Nazareth et Louis-Braille). Longueuil, URL. <http://www.inlb.qc.ca/librairies/sfv/telecharger.php?fichier=1333>

Éducation et enseignement supérieur. (2019a), *Programmes d'études professionnelles*, Gouvernement du Québec, Canada, URL.
<http://www.education.gouv.qc.ca/employeurs/programmes-detudes/programmes-detudes-professionnelles/>.

Éducation et enseignement supérieur. (2019b), « Info Apprendre », Gouvernement du Québec, Canada, URL.
<http://www.education.gouv.qc.ca/de/contenus-communs/adultes/info-apprendre/>.

Emploi-Québec. (2015), « 5.9 Contrat d'intégration au travail », *Guide des mesures et des services d'emploi*, Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, Gouvernement du Québec, 47 pages.

Emploi-Québec. (2017a), « Aide financière à l'embauche : Contrat d'intégration au travail et Subvention salariale pour employés », Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, Gouvernement du Québec, URL.
<http://www.emploi Quebec.gouv.qc.ca/entreprises/recruter/aide-financiere-a-lembauche/>.

Emploi-Québec. (2017b), « Contrat d'intégration au travail », *Intégration des personnes handicapées*, Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, Gouvernement du Québec, URL.
<http://www.emploi Quebec.gouv.qc.ca/entreprises/recruter/aide-financiere-a-lembauche/contrat-dintegration-au-travail/>.

Emploi-Québec. (2017c), *Programme de subventions aux entreprises adaptées*, Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, Gouvernement du Québec, URL. <http://www.emploi Quebec.gouv.qc.ca/en/entreprises/recruter/aide-financiere-a-lembauche/programme-de-subventions-aux-entreprises-adaptees/>.

Emploi-Québec. (2017d), *Subvention salariale pour employés*, Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, Gouvernement du Québec, URL.
<http://www.emploi Quebec.gouv.qc.ca/entreprises/recruter/aide-financiere-a-lembauche/subventions-salariales-pour-employes/>.

Emploi-Québec. (2017e), *Aménagement et réduction du temps de travail*, Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, Gouvernement du Québec, URL. <http://www.emploi Quebec.gouv.qc.ca/entreprises/investir-en-formation/programmes-de-developpement-de-la-main-doeuvre/apprentissage-en-milieu-de-travail/>.

Emploi-Québec. (2017f), *Apprentissage en milieu de travail*, Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, Gouvernement du Québec, URL.

<http://www.emploi quebec.gouv.qc.ca/entreprises/gerer-vos-ressources-humaines/amenagement-et-reduction-du-temps-de-travail/>.

Emploi-Québec. (2017g), *À propos de nous*, Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, Gouvernement du Québec, URL. <http://www.emploi quebec.gouv.qc.ca/a-propos-de-nous/>.

Emploi-Québec. (2019a), *Le gouvernement du Québec développe un nouveau site Web unifié : Québec.ca.*, Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, Gouvernement du Québec, Canada, URL. <http://www.emploi quebec.gouv.qc.ca/>.

Emploi-Québec. (2019b), *Programmes d'aide sociale et de solidarité sociale*, Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, Gouvernement du Québec, Canada, URL. <http://www.emploi quebec.gouv.qc.ca/citoyens/obtenir-une-aide-financiere/programmes-daide-sociale-et-de-solidarite-sociale/#c1661>.

Emploi-Québec. (2019c), « Nos points de service pour les entreprises », Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, Gouvernement du Québec, Canada, URL. <http://www.emploi quebec.gouv.qc.ca/pour-nous-joindre/nospoints-de-service-pour-les-entreprises/>

Emploi-Québec. (2019d), « Trouver un centre local d'emploi (CLE) ou un bureau de Services Québec », Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, Gouvernement du Québec, Canada, URL. <https://www.quebec.ca/emploi/conseils-en-recherche-demploi/trouver-un-centre-local-demploi-cle-ou-un-bureau-de-services-quebec/>.

Emploi-Québec. (2019e), « Répertoire des organismes spécialisés en employabilité », *Emploi*, Conseils en recherche d'emploi, Aide à l'emploi, Organismes d'aide, Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, Gouvernement du Québec, Canada, URL. <http://www.emploi quebec.gouv.qc.ca/citoyens/trouver-un-emploi/repertoire-des-organismes-specialises-en-employabilite/>

Emploi-Québec. (2019f), « Programme de subventions aux entreprises adaptées », Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, Gouvernement du Québec, URL. <http://www.emploi quebec.gouv.qc.ca/entreprises/recruter/aide-financiere-a-lembauche/programme-de-subventions-aux-entreprises-adaptees/>

Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ). (2017), *Avis de la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec Sur le document de*

Consultation, Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées 2018-2022, Présenté à la Commission des partenaires du marché du travail, Montréal, 21 pages, URL.

https://ftq.qc.ca/wpcontent/uploads/2017/11/Avis-sur-la-consultations-sur-la-strat%C3%A9gie-PH_2017.pdf.

FOUGEYROLLAS Patrick, Normand Boucher, David Fiset, Yan Grenier, Luc Noreau, Mathieu Philibert, ... Francis Charrier. (2015), « Handicap, environnement, participation sociale et droits humains : Du concept d'accès à sa mesure », *Revue Développement humain, handicap et changement social*, Collection Espace participation sociale, Numéro hors-série, p. 5–29, ISSN 1499-5549.

FURRIE Adele D., Donna S. Lero, April D'Aubin et Grace Ewles. (2016), *Willing but Unable: A population in waiting*, Centre de recherche sur les politiques en matière d'invalidité professionnelle, 47 pages.

GALER Dustin. (2014), « “A Place to Work Like Any Other?” Sheltered Workshops in Canada, 1970-1985 », *Canadian journal of disability studies*, vol. 3, n° 2, p. 1–30, ISSN: 1929-9192, URL. <http://cjds.uwaterloo.ca/index.php/cjds/article/view/155/276>.

GAGNON Marie, Véronique Garcia et Normand Boucher. (2018), « Les obstacles personnels et sociaux à la recherche d'emploi vécus par les personnes ayant des incapacités motrices, visuelles et auditives », *Bulletin de l'AQICESH*, n° 18, p. 3–4, URL. http://aqicesh.ca/docs/BulletinAqicesh_Printemps_2018.pdf.

GEWURTZ Rebecca E., Samantha Langan et Danielle Shand. (2016), « Hiring people with disabilities: A scoping review », *Work*, vol. 54, p. 135–148, DOI : 10.3233/WOR-162265.

GOOSSEN Carolyn et Michael J. Austin. (2017). « Service User Involvement in UK Social Service Agencies and Social Work Education », *Journal of Social Work Education*, vol. 53, n° 1, p. 37-51, DOI: 10.1080/10437797.2016.1246271.

Gouvernement du Canada. (2015). « Guide du demandeur Stratégie emploi jeunesse Connexion compétences », *Emploi et Développement social Canada*, connexion-compétences, Gouvernement du Canada, Canada, URL. <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/services/financement/connexion-competences/guide-demandeur.html#TOC6>.

Gouvernement du Canada. (2017). « Connexion compétences - Foire aux questions », *Emploi et Développement social Canada*, connexion-compétences, Gouvernement du Canada, Canada, URL. <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/services/financement/connexion-competences/faq.html>.

Gouvernement du Canada. (2018a), « Annexe B : Liste des organisations gouvernementales (ministères et organismes) (portefeuille ministériel par ordre alphabétique) », *Comment le gouvernement fonctionne*, Finances publiques, URL. https://www.tpsgc-pwgsc.gc.ca/recgen/manuels-manuals/chap18/08-fra.html?fbclid=IwAR175rrV_0FGjXxYVOivql1NDCFQARhZ6m7Ao3NJOFXdeOUgbpx5ID6VOGY.

Gouvernement du Canada. (2018b). « Structure organisationnelle », *Emploi et Développement social Canada*, Renseignements organisationnels d'EDSC, Gouvernement du Canada, Canada, URL. <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/ministere/structure-organisationnelle.html>.

Gouvernement du Canada. (2018c). « Québec », *Trouver un bureau de Service Canada*, Gouvernement du Canada, Canada, URL. <http://www.servicecanada.gc.ca/tbsc-fsco/sc-lst.jsp?lang=fra&prov=QC>.

Gouvernement du Canada. (2019a). *Emploi et Développement social Canada*, Gouvernement du Canada, Canada, URL. <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social.html>

Gouvernement du Canada. (2019b), « Valorisation Jeunesse — Place à la relève », *Entreprises et industries*, Recherche de programmes, Gouvernement du Canada, Canada, URL. <https://entreprisescanada.ca/fr/programmes/programme-valorisation-jeunesse-place-a-la-releve-2/>

Gouvernement du Canada. (2019c), « Recherche de programmes », *Entreprises et industries*, Gouvernement du Canada, Canada, URL. <https://entreprisescanada.ca/fr/programmes/#/?fp=7&fp=9&page=1&sgc=24>.

Gouvernement du Canada. (2019d), « Ligne 323 – Vos frais de scolarité, montant relatif aux études et montant pour manuels », *Impôts*, Impôt sur le revenu, Impôt sur le revenu des particuliers, URL. <https://www.canada.ca/fr/agence-revenu/services/impot/particuliers/sujets/tout-votre-declaration-revenus/declaration-revenus/remplir-declaration-revenus/deductions-credits-depenses/ligne-323-vos-frais-scolarite-montant-relatif-etudes-montant-manuels.html>.

Gouvernement du Canada. (2019e), « 8.3.6 Crédits d'impôt non remboursables et remboursables », *Argent et finances*, Programmes de littératie financière, Vos outils financiers, Module 8 : L'impôt sur le revenu, 8.3 Moyens pour réduire votre impôt, Gouvernement du Canada, Canada, URL. <https://www.canada.ca/fr/agence-consommation-matiere-financiere/services/vos-outils-financiers/impot/impot-3/7.html>.

Gouvernement du Canada. (2019f), « Crédit d'impôt pour personnes handicapées », *Impôts*, Impôt sur le revenu Impôt sur le revenu des particuliers, Déductions et crédits d'impôt pour les personnes handicapées, Gouvernement du Canada, Canada, URL. <https://www.canada.ca/fr/agence-revenu/services/impot/particuliers/segments/deductions-credits-impot-personnes-handicapees/credit-impot-personnes-handicapees.html>.

Gouvernement du Canada. (2019g), « Crédit d'impôt remboursable pour la Prestation fiscale pour le revenu de travail: Calcul », *Impôts*, Prestations pour enfants et familles, Aperçu des prestations pour enfants et familles, Prestation fiscale pour le revenu de travail (PFRT), Gouvernement du Canada, Canada, URL. <https://www.canada.ca/fr/agence-revenu/services/prestations-enfants-familles/prestation-fiscale-revenu-travail-pfirt/credit-impot-remboursable-prestation-fiscal-revenu-travail-calcul.html#q1>

Gouvernement du Canada. (2019h), « Crédit d'impôt remboursable pour la Prestation fiscale pour le revenu de travail: Calcul », *Impôts*, Prestations pour enfants et familles, Aperçu des prestations pour enfants et familles, Prestation fiscale pour le revenu de travail (PFRT), Gouvernement du Canada, Canada, URL. <https://www.canada.ca/fr/agence-revenu/services/prestations-enfants-familles/prestation-fiscale-revenu-travail-pfirt/credit-impot-remboursable-prestation-fiscal-revenu-travail-calcul.html#q1>

Gouvernement du Canada. (2019i), « Assurance-emploi et prestations régulières – Aperçu », *Prestations*, Prestations d'assurance-emploi, Gouvernement du Canada, Canada, URL. <https://www.canada.ca/fr/services/prestations/ae/assurance-emploi-reguliere.html>.

Gouvernement du Canada. (2019j), « Travail partagé - Aperçu », *Emploi et Développement social Canada*, Gouvernement du Canada, Canada, <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/services/travail-partage.html>

Gouvernement du Canada. (2019k). « Service Canada », *Emploi et Développement social Canada*, Renseignements organisationnels d'EDSC, Portefeuille d'EDSC, Gouvernement du Canada, Canada, URL. <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/ministere/portefeuille/service-canada.html>.

Gouvernement du Canada. (2019l). « Guichet Emploi », *Emploi et milieux de travail*, Gouvernement du Canada, Canada, URL. <https://www.guichetemplois.gc.ca/accueil>.

Gouvernement du Canada. (2019m). « Prestations pour proches aidants et congés : Ce qu'offrent les prestations pour proches aidants », *Prestations Prestations d'assurance-emploi*, Gouvernement du Canada, Canada, URL. <https://www.canada.ca/fr/services/prestations/ae/proches-aidants.html>.

Gouvernement du Canada. (2019n). « Toutes les déductions, tous les crédits et toutes les dépenses », *Impôts*, Gouvernement du Canada, Canada, URL. <https://www.canada.ca/fr/agence-revenu/services/impot/particuliers/sujets/tout-votre-declaration-revenus/declaration-revenus/remplir-declaration-revenus/deductions-credits-depenses/toutes-deductions-tous-credits-toutes-depenses.html>.

Gouvernement du Canada. (2019o). *Agence du revenu du Canada*, Gouvernement du Canada, Canada, URL. <https://www.canada.ca/fr/agence-revenu.html>.

Gouvernement du Québec. (2010), *Le programme de développement de l'employabilité à l'intention des personnes handicapées*, Bibliothèque et Archives nationales du Québec, Bibliothèque et Archives Canada, 8 pages, ISBN : 978-2-550-57954-0.

Gouvernement du Québec. (2017), *Plan d'action gouvernemental pour l'inclusion économique et la participation sociale 2017-2023 : Un revenu de base pour une société plus juste*, Direction des communications, Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 83 pages, ISBN : 978-2-550-80110-8.

Gouvernement du Québec. (2018a), *chapitre A-3, r. 2, Règlement sur le barème des déficits anatomo-physiologiques, Accidents du travail — barème des déficits anatomophysiologiques, Loi sur les accidents du travail (chapitre A-3, a. 124, par. m).*, Gouvernement du Québec, Canada, Éditeur officiel du Québec, 46 pages.

Gouvernement du Québec. (2018b), *Chapitre A-25, Loi sur l'assurance automobile*, Gouvernement du Québec, Canada, Éditeur officiel du Québec, 73 pages.

Gouvernement du Québec. (2018c), « chapitre C-12 », *Charte des droits et libertés de la personne*, Éditeur officiel du Québec, 30 pages. URL. <http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/C-12>.

Gouvernement du Québec. (2018d), « chapitre E-12.001 », *Loi sur l'équité salariale*, Éditeur officiel du Québec, 34 pages. URL. <http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showDoc/cs/E-12.001?&digest=>.

Gouvernement du Québec. (2019a), *Crédit d'impôt*, Gouvernement du Québec, Canada, URL. <http://www.afe.gouv.qc.ca/remboursement/remboursement/credit-dimpot/>.

Gouvernement du Québec. (2019b), *Programme de développement de l'employabilité à l'intention des personnes handicapées*, Gouvernement du Québec, Canada, URL. <http://www4.gouv.qc.ca/FR/Portail/Citoyens/programme-service/Pages/Info.aspx?sqctype=sujet&sqcid=2040>.

Gouvernement du Québec. (2019c), « Programme Ma place au soleil », *Services Québec – Citoyens*, Devenir parent, Gouvernement du Québec, Canada, URL. http://www4.gouv.qc.ca/FR/Portail/Citoyens/Evenements/DevenirParent/Pages/integ_emplo_jeune_mamn.aspx.

Gouvernement du Québec. (2019d), « Programme Réussir », *Emploi*, Gouvernement du Québec, Canada, URL. <https://www.quebec.ca/emploi/reussir/>.

Gouvernement du Québec. (2019e), « Les Offices jeunesse internationaux du Québec », *Emploi*, Gouvernement du Québec, Canada, URL. <http://www4.gouv.qc.ca/fr/Portail/citoyens/programme-service/Pages/Info.aspx?sqctype=mo&sqcid=260>.

Gouvernement du Québec. (2019f), *Commission des partenaires du marché du travail*, Gouvernement du Québec, Canada, URL. <http://www4.gouv.qc.ca/fr/Portail/citoyens/programme-service/Pages/Info.aspx?sqctype=mo&sqcid=134>.

Gouvernement du Québec. (2019g), « Terme Agence de placement », *Thésaurus de l'activité gouvernementale*, Gouvernement du Québec, Canada, URL. <http://www.thesaurus.gouv.qc.ca/tag/terme.do?id=375>.

Gouvernement du Québec. (2019h), « Demander la prime au travail », *Services Québec – Citoyens*, Devenir parent, Prime au travail, Gouvernement du Québec, Canada, URL. http://www4.gouv.qc.ca/FR/Portail/Citoyens/Evenements/DevenirParent/Pages/demnd_credt_prime_travl.aspx.

Gouvernement du Québec. (2019i), « Prime au travail adaptée », « Demander la prime au travail adaptée », *Services Québec – Citoyens*, Travailleurs salariés, Gouvernement du Québec, Canada, URL. <http://www4.gouv.qc.ca/FR/Portail/Citoyens/Evenements/travailleur-avec-salaire/Pages/prime-travail-adaptee.aspx>.

Gouvernement du Québec. (2019j), « Programme Action », *Emploi*, Gouvernement du Québec, Canada, URL. <https://www.quebec.ca/emploi/action/>.

Gouvernement du Québec. (2019k), « Programme de solidarité sociale », *Services Québec – Citoyens*, Perdre son autonomie, Gouvernement du Québec, Canada, URL. <http://www4.gouv.qc.ca/FR/Portail/Citoyens/Evenements/perdre-son-autonomie/Pages/programme-solidarite-sociale.aspx>.

Gouvernement du Québec. (2019l), *Programme de subventions aux entreprises adaptées*, Gouvernement du Québec, Canada, URL. <http://www4.gouv.qc.ca/fr/Portail/citoyens/programme-service/Pages/Info.aspx?sqctype=sujet&sqcid=893>.

Gouvernement du Québec. (2019m), *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (chapitre A-3.001)*, Gouvernement du Québec, Canada, Éditeur officiel du Québec, 132 pages, URL. <http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/pdf/cs/A-3.001.pdf>.

Gouvernement du Québec. (2019o), *Déduction pour produits et services de soutien à une personne handicapée*, Gouvernement du Québec, Canada, URL. <http://www4.gouv.qc.ca/fr/Portail/citoyens/programme-service/Pages/Info.aspx?sqctype=sujet&sqcid=2170>.

Gouvernement du Québec. (2019p), *Demander la déduction pour produits et services de soutien à une personne handicapée*, Gouvernement du Québec, Canada, URL. <http://www4.gouv.qc.ca/fr/Portail/citoyens/programme-service/Pages/Info.aspx?sqctype=service&sqcid=4648>.

Gouvernement du Québec. (2019q), *Programme de développement de l'employabilité à l'intention des personnes handicapées*, Gouvernement du

Québec, Canada, URL. <http://www4.gouv.qc.ca/FR/Portail/Citoyens/programme-service/Pages/Info.aspx?sqctype=sujet&sqcid=2040>.

Gouvernement du Québec. (2019r), *Participer au Programme de développement de l'employabilité à l'intention des personnes handicapées*, Gouvernement du Québec, Canada, URL. <http://www4.gouv.qc.ca/FR/Portail/Citoyens/programme-service/Pages/Info.aspx?sqctype=service&sqcid=4338>.

Gouvernement du Québec. (2019s), *En savoir plus sur le Programme de développement de l'employabilité à l'intention des personnes handicapées*, Gouvernement du Québec, Canada, URL. <http://www4.gouv.qc.ca/FR/Portail/Citoyens/programme-service/Pages/Info.aspx?sqctype=service&sqcid=4341>.

Gouvernement du Québec. (2019t), *Ministères et organismes*, Gouvernement du Québec, Canada, URL. https://www.quebec.ca/ministeres-et-organismes/?fbclid=IwAR26Yytz_j-i_kEQXyywXAS0G9ukyu1t4_Qyenfo7E4fLBmEtbQIG3CwJnQ.

Gouvernement du Québec. (2019u), *Ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur*, Gouvernement du Québec, Canada, URL. <http://www4.gouv.qc.ca/fr/Portail/citoyens/programme-service/Pages/Info.aspx?sqctype=mo&sqcid=11>.

Groupe C.P.O. (2019), « Services offerts », *Chercheurs d'emploi*, URL. <https://www.novitekee.ca/chercheurs-d-emploi>.

GUGLIELMI Gilles J. (1994), *Une introduction au droit du service public*, Collection « Exhumation d'épuisés », 74 pages, URL. <https://www.guglielmi.fr/IMG/pdf/INTRODSP.pdf>.

HARPUR Paul. (2014), « Combating Prejudice in the Workplace with Contact Theory: The Lived Experiences of Professionals with Disabilities », *Disability Studies Quarterly*, vol. 34, n° 1, ISSN: 21598371 (En ligne), URL. <http://dsq-sds.org/article/view/4011/3544>.

HÄSTBACKA Elisabeth, Mikael Nygård et Fredrica Nyqvist. (2016), « Obstacles et facilitateurs à la participation dans la société des personnes qui présentent une incapacité : vue d'ensemble des études portant sur la situation en Europe », *ALTER, European Journal of Disability Research*, vol. 10, p. 201– 220, DOI : <http://dx.doi.org/10.1016/j.alter.2016.02.002>.

HENRY Alexis D., Linda Long-Bellil, Jianying Zhang, Jay Himmelstein. (2011), « Unmet need for disability-related health care services and employment status among adults with disabilities in the Massachusetts Medicaid program », *Disability and Health Journal*, vol. 4, n° 4, p. 209-218.

Horizon-Travail. (2019), « SPHÈRE-QUÉBEC », *Collaborateurs*, URL. <http://horizon-travail.org/fr/collaborateurs/spherequebec/>.

HUFFMAN Lee et Joe Strechay. (2010). « Insider tips for getting the most from vocational rehabilitation », *AccessWorld Magazine*, vol. 11, n° 6, American Foundation for the Blind, URL. <http://afb.org/afbpres/pub.asp?DocID=aw110602>.

HUGHES Mel. (2017), « What difference does it make? Findings of an impact study of service user and carer involvement on social work students' subsequent practice », *Social Work Education*, vol. 36, n° 2, URL. <https://doi.org/10.1080/02615479.2016.1274725>.

HUNTZINGER Damien. (2018), *Les programmes et mesures destinés aux personnes handicapées : portrait global et dépenses 2017-2018*, Office des personnes handicapées du Québec (OPHQ), Gouvernement du Québec, Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 33 pages, ISBN 978-2-550-81571-6.

HURTEAU Philippe. (2018), *Le revenu viable : indicateur de sortie de pauvreté en 2018, Des données pour différentes localités du Québec*, Note socioéconomique, 11 pages, IRIS, ISBN 978-2-924727-40-9.

HYLAND Patrick K. et Peter J. Rutigliano. (2013), « Eradicating Discrimination: Identifying and Removing Workplace Barriers for Employees With Disabilities », *Industrial and Organizational Psychology*, vol. 6, n° 4, p. 471–475

Institut national de la statistique et des études économiques (Insee). (2017), « Services », *Définitions, méthodes et qualité*, Définitions, gouvernement de la République Française, URL. <https://www.insee.fr/fr/metadonnees/definition/c1161>.

Institut de réadaptation en déficience physique de Québec (IRD PQ). (2019), « Programme de réadaptation socioprofessionnelle », *Nos services*, Intégration aux études et au travail, URL. <http://www.irdpq.qc.ca/nos-services/PRSP>.

Institut de recherche et d'informations socio-économiques (IRIS) (2016). « Contrats d'intégration au travail », *Observatoire des conséquences des mesures*

d'austérité au Québec, URL. <https://austerite.iris-recherche.qc.ca/aide-a-l-emploi#contrats-d-integration-au-travail-06-2014>.

Jobboom Inc. (2019), *5 choses à savoir sur le Programme d'apprentissage en milieu de travail*, URL. <https://www.jobboom.com/carriere/5-choses-a-savoir-programme-apprentissage-en-milieu-de-travail/>.

KAMP Michael et Christy Lynch. (2007), « Handbook: Supported Employment », *GLADNET Collection*, Cornell university, 18 pages, URL. <http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/gladnetcollect>.

KAYE H. Stephen, Lita H. Jans et Erica C. Jones. (2011), « Why Don't Employers Hire and Retain Workers with Disabilities? », *Journal of Occupational Rehabilitation*, vol 21, p. 526–536, DOI : 10.1007/s10926-011-9302-8.

KREGEL John et David H. Dean. (2002), « Sheltered vs. Supported Employment: A Direct Comparison of Long-Term Earnings Outcomes for Individuals with Cognitive Disabilities », *Achievements and Challenges in Employment Services for People with Disabilities: The Longitudinal Impact of Workplace Supports Monograph*, John Kregel, David H. Dean et Paul Wehman (dir.), Virginia Commonwealth University, p. 63–84.

La Croisée. (2018), « Nos services », URL. <http://lacroise.ca/index.php?section=Travailler&page=Travailler-Services>.

Les affaires. (2015), *Distinguer les crédits d'impôt non remboursables des crédits d'impôt remboursables*, URL. <https://www.lesaffaires.com/mes-finances/fiscalite/distinguer-les-credits-d-impot-non-remboursables-des-credits-d-impot-remboursables/575335>

LAI Jin-Shei, Joy Hammel, Sara Jerousek, Arielle Goldsmith, Ana Miskovic, Carolyn Baum, Alex W. Wong, Jessica Dashner, Allen Walter Heinemann. (2016), « An Item Bank to Measure Systems, Services, and Policies: Environmental Factors Affecting People With Disabilities », *Archives of Physical Medicine and Rehabilitation*, vol. 97, n° 12, p. 2102-2112, DOI: 10.1016/j.apmr.2016.06.010.

LAMARI Moktar. (2012), « Programme », *Le Dictionnaire encyclopédique de l'administration publique* [en ligne], L. Côté et J.-F. Savard (dir.), URL. www.dictionnaire.enap.ca.

Larousse. (2019), « Intérêt général », *Le site des Éditions Larousse*, URL. https://www.larousse.fr/encyclopedie/divers/int%C3%A9r%C3%AAt_g%C3%A9n%C3%A9ral/187258.

Larousse. (2019), « Service public », *Le site des Éditions Larousse*, URL. https://www.larousse.fr/encyclopedie/divers/service_public/187160.

LATIMER Éric et Tania Lecomte. (2002), « Le soutien à l'emploi de type "IPS" pour les personnes souffrant de troubles mentaux graves : une voie d'avenir pour le Québec? », *Santé mentale au Québec*, vol. 27, n° 1, p. 241–267.

MANSEAU Véronique. (2016), *Étude sur la discrimination : une enquête sur le terrain*, Sous la direction de Charles Bellemare et Marion Goussé, Département d'économie, Université Laval, 33 pages.

MORRIS Stuart, Gail Fawcett, Laurent Brisebois et Jeffrey Hughes. (2018), « Un profil de la démographie, de l'emploi et du revenu des Canadiens ayant une incapacité âgés de 15 ans et plus, 2017 », *Enquête canadienne sur l'incapacité*, n° 89-654-X2018002, Statistiques Canada, 27 pages, ISBN 978-0660-28690-7.

Ministère de la Justice. ([1995]2018), Codification Loi sur l'équité en matière d'emploi, L.C. 1995, c. 44, Gouvernement du Canada, URL. <http://laws-lois.justice.gc.ca/PDF/E-5.401.pdf>

O'REILLY Arthur. (2007), *Le Droit des Personnes Handicapées au Travail Décent*, GLADNET Collection, Cornell University, 169 pages URL. <http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/gladnetcollect>.

Observatoire des non-recours aux droits et services (Odenore). (2019), *Qu'est-ce que le non-recours?*, URL. <https://odenore.msh-alpes.fr/>.

Organisation mondiale de la santé (OMS). (2012), « Chapitre 8: Travail et emploi », *Rapport Mondial sur le handicap*, p. 261-288, ISBN : 978 92 4 256418 1

Les Offices jeunesse internationaux du Québec. (2019a), *Engagement citoyen*, URL. <https://www.lojiq.org/index.php?id=1185>.

Les Offices jeunesse internationaux du Québec. (2019b), *Développement de carrière*, URL. <https://www.lojiq.org/index.php?id=1186>.

Les Offices jeunesse internationaux du Québec. (2019c), *Insertion socioprofessionnelle*, URL. <https://www.lojiq.org/index.php?id=1188>

Les Offices jeunesse internationaux du Québec. (2019d), *Entrepreneuriat*, URL. <https://www.lojiq.org/participer/programmes/pour-un-depart-apres-le-1er-avril-2018/entrepreneuriat/entrepreneuriat/mentorat/>.

LEIULFSRUD Annelie Schedin, Kaisab Ruoranen, Anne Ostermann et Jan Reinhardt. (2016), « The meaning of employment from the perspective of persons with spinal cord injuries in six European countries », *Work*, vol. 55, p. 133–144, DOI : 10.3233/WOR-162381

LETARTE Martine. (2015), *Comment obtenir une subvention salariale?*, La Presse, URL. <https://www.lapresse.ca/affaires/economie/emploi/201504/29/01-4865401-comment-obtenir-une-subvention-salariale.php>.

LINDSAY Sally. (2011), « Discrimination and other barriers to employment for teens and young adults with disabilities », *Disability and Rehabilitation*, vol. 33, n° 15–16, p. 1340–1350, DOI :10.3109/09638288.2010.531372.

LINHART Danièle. (2017), « Les anthropreneurs : quand le management joue l'humain contre la professionnalité », *Travail et subjectivité. Perspectives critiques*, Québec-Paris, Hermann et PUL, coll. Sociologie contemporaine, p. 169–182

LOCAS Marie-Chantal. (2014), « Les conséquences du sous-financement sur les organismes communautaires montréalais », *Bulletin du RIOCM*, octobre 2014, Montréal, URL. <http://www.riocm.ca/bulletin/les-consequences-du-financement-les-organismes-communautaires-montrealais/>.

MARTIN Valérie. (2018a), *Les services socioprofessionnels destinés aux personnes ayant un TSA. Fiche synthèse*, Réseau national d'expertise en trouble du spectre de l'autisme, 10 pages, URL. <http://www.rnetsa.ca/domaines-des-tsa/emploi>.

MARTIN Valérie. (2018b), *Les établissements et les professionnels qui offrent des services socioprofessionnels aux personnes ayant un TSA. Fiche synthèse 3.*, Réseau national d'expertise en trouble du spectre de l'autisme, 9 pages, URL. <http://www.rnetsa.ca/domaines-des-tsa/emploi>.

MAZET Pierre. (2010), « La non demande de droits : prêtons l'oreille à l'inaudible », *La vie des idées.fr*, Collège de France, 11 pages, URL. https://lavedesidees.fr/IMG/pdf/20100601_mazet.pdf.

MILOT Élise, Véronique Garcia, Normand Boucher, Gabrielle Fortin et Marie Grandisson. (2018), « Profile: Co-Developing Interprofessional Course Content

with People with Disabilities », *Canadian Journal of Disability Studies*, vol. 7, n° 8, p. 146-152, DOI: <https://doi.org/10.15353/cjds.v7i1>

Ministre de la Justice. ([1995]2019), Codification Loi sur l'équité en matière d'emploi, L.C. 1995, c. 44, Gouvernement du Canada, URL. <http://laws-lois.justice.gc.ca/PDF/E-5.401.pdf>.

NEVALA Nina, Irmeli Pehkonen, Inka Koskela, Johanna Ruusuvuori et Heidi Anttila. (2015), « Workplace Accommodation Among Persons with Disabilities: A Systematic Review of Its Effectiveness and Barriers or Facilitators », *Journal of Occupational Rehabilitation*, vol. 25, p. 432–448, DOI : 10.1007/s10926-014-9548-z.

NOTA Laura, Sara Santilli, Maria C. Ginevra et Salvatore Soresi. (2014), « Employer Attitudes Towards the Work Inclusion of People With Disability », *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, vol. 27, p. 511–520.

Office des personnes handicapées du Québec (OPHQ). (2018), *Guide des mesures fiscales provinciales et fédérales à l'intention des personnes handicapées, de leur famille et de leurs proches*, Gouvernement du Québec, Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 108 pages, ISBN 978-2-550-80387-4.

Office des personnes handicapées du Québec (OPHQ). (2018), *Guide des programmes d'aide pour les personnes handicapées et leur famille*, Gouvernement du Québec, Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 251 pages, ISBN 978-2-550-75392-6.

PACHOUD Bernard et Marc Corbière. (2014), « Pratiques et interventions de soutien à l'insertion professionnelle des personnes présentant des troubles mentaux graves : résultats et pistes de recherche », *L'Encéphale*, vol. 40, p. S33–S44, DOI : <http://dx.doi.org/10.1016/j.encep.2014.04.001>.

PICARD France. (2010), *L'intégration de la différence en milieu de travail entre les travailleurs ayant des déficiences ou des incapacités et les travailleurs sans déficience, sans incapacité*, Département des Sciences humaines appliquées, Faculté des études supérieures, Université de Montréal, 292 pages.

PROULX Jean, Denis Bourque et Sébastien Savard. (2005). *Les interfaces entre l'État et le tiers secteur au Québec*, Centre d'étude et de recherche en intervention sociale (CÉRIS), Série Recherche, n° 39, p. 25, ISBN : 2-89251-2492.

Regroupement de parents de personnes ayant une déficience intellectuelle de Montréal (RPPADIM). (2014), *La situation socio-économique des personnes présentant une déficience intellectuelle*, p. 63, URL. <http://rppadim.com/Rppadim/Pdf/socioeco.pdf>.

Réseau des carrefours jeunesse-emploi (RCJEQ). (2019a), « un réseau d'organismes communautaires au service des jeunes », « Nos domaines d'expertise », « De nombreux services pour les jeunes », URL. <http://www.rcjeq.org/>.

Réseau des carrefours jeunesse-emploi (RCJEQ). (2019), « Carte de tous les CJE », URL. <http://www.rcjeq.org/les-cje/carte-de-tous-les-cje-du-quebec/>.

Réseau canadien des entreprises d'entraînement (RCEE) (2019), « À propos », « Nos clientèles », URL. <http://rcee-cpfm.ca/fr>.

Regroupement des organismes spécialisé pour l'emploi des personnes handicapées (ROSEPH). (2016), « Qui sommes-nous? », URL. <http://roseph.ca/le-roseph/qui-sommes-nous/>.

Réseau des services spécialisés de main d'œuvre (RSSMO). (2017), « Mission », URL. <http://rssmo.qc.ca/rssmo/mission>.

Réseau des services spécialisés de main d'œuvre (RSSMO). (2019), « À propos », « Membres », URL. <http://rssmo.qc.ca>.

Réseau FADOQ. (2008), « Mesures, programmes et ressources destinées aux entreprises », *Je suis un employeur*, 8 pages, URL. <http://ancien.fadoqry.ca/files/jesuisunemployeur.pdf>

Retraite Québec. (2019a), « La rente d'invalidité du Régime de rente du Québec », *L'invalidité*, Vous êtes invalide, Le Régime de rentes du Québec, Gouvernement du Québec, Canada, URL. https://www.rrq.gouv.qc.ca/fr/invalidite/vivre_invalidite/regime_rentes/rente_invalidite/Pages/rente_invalidite.aspx.

Retraite Québec. (2019b), « Admissibilité à la rente d'invalidité du Régime de rentes du Québec », *L'invalidité*, Définitions de l'invalidité, Gouvernement du Québec, Canada, URL. <https://www.rrq.gouv.qc.ca/fr/invalidite/definition/Pages/admissibilite.aspx>.

Retraite Québec. (2019c), « Mission, vision et valeurs », *À propos de nous*, Gouvernement du Québec, Canada,

URL. <https://www.retraitequebec.gouv.qc.ca/fr/retraite-quebec/Pages/mission-vision-valeurs.aspx>.

Retraite Québec. (2019d), « Le Régime de rentes du Québec », *Les programmes*, Gouvernement du Québec, Canada, URL. https://www.rrq.gouv.qc.ca/fr/programmes/regime_rentes/Pages/regime_rentes.aspx.

Revenu Québec. (2017), *Les nouveaux arrivants et l'impôt*, Gouvernement du Québec, Canada, Bibliothèque et Archives nationales du Québec et Bibliothèque et Archives Canada, 24 pages, ISBN 978-2-550-77590-4.

Revenu Québec. (2018a), *Guide déclaration de revenus 2018*, Gouvernement du Québec, Canada, 115 pages, URL. <https://www.revenuquebec.ca/documents/fr/formulaires/tp/2018-12/TP-1.G%282018-12%29.pdf>.

Revenu Québec. (2018b), « Montant des crédits d'impôt relatifs à la prime au travail », *Crédits d'impôt*, Crédits d'impôt relatifs à la prime au travail, Gouvernement du Québec, Canada, <https://www.revenuquebec.ca/fr/citoyens/credits-dimpot/credits-dimpot-relatifs-a-la-prime-au-travail/montant/>

Revenu Québec. (2018c), « Baisse générale d'impôt – Bonification du crédit d'impôt personnel de base », *Crédits d'impôts*, Gouvernement du Québec, Canada, URL. <https://www.revenuquebec.ca/fr/salle-de-presse/nouvelles-fiscales/details/110819/2017-05-03/>

Revenu Québec. (2018d), « Crédit d'impôt pour stage en milieu de travail – Étudiant inscrit à temps plein dans un établissement d'enseignement reconnu (code 09) », *Impôts*, Impôt des sociétés, Crédits d'impôt des sociétés, Crédits auxquels une société peut avoir droit, Formation, Gouvernement du Québec, Canada, URL. <https://www.revenuquebec.ca/fr/entreprises/impots/impot-des-societes/credits-dimpot-des-societes/credits-auxquels-une-societe-peut-avoir-droit/formation/credit-dimpot-pour-stage-en-milieu-de-travail-etudiant-inscrit-a-temps-plein-dans-un-etablissement-denseignement-reconnu/>.

Revenu Québec. (2018e), « Crédit d'impôt pour frais de scolarité ou d'examen », *Crédits d'impôts*, Gouvernement du Québec, Canada, URL. <https://www.revenuquebec.ca/fr/citoyens/credits-dimpot/credit-dimpot-pour-frais-de-scolarite-ou-dexamen/>.

Revenu Québec. (2018f), « Crédit d'impôt relatifs à la prime au travail », *Crédits d'impôts*, Gouvernement du Québec, Canada, URL. <https://www.revenuquebec.ca/fr/citoyens/credits-dimpot/credits-dimpot-relatifs-a-la-prime-au-travail/>.

Revenu Québec. (2018g), « Supplément à la prime au travail », *Services Québec – Citoyens*, Travailleurs salariés, Gouvernement du Québec, Canada, URL. <http://www4.gouv.qc.ca/FR/Portail/Citoyens/Evenements/travailleur-avec-salaire/Pages/supplement-prime-travail.aspx>.

Revenu Québec. (2018h), « 376 – Montant pour déficience grave et prolongée des fonctions mentales ou physiques », *Déclaration de revenus*, Produire votre déclaration de revenus, Comment remplir votre déclaration? Aide par ligne, 350 à 398.1 - Crédits d'impôt non remboursables, Gouvernement du Québec, Canada, URL. <https://www.revenuquebec.ca/fr/citoyens/declaration-de-revenus/produire-votre-declaration-de-revenus/comment-remplir-votre-declaration/aide-par-ligne/350-a-3981-credits-dimpot-non-remboursables/ligne-376/>.

Revenu Québec. (2018h), « Montant pour déficience grave et prolongées des fonctions mentales ou physiques », *Crédits d'impôt*, Gouvernement du Québec, Canada, URL. <https://www.revenuquebec.ca/fr/citoyens/credits-dimpot/montant-pour-deficience-grave-et-prolongee-des-fonctions-mentales-ou-physiques/>.

Revenu Québec. (2018i), « Déduction pour produits et services de soutien à une personne handicapée », *Crédits d'impôt*, Gouvernement du Québec, Canada, URL. <https://www.revenuquebec.ca/fr/citoyens/credits-dimpot/deduction-pour-produits-et-services-de-soutien-a-une-personne-handicapee/>.

Revenu Québec. (2018j), *Mission*, Gouvernement du Québec, Canada, URL. <https://www.revenuquebec.ca/fr/a-propos/mission/>.

ROUSSEAU Nadia et Léna Bergeron. (2017), *Le parcours de formation axée sur l'emploi : la parole aux jeunes*, McGill Journal of Education, vol. 52, no 1, p. 135–148, URL. <https://doi.org/10.7202/1040808ar>.

Santé et Services sociaux. (2018a), « Établissements de santé et de services sociaux », Réseau, URL. <http://www.msss.gouv.qc.ca/reseau/etablissements-de-sante-et-de-services-sociaux/>.

Santé et Services sociaux. (2018b), « Système de santé et de services sociaux en bref », Réseau, URL. <http://www.msss.gouv.qc.ca/reseau/systeme-de-sante-et-de-services-sociaux-en-bref/gouvernance-et-organisation-des-services/>.

Secrétariat du conseil du trésor (SCT). (2009a), *Accès à l'information*, Gouvernement du Québec, Canada, URL. <https://www.tresor.gouv.qc.ca/acces-a-linformation/acces-a-linformation/>.

Secrétariat du conseil du trésor (SCT). (2009b), « Conseil du trésor », *Ministre*, Gouvernement du Québec, Canada, URL. <https://www.tresor.gouv.qc.ca/ministre-et-secretariat/ministre/conseil-du-tresor/>.

Secrétariat du conseil du trésor (SCT). (2009c), *Secrétariat*, Gouvernement du Québec, Canada, URL. <https://www.tresor.gouv.qc.ca/ministre-et-secretariat/secretariat/>.

Secrétariat du conseil du trésor (SCT). (2009d), *Programmes et mesures d'accès à l'égalité en emploi*, Ressources humaines, Accès à l'égalité en emploi, Gouvernement du Québec, Canada, URL. <https://www.tresor.gouv.qc.ca/ressources-humaines/acces-a-legalite-en-emploi/programmes-et-mesures/>

Secrétariat du conseil du trésor (SCT). (2018), « Évaluation de programme », *Gestion axée sur les résultats, Au cours du cycle, mesurer et s'améliorer*, Gouvernement du Québec, Canada, URL. https://www.tresor.gouv.qc.ca/cadredegestion/gestion-axee-sur-les-resultats/au-cours-du-cycle-mesurer-et-sameliorer/evaluation-de-programme/index.html?no_cache=1&print=1.

Secrétariat du conseil du trésor (SCT). (2018), *Programme de développement de l'employabilité à l'intention des personnes handicapées (PDEIPH)*, Gouvernement du Québec, Canada, 11 pages, URL. https://www.tresor.gouv.qc.ca/fileadmin/PDF/programmes_mesures/PDEIPH_programme_integral.pdf.

Service Canada. (2011), *Programmes et services emploi jeunesse CONNEXION COMPÉTENCES*, Gouvernement du Canada, Canada, 3 pages, URL. http://www.tcu.gov.on.ca/fre/eopg/publications/20110201_skills_link_summary_fr.pdf.

Service Canada. (2017), *Programme de travail partagé, Guide du demandeur*, Gouvernement du Canada, Canada, 26 pages, URL. https://www.canada.ca/content/dam/canada/employment-social-development/migration/documents/assets/portfolio/docs/fr/travail_partage/WS%20Applicant%20Guide_Jan%202017_F_v.2.pdf.

Société de l'assurance automobile (SAAQ). (2004), *Version annotée du Règlement sur l'indemnité forfaitaire pour préjudice non pécuniaire, Indemnisation pour perte de qualité de vie*, Gouvernement du Québec, Canada, 126 pages,
URL. <https://saaq.gouv.qc.ca/fileadmin/documents/publications/reglement-indemnite-annote.pdf>.

Société de l'assurance automobile (SAAQ). (2019a), « Petite histoire de la SAAQ », « Accident de la route, Régime public d'assurance automobile, Ce qui est couvert et comment », Gouvernement du Québec, Canada,
URL. <https://saaq.gouv.qc.ca/accident-route/regime-public-assurance-automobile/couvert-comment/>.

Société de l'assurance automobile (SAAQ). (2019b), « Société de l'assurance automobile (SAAQ). (2019a) « Régime public d'assurance automobile, Réinsertion professionnelle, scolaire ou sociale après un accident de la route », *Accident de la route*, Gouvernement du Québec, Canada,
URL. <https://saaq.gouv.qc.ca/accident-route/regime-public-assurance-automobile/couvert-comment/reinsertion-professionnelle/>.

Société de l'assurance automobile (SAAQ). (2019c), « Régime public d'assurance automobile, Ce qui est couvert et comment », *Accident de la route*, Gouvernement du Québec, Canada, URL. <https://saaq.gouv.qc.ca/accident-route/regime-public-assurance-automobile/couvert-comment/>.

Société de l'assurance automobile (SAAQ). (2019d), « Ce qui est couvert et comment », *Accident de la route*, Régime public d'assurance automobile, Gouvernement du Québec, Canada, URL. <https://saaq.gouv.qc.ca/accident-route/regime-public-assurance-automobile/couvert-comment/>.

Société de l'assurance automobile (SAAQ). (2019e), « Régime public d'assurance automobile : Remplacement du revenu après un accident de la route », *Accident de la route*, Régime public d'assurance automobile, Ce qui est couvert et comment, Compensations financières,
URL. <https://saaq.gouv.qc.ca/accident-route/regime-public-assurance-automobile/couvert-comment/compensations-financieres/remplacement-revenu/>.

Société de l'assurance automobile (SAAQ). (2019f), « Main-d'œuvre dans une entreprise familiale », *Accident de la route*, Régime public d'assurance automobile, Ce qui est couvert et comment,
URL. <https://saaq.gouv.qc.ca/accident-route/regime-public-assurance-automobile/couvert-comment/main-oeuvre-entreprise-familiale/>

Soutien à la personne handicapée en route vers l'emploi (SPHERE). (2019), « À propos de SPHERE », « Services », « Demande d'aide financière », URL. <https://sphere-qc.ca>.

TABIN Jean-Pierre. (2018), « Les formes du non-recours (présentation) », *CREMIS, État social: non-recours et accessibilité*, URL. <http://www.cremis.ca/evenements-et-activites/etat-social-non-recours-et-accessibilite>.

Table de concertation des groupes de femmes de la Montérégie (TCGFM). (2018), *Les femmes sont politique. Revendications des groupes de femmes de la Montérégie, Plateforme développée à la suite de consultations menées auprès des groupes membres de la TCGFM*, 16 pages, URL. http://tcgfm.qc.ca/preview/TCGFM_Plateforme_Les_femmes_sont_POLITIQUE_Argumentaire.pdf.

Table régionale des organismes communautaires et bénévoles de la Montérégie (TROC-Montérégie). (2017), *Synthèse des résultats : Sondage sur le sous-financement des organismes communautaires en Montérégie*, 13 pages, URL. https://docs.wixstatic.com/ugd/7f0e26_a89995d6cfb543f6b753ccf6ebec209c.pdf.

Travail, Emploi et Solidarité sociale. (2009), *Régime québécois d'assurance parentale*, Gouvernement du Québec, Canada, URL. <https://www.rqap.gouv.qc.ca/fr/quest-ce-que-le-regime-quebecois-dassurance-parentale>.

Travail, Emploi et Solidarité sociale. (2019a), « Centres locaux d'emploi », *Services à la clientèle*, Gouvernement du Québec, Canada, URL. <https://www.mtess.gouv.qc.ca/services-a-la-clientele/centre-local-emploi/>.

Travail, Emploi et Solidarité sociale. (2019b), *Nouveaux montants des prestations programme d'aide sociale, programme de solidarité sociale, programme objectif emploi, en vigueur le 1er janvier 2019*, Gouvernement du Québec, Canada, 2 pages, URL. https://cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/adm/min/travail-emploi-solidarite-sociale/publications-adm/autres/FI_Indexation_2019_FR_VF.PDF?1545079834.

TREMBLAY Amélie. (2014), « Le gel des contrats d'intégration au travail: un impact réel sur les personnes vivant avec un handicap », *Actualité nationale*, Moelle épinière et motricité Québec, URL. <http://www.moelleepiniere.com/2014/10/le-gel-des-contrats-dintegration-au-travail-un-impact-reel-sur-les-personnes-vivant-avec-un-handicap/>.

Université de Sherbrooke. (2018), « Adoption de la Loi sur l'équité en matière d'emploi », *Bilan du Siècle*, URL. <http://bilan.usherbrooke.ca/bilan/pages/evenements/22162.html>.

VEILLETTE Diane. (2009), « Favoriser l'intégration professionnelle des personnes handicapées : Trois axes d'intervention du Gouvernement du Québec », I.N.S.H.E.A., vol. 4, n° 48, p. 99-110, DOI : 10.3917/nras.048.0099.

VIGNEAULT Nathalie. (2018), « Les organismes dénoncent leur sous-financement », *Journal Metro*, Metro Media, URL. <https://journalmetro.com/actualites-riviere-des-prairies/1369348/les-organismes-denoncent-leur-sous-financement/>.

WARIN Philippe. (2010), « Qu'est-ce que le non-recours aux droits sociaux ? », *La vie des idées.fr*, Collège de France, 12 pages, URL. https://laviedesidees.fr/IMG/pdf/20100601_warin.pdf.

WARIN Philippe. (2017), « Le non-recours par non-demande : le besoin d'une "politique du citoyen" », *L'observatoire*, n° 93, p. 64-69.