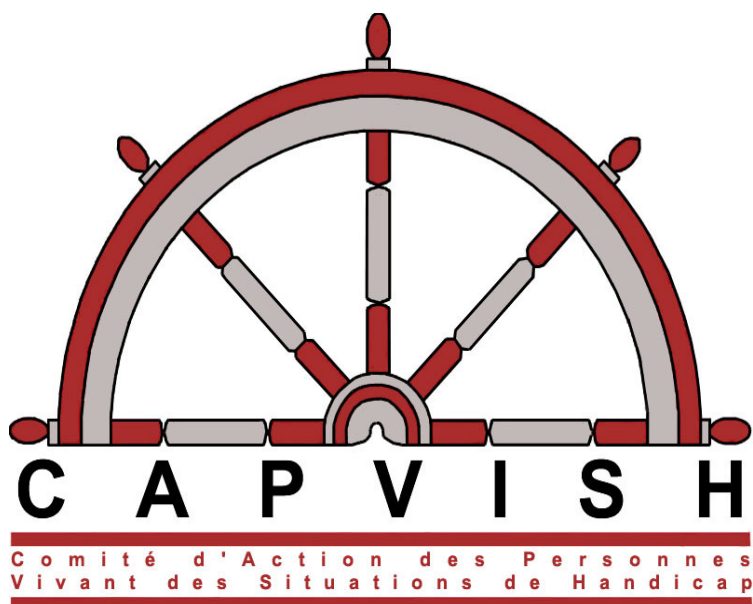


# *Rapport d'activité* **2006-2007**

*(1er juillet au 30 juin)*



*Septembre 2007*

**Rédaction :**

Kathia Roy

**Collaboration :**

Line Beauregard  
Richard Chabot  
Sophie Tremblay

**Révision :**

Patrick Duchaine  
Carol Ferland  
Noël Guay  
Nicole Germain  
Sylvie Leblanc  
Jean-Thomas Nicole

**On peut obtenir une copie de ce document au :**

Comité d'Action des Personnes Vivant des Situations de Handicap (CAPVISH)  
320, rue Saint-Joseph, bureau SS-048  
Québec (Québec)  
G1K 8G5  
Téléphone : (418) 523-3065  
Télécopieur : (418) 523-6823  
Courriel : [capvish@gc.aira.com](mailto:capvish@gc.aira.com)  
Site Internet du CAPVISH: [www.geocities.com/capvish](http://www.geocities.com/capvish)  
Site Internet du Service Info-BLAC : [www.infoblac.org](http://www.infoblac.org)

*N.B. Ce rapport d'activité couvre la période s'étalant du 1er juillet 2006 au 30 juin 2007. Sa reproduction, totale ou partielle, est fortement encouragée à condition, bien sûr, d'en citer la source...  
Afin d'alléger la lecture de ce document, certains termes incluant les deux genres sont utilisés au masculin.*

---



---

**Table des matières**


---

1. Mot d'introduction.....	5
2. Aperçu historique.....	7
2.1 Sa mission & ses valeurs.....	7
2.2 Ses membres.....	8
3. L'équipe du CAPVISH.....	9
3.1 La démarche éthique.....	9
3.2 Les bénévoles.....	10
3.2.1 Le Conseil d'administration.....	11
3.2.2 Le Comité des ressources humaines.....	12
3.2.3 Les bénévoles impliqués.....	14
3.2.4 Tableau synthèse de l'implication bénévole.....	14
3.3 Le personnel.....	15
3.4 Reconnaissance du travail bénévole et de l'équipe.....	16
3.4.1 Activités sociales.....	16
4 Portrait des réalisations du CAPVISH en 2006-2007.....	17
4.1 Représentations, promotion & défense des droits: notre raison d'être et d'agir!.....	17
4.2 Rencontre avec des délégués du Rhône : de la représentation à l'habitation.....	23
4.3 Assemblée générale annuelle.....	23
4.4 Recherche de financement.....	23
4.5 Activités d'autofinancement.....	24
5. Les dossiers majeurs.....	25
5.1 L'accessibilité architecturale environnemtale et sociale: une question d'universalité des droits humains.....	25
5.1.1 Table de concertation pour l'accessibilité universelle.....	25
5.1.2 Accessibilité au Service 211.....	25
5.1.3 Accessibilité aux loisirs.....	26

---

5.1.4 Piscine Jacques Amyot: un dossier maintenant à flot.....	26
5.2 Le soutien à domicile.....	26
5.2.1 Le dossier du Chèque emploi-service : le travail se poursuit.....	26
5.2.2 Banque de référence pour l'aide à domicile.....	28
5.2.3 Quelques statistiques.....	29
5.2.4 Ressources humaines du Service BRAD.....	31
5.3 L'habitation.....	32
5.3.1 Habitation et demandes individuelles.....	32
5.3.2 Projet Habitation et incapacités.....	33
5.3.3 Projet résidentiel St-Paul Apôtre.....	34
5.4 Le transport.....	34
5.4.1 Comité technique du RTC sur le transport des personnes handicapées.....	34
5.4.2 Transport adapté inter-rives.....	35
5.5 Le service de réparation de fauteuils roulants.....	35
5.6 Le travail.....	36
5.6.1 Table de concertation pour la formation et l'emploi.....	36
6. Promotion, communication, partenariat.....	37
6.1 Le Bulletin du CAPVISH.....	37
6.2 Le site Internet du CAPVISH.....	38
6.3 Les partenaires du CAPVISH.....	38
7. Remerciements.....	39
8. Conclusion.....	39
Annexe 1.....	40
Annexes 2.....	41
Annexes 3.....	42

---

## 1. *Mot d'introduction*

---

Près de dix (10) ans se sont déjà écoulées depuis le déménagement du CAPVISH dans l'arrondissement de la Cité, en plein cœur du Centre Ville de la Vieille Capitale. Près de dix (10) ans où bien des réalisations auront été effectuées ; bien de l'ardeur, des convictions et du travail auront été mis de l'avant ; bien des activités de représentations et de défense de droit qui auront porté leurs fruits à long terme ; bien de la constance, de la volonté et de la patience à faire avancer des dossiers qui sont encore aujourd'hui tout aussi prioritaires que par le passé et qui, avec du recul et une vision à long terme, nous apparaissent avoir fait des gains, sommes toute considérables.

Comme vous serez à même de le constater également pour l'année 2006-2007, plusieurs changements se sont effectués au sein des ressources humaines du CAPVISH. À travers les départs tantôt pour un congé maternité, tantôt pour une réorientation professionnelle, notre entêtement à croire à «l'indispensable» de notre offre de services nous aura permis de faire cheminer encore et encore des dossiers qui demeurent prioritaires pour l'organisation, ses bénévoles, ses employés et ses membres.

En témoigne les avancées salariales dans le vaste dossier du programme d'allocation directe de la mesure du Chèque emploi-service (CES), avancées d'environ 2% pour ses travailleurs en 2007, et de la première Journée de réflexion **formelle** initiée par le Ministère de la Santé et des services sociaux (MSSS), afin d'entendre et de collaborer de concert avec ses partenaires du milieu communautaire à l'amélioration des services de soutien à domicile pour les personnes ayant des incapacités physiques. Cette journée de réflexion aura permis de faire avancer quelques revendications concernant les conditions d'emploi des travailleurs, mais aussi les conditions de recrutement des gestionnaires usagers de CES. Un petit pas en vue d'aider nos membres à recruter du personnel pour de l'aide à domicile.

L'augmentation notable cette année du nombre de taxis adaptés, distincts du service de transport adapté du Québec métropolitain (TAQM) et accessibles aux personnes ayant des déficiences et des incapacités motrices illustre également nos efforts consentis au dossier du transport. En effet, en 2006-2007, c'est douze (12) taxis adaptés qui sont disponibles pour les personnes ayant des déficiences physiques dans la région de Québec. Il s'agit ni plus ni moins du résultat d'efforts d'une dizaine d'années, notamment par le dépôt de deux (2) mémoires et de plusieurs lettres de revendications transmises aux autorités concernées.

Il y a aussi tous les espoirs que nous plaçons dans la refonte ou la remise sur pied de Tables de concertation indispensables à l'avancement des droits et intérêts des personnes, au regard, entre autres, de l'accessibilité universelle et du travail, qui met en lumière nos priorités en tant qu'organisme de défense collective de droits.

La confiance de partenaires du réseau dans notre dossier sur l'habitation et dont l'aide financière nous aura permis de poursuivre plus à fond nos travaux portant sur l'élaboration d'un nouvel outil d'aide à la recherche d'immeubles et de logements accessibles fait également foi du sérieux de notre implication à ce chapitre.

En témoigne enfin le développement et l'achèvement d'un outil essentiel à l'amélioration de la structure organisationnelle du CAPVISH et où la reconnaissance de ses bénévoles y est centrale : la démarche éthique. En effet, sans l'apport considérable des bénévoles au sein du CAPVISH, ce dernier n'existerait pas.

Bien sûr, des défis déjà connus nous attendent encore et plus que jamais dans les années à venir. Dans un contexte où l'augmentation du coût de la vie est de plus en plus accélérée et où les subventions accordées sont pour la plupart non indexées, force est de constater qu'il faut plus que de l'entêtement, mais surtout de la conviction dans notre mission pour non seulement tenir à flot mais bonifier nos actions. Si à cela s'ajoute la recherche d'autofinancement, la gestion administrative de base de l'organisation, reddition de comptes et demandes de subvention pour ne mentionner que ceux-là, les défis à venir seront encore plus grands.

Reste à développer des trésors d'imagination pour parfaire nos activités de représentations, de défense et de promotion des droits et intérêts des personnes qui vivent des situations de handicap et ce, avec peu de ressources.

Avant de terminer, nous tenons à souligner le départ d'une personne centrale au CAPVISH, Johanne Renaud, qui était à la coordination depuis 4 ans et qui nous a quitté pour une année sabbatique afin de mettre à profit ses nombreux talents auprès d'une autre organisation. Johanne a été notre point de ralliement et nous a permis de faire grandir le CAPVISH. Son engagement a été remarquable. Partenaires, bénévoles et employés sont unanimes à ce sujet. Nous lui souhaitons la meilleure des chances dans la poursuite de ses nouvelles fonctions ! À l'automne 2007, elle devra prendre une décision concernant son retour chez nous.

Nous tenons également à souligner le décès de monsieur Jean-Pierre Larose, bénévole apprécié au CAPVISH. Nous gardons en mémoire sa détermination et sa volonté à faire avancer les droits et les intérêts des personnes ayant des déficiences motrices.

Finalement, un grand MERCI à nos bénévoles qui ont à cœur la mission de l'organisme et qui s'y engagent avec beaucoup de générosité et de convictions. Merci encore à notre personnel rémunéré. Leur implication et leur professionnalisme sont autant d'éléments qui contribuent aussi à la reconnaissance de l'importance des buts et objectifs du CAPVISH. Merci enfin à tous ceux et celles qui sont sensibles aux injustices et se sentent concernés par la situation des personnes ayant une déficience motrice.

Richard Chabot  
Président du conseil d'administration

Kathia Roy  
Coordonnatrice

---

## 2. *Aperçu historique...*

---

L'année 1979 marque la naissance d'une association qui regroupe essentiellement des personnes recevant des services de réadaptation : l'Association des bénéficiaires du Centre François Charon (ABCFC), d'où le regroupement émerge. À l'époque, les principaux objectifs poursuivis par l'association sont de rassembler des personnes afin de faciliter leur intégration dans la communauté. Cette une période marquée par un manque flagrant de services de tout ordre, y compris des services et programmes de réadaptation, alors eux-mêmes en profonde mutation et pour la plupart, en développement.

Dix sept (17) ans plus tard, soit en 1996 et dans la foulée des changements majeurs qui ont transformé la structure des établissements de réadaptation dans la région de Québec (fusion des quatre (4) établissements en un seul), les membres de l'ABCFC ressentent le besoin de redéfinir l'identité même de leur regroupement. C'est alors que le travail d'autonomisation débute de manière encore plus tangible. Suite au déploiement d'efforts considérables de ses membres, l'organisme communautaire se dissocie définitivement du centre de réadaptation. De fait, l'appellation de l'association ne convient plus. D'abord pour illustrer cette nouvelle situation, mais surtout pour être porteuse d'une philosophie d'autonomisation de ses membres dans le milieu de la réadaptation, l'ABCFC porte désormais le nom du « Comité d'Action des Personnes Vivant des Situations de Handicap », communément appelé le CAPVISH (que l'on prononce « capvi »). De façon imagée, le CAPVISH indique tout autant que, d'une part, la personne vivant avec des incapacités ne doit pas être la seule porteuse de solutions pour contrecarrer les situations difficiles qu'elle vit, mais bien que l'environnement doit également contribuer à la diminution des obstacles auxquels elle se bute quotidiennement. D'autre part, dans un élan de volonté et d'appropriation, il devient possible de «mettre le cap sur sa vie» donc d'en être l'acteur principal. En cela résulte une toute autre vision des interventions des divers secteurs de la société pouvant favoriser la participation et l'inclusion sociale des personnes dans leur milieu de vie naturel.

L'année 1998 est également une étape importante du développement de l'organisation : le CAPVISH déménage dans des locaux situés à l'extérieur de l'IRDPO, d'une surface d'environ 200 pieds carrés. Deux (2) ans plus tard, soit au printemps 2000, il s'établit de façon permanente dans l'arrondissement de la Cité, plus précisément à l'intérieur du Complexe Jacques-Cartier, cette fois-ci dans des locaux d'une superficie de 1500 pieds carrés, accessibles et fonctionnels. Ceci assure à l'équipe d'avoir accès à divers services qui viennent faciliter les activités de l'organisme, grâce à la proximité géographique qu'assure le Centre Ville.

Au cours des années, le CAPVISH a pris une ampleur considérable auprès des personnes ayant des incapacités motrices, notamment dans la région de Québec. Or, grâce à l'accentuation du partenariat et au développement de certains dossiers qui sont devenus au fil du temps prioritaires, le CAPVISH a acquis une notoriété qui dépasse maintenant la seule région de la Capitale Nationale.

Au final, bien que la situation des personnes vivant avec des incapacités motrices progresse et est de plus en plus connue, le CAPVISH, de par sa visibilité grandissante et son engagement soutenu, a davantage d'actions à mettre en œuvre afin de réaliser les idéaux d'égalité et d'équité qu'il s'est fixé.

---

### 2.1 *Sa mission & ses valeurs*

---

Le fondement de la mission dont s'est doté le CAPVISH est de faire avancer la cause des personnes ayant une incapacité motrice. Cette dernière est donc le reflet des valeurs et des croyances que l'organisation désire porter dans l'ensemble de ses actions.

Ces valeurs, où figure la transparence, la continuité, l'efficience, l'équilibre, l'intégrité et l'équité, sont ainsi au centre de toutes ses réflexions et ses actions. Ceci afin que les personnes, dont le CAPVISH se veut un des porte-parole, puissent devenir elles-mêmes des agents de changements sociaux et ainsi avoir une place réelle pour jouer leur rôle

de citoyens et citoyennes dans toutes les sphères de la société. Et en cela, combattre directement toute forme de discrimination et d'exclusion.

Plus spécifiquement, les objectifs du CAPVISH sont les suivants :

- Défendre et promouvoir les droits et les intérêts des personnes ayant une déficience motrice, particulièrement dans l'agglomération de Québec ;
- Sensibiliser l'ensemble des divers acteurs, décideurs, partenaires ainsi que la population aux besoins de ces personnes ;
- Stimuler la création de ressources adaptées et de mécanismes d'accessibilité pour les personnes ayant une déficience motrice.

En définitive, l'ensemble des interventions et des activités de l'organisme vise à encourager le développement de l'autonomie et «l'empowerment» des personnes ayant une incapacité motrice et ce, dans une perspective de participation et d'inclusion sociale.

---

## 2.2 *Ses membres*

---

La situation des personnes vivant avec des déficiences est de plus en plus documentée dans la province. Suivant cela, l'Office des personnes handicapées du Québec (OPHQ) dressait un profil statistique (2003) de ces personnes dans la région. Elle estimait ainsi que plus de 80, 000 personnes y habitant vivaient avec une déficience physique. De ces dernières, elle reconnaissait que près de la moitié, soit un peu plus de 45%, vivait sous le seuil de la pauvreté. Au plan de la participation en emploi, bien que 36% des individus se considèrent capable de travailler, c'est plus de la moitié qui étaient inactifs sur le marché du travail.

D'autre part, selon le portrait statistique établi par l'OPHQ, les données de l'Enquête sur les limitations d'activités (EQLA) de 1998 révélait que 63% de la population avec incapacité (toutes incapacités confondues), également dans la région de Québec, avait un revenu moyen inférieur à \$15,000 annuellement.

Or, l'évolution des conditions de vie des personnes ayant des déficiences physiques et leurs situations économiques précaires engagent le CAPVISH, depuis plusieurs années, à se positionner quotidiennement à travers des interventions visant essentiellement l'amélioration de ces conditions de vie. Ce faisant, cette amélioration doit passer par un ensemble de dossiers prioritaires pour le CAPVISH. Longuement mûri, ces dossiers ont pour but principal de répondre le plus fidèlement possible aux besoins de ses membres. Plus largement, il s'agit aussi de répondre aux besoins des personnes aux prises avec la négociation journalière de situations de handicap, lesquelles se traduisent entre autres par :

- Des ressources humaines et matérielles insuffisantes et non disponibles pour subvenir aux besoins de soutien des personnes ayant des limitations physiques ;
- Des obstacles architecturaux et environnementaux fréquents ;
- Des préjugés au moment de trouver du travail, un logement ou encore de s'inscrire dans un processus de cheminement scolaire ;
- Des programmes ou services inadéquats (maintien à domicile, transport, ...) pour des personnes désirant s'impliquer et apporter leur contribution à la société ;
- Une accessibilité limitée aux études et aux loisirs.

Le CAPVISH compte actuellement 180 membres. La majorité sont des personnes ayant des incapacités motrices qui habitent la région de Québec. Quant aux membres associés, ce sont des individus ou des organismes sympathiques et sensibilisés à la cause des personnes ayant des incapacités motrices.

C'est une bénévole très active au sein de notre organisation, madame Sylvie Leblanc, sur qui repose une fois de plus cette année la gestion de la membricité.

---

### **3. L'équipe du CAPVISH**

---

Fidèle aux valeurs véhiculées par «l'empowerment» (auto appropriation), le CAPVISH est un organisme administré et géré *par et pour* les personnes dont il défend et promeut les droits et les intérêts. La place des bénévoles y est plus qu'importante : elle y est centrale. Elle est directement liée au travail de ses employés, autant à travers les activités habituelles de l'organisation qu'à travers ses dossiers de revendication ou de représentation à diverses instances.

Les relations qui s'établissent entre les personnes bénévoles et celles qui sont salariées au sein de l'organisme se doivent de reposer sur des valeurs communes de respect réciproque et sur une communication étroite afin de garantir la cohérence des interventions. L'équipe a ainsi misé sur la pertinence de se doter d'un encadrement étroit de ses valeurs à travers un outil novateur et essentiel : la démarche éthique.

De fait, au cours de l'année 2006-2007, l'équipe et principalement le Comité des ressources humaines (CRH), avec l'aide d'une ressource externe, a poursuivi et finalisé la rédaction de la démarche éthique. Par cette dernière, le CAPVISH s'est doté d'instruments tels qu'une déclaration éthique, un code de règles et de conduites, un manuel des administrateurs, etc. La section suivante présente brièvement cette démarche ainsi que l'ensemble des outils qui la composent.

---

#### **3.1 La démarche éthique**

---

Les travaux portant sur la mise en place d'une démarche éthique au sein du CAPVISH ont débuté en 2001-2002 avec quelques rencontres entre bénévoles, membres du CA et employés. Faute de ressources financières, elle reprend en 2005-2006. Au cours de l'année 2006-2007, la démarche voit son processus en phase de se compléter. Cet exercice a permis à l'organisme de se doter d'outils afin de lui permettre d'affirmer ses valeurs et conséquemment, d'améliorer son fonctionnement. C'est donc dans une perspective de recherche de qualité que l'organisation est maintenant en mesure, après 28 années d'existence, de mieux définir et encadrer les rôles et tâches de ses divers acteurs.

Après une série de démarches consultatives réalisées tant auprès de ses administrateurs que des autres bénévoles, de ses employés et de ses membres, un consultant externe a élaboré et proposé une série de documents qui sont devenus, après concertation et transformation, les outils sur lesquels repose la démarche éthique. Ces outils sont les suivants :

- Une Déclaration éthique
- Un Code de règles et de conduites
- Une procédure de traitement des plaintes et un Comité d'éthique
- Un Guide de gestion des ressources humaines bénévoles, accompagné de deux contrats sous la forme de formulaires distincts encadrant les bénévoles
- Un Manuel des administrateurs
- Un Guide de gestion des ressources humaines salariées, accompagné de différents contrats suivant le statut de chacune des personnes salariées au sein de l'organisation

Premier outil de la démarche, la *Déclaration éthique* définit la philosophie de base de l'organisme : «l'*empowerment*» ou l'*auto appropriation*. Ceci consiste essentiellement à tout mettre en œuvre afin que les personnes ayant une déficience motrice et impliquées dans l'organisation, puissent être partie prenante de la réalisation de la mission du CAPVISH. Conséquemment, toute personne impliquée au CAPVISH doit maintenir une série de valeurs mettant en jeu le respect, le sens des responsabilités, l'égalité, l'intégrité et la solidarité.

Le *Code de règles et de conduites* est le second outil soutenu en tout point par la déclaration éthique. Il est formé d'un certain nombre de règles et de conduites attendues de la part des employés, bénévoles, administrateurs et membres utilisateurs. Il constitue une base d'analyse des insatisfactions et commentaires pouvant être exprimés par toute personne oeuvrant au sein du CAPVISH ou utilisant ses services. L'amabilité, la transparence et l'ouverture ne sont que quelques exemples de règles et de conduites attendues que renferme cet outil.

La *procédure de traitement des plaintes* et le *Comité d'éthique* renvoient au troisième outil dont s'est doté l'organisme. Suivant le Code de règles et de conduites, la procédure est en quelque sorte son volet «pratique».

Quatrième outil mis en place, le *Guide de gestion des ressources humaines bénévoles* s'appuie essentiellement sur le code canadien du bénévolat, lequel retient les fondements suivants :

- Le bénévolat est nécessaire à toute société juste et démocratique
- Il renforce les collectivités
- Il est aussi bénéfique au bénévole qu'à l'organisation
- Il est fondé sur les relations personnelles [et interpersonnelles]

Conséquemment, le CAPVISH reconnaît ses responsabilités envers ses bénévoles et convient également des droits fondamentaux pour ces derniers. Pour ce faire, des instruments (contrat du bénévole rédigé et signé, formulaire de vérification d'absence d'empêchements et d'antécédents judiciaires, politique écrite de reconnaissance de l'apport des bénévoles) viennent appuyer le guide de gestion des ressources humaines bénévoles.

Le cinquième outil résultant de la démarche éthique est le *Manuel des administrateurs*. Concrètement, il se veut un instrument essentiel d'intégration pour ces nouveaux gestionnaires. S'inscrivant à l'intérieur d'une série d'étapes d'intégration et appuyé par la coordination de l'organisation, ce manuel donne accès à l'ensemble de l'information requise pour réaliser les apprentissages qui seront demandés aux administrateurs et administratrices, à travers leurs nouveaux rôles et leurs nouvelles tâches.

Le sixième et dernier outil inclut dans la démarche éthique est le *Guide de gestion des ressources humaines salariées*. Il s'appuie principalement sur un guide des conditions de travail qui renferme toute une série de droits et d'obligations pour les employés et employées dont, comme dans le cas des bénévoles, une procédure de vérification d'absence d'empêchements et d'antécédents judiciaires.

Sans en être la finalité, il va s'en dire que l'ensemble des outils constituant la démarche éthique représentent un apport considérable pour l'organisation. Pierre angulaire et reflet des valeurs du CAPVISH, la démarche éthique, de par sa souplesse et son impulsion, contribue à la vitalité de l'organisme et à l'amélioration constante de son fonctionnement.

---

### 3.2 Les bénévoles

---

Dès sa création en 1979, le CAPVISH, dans un souci de cohérence avec sa philosophie, insiste sur l'apport fondamental de ses bénévoles comme agents de sensibilisation des besoins des personnes ayant une déficience motrice auprès de ses partenaires, des instances décisionnelles et plus largement de la population.

Fort de cette façon de faire qui lui est propre, l'organisme poursuit les objectifs constants de participation pleine et entière et d'inclusion sociale des personnes ayant des déficiences physiques. Ainsi, par leurs actions dans les dossiers de revendication et par leur présence active dans des activités de représentation, le rôle des bénévoles y est manifeste.

Or, suivant la politique *L'action communautaire : une contribution à l'exercice de la citoyenneté et au développement social du Québec*, rendue publique en 2001, le Gouvernement du Québec déposait quelques années plus tard, soit en 2004, son *Cadre de référence en matière d'action communautaire* et où il est clairement exprimé que :

«La force de l'action communautaire réside en grande partie dans le fait qu'elle est le produit de l'engagement citoyen et qu'elle profite en premier lieu aux citoyennes et aux citoyens eux-mêmes. Le sixième principe directeur appelle donc à la promotion de cette action et invite les différentes composantes de la société civile à la soutenir.»<sup>1</sup>

En accord avec cette philosophie mettant de l'avant quelques principes de l'*autonomisation*, le CAPVISH désire plus que jamais soutenir l'implication bénévole en son sein. Il encourage de fait ses bénévoles à faire entendre leurs voix et leurs points de vue de citoyens et de citoyennes, et à faire valoir leur expertise sur l'ensemble des questions relatives à la place des personnes vivant des situations de handicap dans la société. Ainsi, ses bénévoles deviennent partie prenante des solutions à mettre en œuvre afin d'améliorer leurs conditions de vie.

### 3.2.1 Le Conseil d'administration

Le Conseil d'administration (CA) du CAPVISH comporte sept (7) postes et pour y siéger, les personnes doivent vivre avec une déficience motrice ou être un parent ou un tuteur d'une personne ayant une déficience motrice (deux postes peuvent être occupés par des parents ou tuteurs). Au cours de l'année 2006-2007, les personnes qui ont siégé sur le CA sont :

Liste des administrateurs 2006-2007	
Richard Chabot, président (2007/03 - ...)	Nancy Moreau, présidente (2006/10 – 2007/03)
Carol Ferland, vice-président	Jean-Thomas Nicole
Line Beauregard, trésorière	Patrick Duchaine, administrateur
Sylvie Leblanc, secrétaire	Galina Gorbatiikh, administratrice (en remplacement de Nancy Moreau)

Porteur des valeurs qu'il a mis en place au fil des années, le CA remplit plusieurs mandats. Son principal est de voir au bon fonctionnement de l'organisme, tant dans ses dimensions matérielles, qu'humaines et financières. Plus précisément, les membres du conseil d'administration se consacrent à :

- Définir les orientations du CAPVISH tout en respectant la mission qu'il s'est donné
- Élaborer le plan d'action annuel et mettre en place les conditions nécessaires à sa réalisation
- Établir les prévisions budgétaires annuelles, approuver les procédures d'administration des ressources financières et en assurer la saine gestion
- Décider des normes inhérentes à l'embauche et à la rétribution des ressources humaines
- Représenter l'organisme à l'intérieur de divers comités de travail, tables de concertation et instances décisionnelles, ainsi que lors d'événements publics
- Exercer ses responsabilités pour tout engagement financier, légal et administratif de la corporation

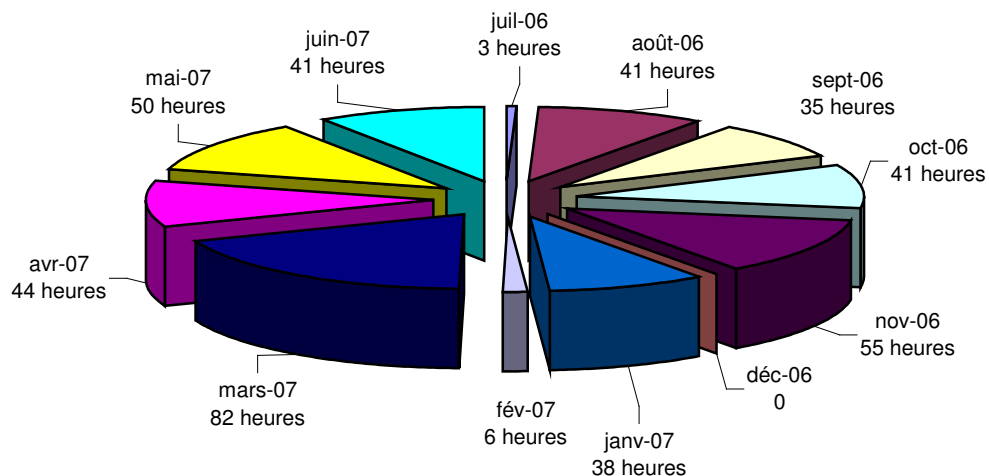
<sup>1</sup> Cadre de référence en matière d'action communautaire. Première partie - Les principes directeurs guidant les relations entre le gouvernement du Québec et les organismes communautaires. Gouvernement du Québec (SACAIS). 2004.

- Admettre les membres et les exclure, si nécessaire
- Présenter et diffuser à l'assemblée générale le plan d'action et les orientations annuelles, les états financiers de l'année et le rapport d'activité.

Le CA tient habituellement une réunion par mois, hormis lors de la période estivale et de la période des Fêtes. Ainsi, entre le 1er août 2006 et le 30 juin 2007, il a tenu neuf (9) réunions régulières. De plus, le comité exécutif (CE) - composé du président, du vice-président, de la trésorière et de la secrétaire- s'est rencontré six (6) fois, notamment pour contribuer à la préparation des prévisions budgétaires et des demandes de financement. Des choix éclairés par une solide réflexion ainsi que la mise en place d'outils de contrôle des dépenses de l'organisation, de plus en plus élaborés et détaillés, a favorisé un suivi étroit de l'évolution de la situation financière du CAPVISH.

Le graphique suivant illustre de manière détaillée le nombre d'heures investies à l'intérieur du CA et du CE par les bénévoles administrateurs. Le total des heures consacrées par les membres du CA et du CE se situe autour de quatre cent trente-six (436), lesquelles sont investies en activités diverses. À titre d'exemple, en mai 2007, la CA et le CE comptabilisent cinquante (50) heures d'investissement bénévole.

#### Implication bénévole mensuelle selon les heures investies : CA & CE



Conformément à la philosophie et la vision éthique de l'organisme et dans un souci constant de respect les uns envers les autres, les discussions et les échanges qu'entretiennent les administrateurs et les administratrices du CAPVISH traduisent à la fois leur dynamisme et l'importance qu'ils accordent à l'organisation et à la mission dont ils l'ont dotée.

### 3.2.2 Le Comité des ressources humaines

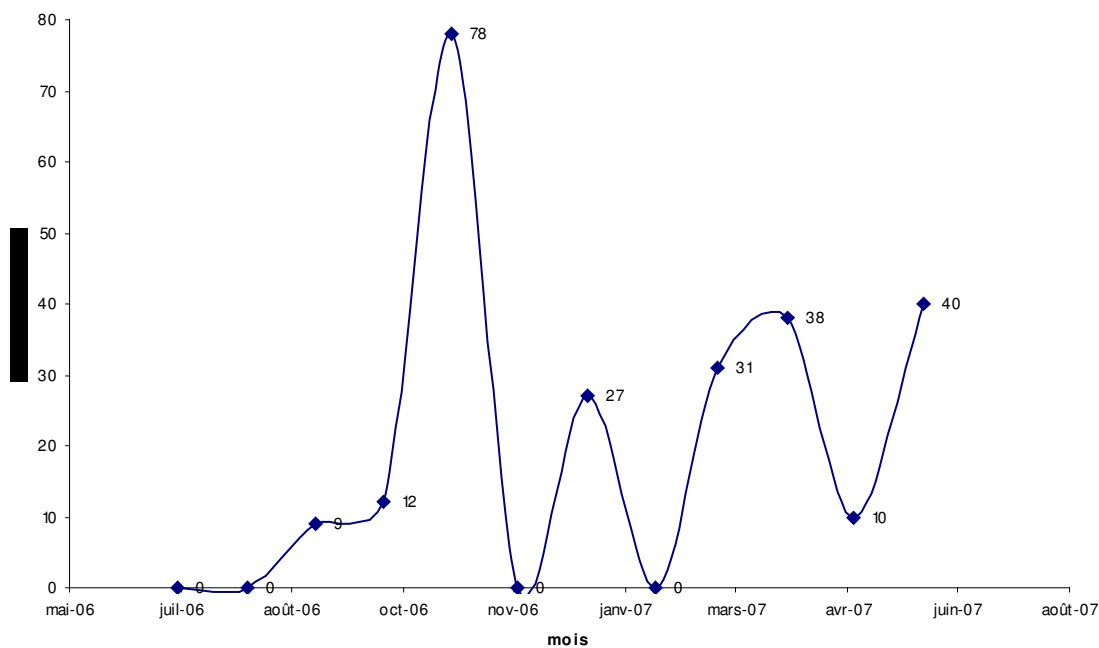
Exceptionnellement cette année, le Comité des ressources humaines (CRH), dont un des mandats principaux est de voir à la gestion des affaires humaines de l'organisation, s'est réuni à quinze (15) reprises pour se consacrer, entre

autres, à l'évaluation du personnel et à l'embauche de ressources humaines. Ce nombre considérable de rencontres du comité s'explique entre autres par l'importance de ce dossier au sein de l'organisation.

Au cours de la dernière année, le CRH a débuté son travail de mise en place de la démarche éthique présentée précédemment. Il est ainsi passé de la définition de ce projet à son élaboration intégrale. Par les outils dont les membres du CRH l'ont pourvu, on constate que la démarche éthique remplit ses buts en visant entre autres à soutenir l'implication de ses bénévoles et en définissant les valeurs de l'organisation.

Bien que sa composition ait évolué en cours d'année, les bénévoles membres de ce comité sont actuellement : Richard Chabot, Carol Ferland et Line Beauregard. Pour un total d'environ 245 heures d'investissement bénévole au Comité, le graphique qui suit illustre cette répartition mensuelle au cours de l'année 2006-2007.

**Implication bénévole mensuelle selon les heures investies par le CRH**



Étant donnée les mouvements considérables de personnel dans l'organisation, notamment à l'automne 2006 et à l'hiver 2007, le Comité des ressources humaines (CRH) fût plus que jamais sollicité. Par exemple, au mois d'octobre 2006, le CRH a travaillé pas moins de soixante dix-huit (78) heures. Tout au long de l'année et appuyé ponctuellement par la coordination, il a de fait procédé à :

- Trois (3) rencontres avec des bénévoles
- L'embauche de cinq (5) personnes
- L'évaluation de six (6) employés (incluant les emplois d'été et les employés qui ne sont pas resté à l'embauche du CAPVISH)
- L'élaboration, la poursuite et l'aboutissement du vaste projet de démarche éthique

S'appuyant sur le Guide des conditions de travail du CAPVISH mis en place en 2004, c'est à ce comité que revient la responsabilité de voir à l'embauche du personnel, à la sélection des curriculum vitae, à la vérification des empêchements et des antécédents judiciaires et à la signature des contrats de travail. C'est également à lui que revient la responsabilité de réfléchir sur les situations problématiques ou sur les demandes particulières formulées par l'équipe du CAPVISH. Or, chacune de ces activités nécessite des rencontres préalables et préparatoires, des

entrevues en profondeur et des réunions de consultation, la préparation de canevas d'entrevue ainsi que des rencontres d'évaluation et de suivi, selon les cas.

### 3.2.3 Les bénévoles impliqués

Sans l'implication soutenue et constante de ses bénévoles, le CAPVISH, organisme véhiculant des valeurs où l'autonomisation des individus est centrale, n'aurait pas sa raison d'être. L'année 2006-2007 aura permis de voir à l'œuvre plusieurs bénévoles dont l'avancement des droits et intérêts des personnes ayant une déficience motrice est la préoccupation première. Le tableau suivant montre les personnes engagées dans l'ensemble des dossiers de revendication et des activités du CAPVISH :

Liste des bénévoles impliqués en 2006-2007			
Line	Beauregard	Mario	Girard (BRAD)
Réal	Bilodeau (BRAD)	Dorice	Girard
Manon	Blaney (BRAD)	Sébastien	Girard (BRAD)
Normand	Boucher	Louise	Hamel
Richard	Chabot	Eric	Lapointe
Paul-Émile	Chamberland (BRAD)	Sylvie	Leblanc
Patrick	Duchaine	Nancy	Moreau
Christian	Dufour	Jean-Thomas	Nicole
Nathalie	Dumont	Raynald	Pelletier
Carol	Ferland	Isabelle	Trempe
Raymonde	Fillion	Mario	Trudel

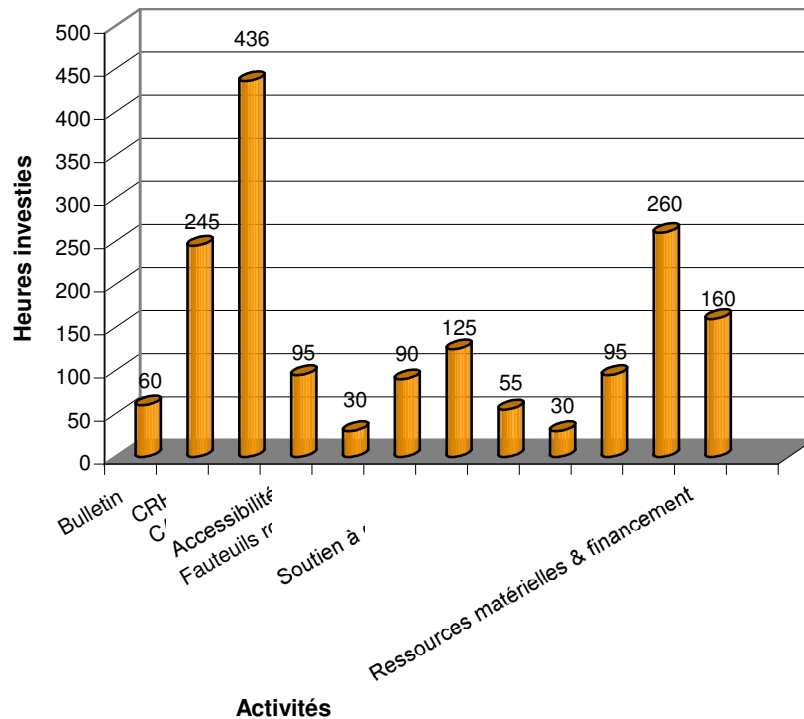
### 3.2.4 Tableau synthèse de l'implication bénévole

Le nombre d'heures investies au CAPVISH n'est pas comptabilisé par nos bénévoles : leur temps est généreusement consenti à l'organisation. Il est cependant possible, même grossièrement, de dresser un portrait de l'énergie déployée dans ses dossiers. C'est ce que le tableau qui suit met en lumière.

Tableau synthèse de l'implication bénévole		
Activités	Heures investies	Nombre de bénévoles impliqués
Bulletin	60	7
Comité des ressources humaines (CRH)	245	3
Conseil d'administration (CA) et Comité exécutif (CE)	436	7
Dossier Accessibilité	95	5
Dossier Fauteuils roulants	30	2
Dossier Habitation	90	4
Dossier Soutien à domicile	125	5
Dossier Transport	55	2
Dossier Travail	30	1
Membriété	95	1
Représentations diverses	260	8
Ressources matérielles et financement	160	3
<b>Total</b>	<b>1681</b>	

Chaque bénévole a la possibilité de s'impliquer dans plus d'un dossier ou secteurs d'activités. L'implication et le travail des divers comités de la majorité des secteurs sont également soutenu par la coordination. La figure ci-dessous expose chacune des grandes activités de l'organisation selon le nombre d'heures approximatif investies par les bénévoles. Elle permet également de saisir quels dossiers ont nécessité un plus grand investissement en termes d'heures consenties cette année.

1681



En comparaison de l'année 2005-2006, une diminution de l'implication bénévole peut être remarquée. Plusieurs raisons expliquent cette réduction. D'abord, l'implication de plusieurs bénévoles dans l'organisation d'activités sociales et récréatives, notamment l'expérience de l'accompagnement aux parties des Capitales n'a pas été renouvelée à l'été 2006. Une période d'intégration en emploi et une phase d'ajustements à l'automne 2006 et à l'hiver 2007, suite aux modifications dans l'équipe salariée de l'organisation, a créé un ralentissement notable dans ces activités, soutenues habituellement par le travail de coordination. Or, l'organisation a fonctionné pendant plusieurs semaines sans personne à la coordination. Enfin, le ralentissement ou l'arrêt de certaines tables de concertation et comités de travail est venu aussi diminuer l'implication des bénévoles du CAPVISH dans certains dossiers. Cependant, tous ces changements mettent également en lumière la volonté et la persévérance des bénévoles et employés du CAPVISH à poursuivre les actions. Par exemple, environ deux cent soixante (260) heures ont été investies par nos bénévoles, seulement en activités de représentation diverses. L'organisation a enfin mis un nombre considérable d'heure d'investissement et d'énergie à améliorer sa structure organisationnelle. Les sections suivantes illustrent cette énergie.

### 3.3 Le personnel

L'année 2006-2007 aura été marquée par le passage de plusieurs personnes à des postes clés dans l'équipe de travail du CAPVISH. Aussi, comme par les années antérieures et dans le contexte particulier où le CAPVISH n'est pas enregistré comme un organisme de charité, les subventions que nous avons reçues au cours de la dernière année étaient pour la plupart non récurrentes (trois (3) subventions sur un total de cinq (5) sont non récurrentes).

Bien que cette situation contribue à limiter grandement le développement d'une équipe de travail de façon permanente, nous poursuivons nos efforts et mobilisons nos ressources humaines afin de faire avancer concrètement les actions que l'organisme réalise depuis 28 ans.

Suivant la philosophie et les valeurs qu'il s'est donné, le CAPVISH est sensible et éveillé à l'importance d'avoir un rôle à jouer dans le processus d'intégration sociale des personnes vivant avec des incapacités. Par conséquent, il donne, lorsque la situation le permet, priorité à l'emploi des personnes vivant avec une limitation et ce, à compétence égale. Il désire ainsi favoriser le développement du plein potentiel de ces personnes, le tout à l'intérieur d'un milieu ouvert, accueillant et structurant.

Au cours de l'année 2006-2007, quatorze (14) personnes, dont cinq (5) ayant des limitations physiques, ont été à l'emploi du CAPVISH (à temps plein, à temps partiel ou de façon temporaire). Voici le tableau qui met en lumière la liste du personnel pour l'année 2006-2007.

Liste du personnel – 2006-2007				
Prénom	Nom	Fonction	Volet	Statut
Michel	Bédard	Préposé à l'information	Service BRAD	Temporaire (Été 2006)
Maxime	Boily	Agent d'information	Accessibilité/BLAC	Poste d'étudiant (Été 2006)
Giannina	Collantes	Responsable de service	Service BRAD	Régulier (Temps plein)
Yvon	Doré	Agent d'information	Habitation & incapacité	Poste d'étudiant (Été 2006)
Noël	Guay	Agent de bureau	CAPVISH	Temporaire (Temps partiel)
Nicole	Germain	Préposée principale à l'information	Service BRAD	Régulier (Temps plein)
Marie-Hélène	Lapointe-Veilleux	Préposée à l'information	Service BRAD	Temporaire (4 mois)
Nathalie	Poulin	Coordonnatrice par intérim	CAPVISH	Temporaire (3 mois)
Ronald	Racine	Responsable de la comptabilité	CAPVISH	Contractuel (Temps partiel)
Johanne	Renaud	Coordonnatrice	CAPVISH	Régulier (juillet -octobre 2006) & congé d'un an sans solde
Kathia	Roy	Coordonnatrice par intérim	CAPVISH	Temporaire (avril – nov. 2007)
Sophie	Tremblay	Responsable de service par intérim	BRAD	Temporaire (Déc. 2006- ...)

### 3.4 Reconnaissance du travail bénévole et de l'équipe

#### 3.4.1 Activités sociales

C'est dans le but de souligner l'apport et l'implication précieuse de ses bénévoles et de son équipe de travail que deux activités sociales ont été organisées par le CAPVISH cette année.

- Le début du mois de décembre 2006 a vu des complices, bénévoles et employés, débiter le Temps des Fêtes par une activité. Il en a résulté une soirée exceptionnelle où la camaraderie et la convivialité n'a eu d'égal que les saveurs diversifiées de la table !
- Pour souligner la mémoire de madame France Legault, première présidente de l'organisme qui valorisait le travail d'équipe, le CAPVISH a organisé une activité estivale. C'est donc le Parc de l'Aquarium de Québec qui a accueilli notre équipe, composée de vingt-trois (23) bénévoles et employés. Soulignons l'accueil chaleureux des membres du personnel de l'Aquarium de Québec ainsi que les efforts déployés pour son accessibilité.

---

---

## **4. *Portrait des réalisations du CAPVISH en 2006-2007***

---

---

### **4.1 *Représentations, promotion & défense de droit : notre raison d'être et d'agir !***

---

Pour être efficace, l'action sociale doit être réfléchie et organisée. Or, pour mener à bien des activités de défense de droits et éviter d'avoir des actions sans suite, la cohésion du groupe doit reposer sur la mobilisation de ses membres ainsi que sur le maillage et le partenariat avec les organisations partageant des intérêts communs.

Fort de ce savoir, le CAPVISH place ses efforts, sa raison d'être et d'agir dans cette mobilisation et ce réseautage, afin de mettre de l'avant des actions concertées dans le but de défendre sans relâche les intérêts des personnes ayant des incapacités motrices. Il s'agit essentiellement, par la concertation, la négociation et la prise de position d'établir, toujours dans le respect, un rapport de force avec nos vis-à-vis : détenteurs du pouvoir politique, décideurs et partenaires de tout horizon. Et ainsi s'assurer que notre implication soutenue dans des activités favorise la diminution des inégalités sociales et des situations de handicap pour les personnes ayant des incapacités motrices, dans la collectivité.

Les activités de représentation composent aussi une portion considérable des actions auxquelles sont associées nos bénévoles et notre équipe. En fait, elles découlent logiquement des actions de défense de droit. Ces activités servent également de lieux de formation où nos représentants peuvent parfaire leur rôle d'agents de sensibilisation : auprès des partenaires du milieu et du réseau à l'importance d'organiser des activités dans des locaux qui soient accessibles aux personnes ayant des incapacités motrices, car bien des organismes n'ont pas toujours ce souci ; sensibilisation à la réalité de ce que veut dire effectuer des déplacements en transport public d'un lieu à un autre pour une personne nécessitant de se déplacer en transport adapté, etc.

Soulignons enfin qu'au chapitre de la défense des droits, outre les actions et interventions directes avec nos vis-à-vis selon les dossiers, l'organisation s'est également impliquée plus indirectement, par le biais de diverses pétitions signées et rediffusées. Elles touchaient notamment l'accès aux services, l'accessibilité universelle et la participation sociale des personnes vivant des situations de handicap.

Les principales activités de défense de droits, de représentations et de formation sont rassemblées dans cette section du rapport d'activité et sont illustrées par le tableau qui suit.

## Liste des principales activités de défense de droits, de représentations et de formation en 2006-2007

Activités et nombre de rencontres	Mandataire(s) de l'organisation & lieu	Nb délégués du CAPVISH	Objectif(s)
<b>ACCESSIBILITÉ</b>			
Rencontre d'échange sur l'accessibilité des installations de loisir de la Ville de Québec <b>Trois (3) rencontres</b>	Association régionale de loisirs pour pers. handi. (ARLPH)	1	<ul style="list-style-type: none"> <li>Contribuer à promouvoir les réflexes d'accessibilité universelle chez les partenaires politiques (pallier municipal).</li> <li>Contribuer à développer l'accessibilité pour les installations de loisirs de la Ville de Québec.</li> </ul>
Consultation Plan directeur de l'arrondissement La Cité <b>Une (1) rencontre</b>	Ville de Québec	2	<ul style="list-style-type: none"> <li>Faire valoir nos besoins en matière d'accessibilité physique.</li> </ul>
Rencontre pour l'implantation du Service 211 <b>Trois (3) rencontres</b>	CABQ & CAPVISH	2	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sensibiliser les organismes communautaires aux normes d'accessibilité universelle.</li> <li>Expliquer la démarche ayant mené à la grille d'évaluation de l'accessibilité.</li> <li>Inviter les organismes à s'inscrire au Service.</li> </ul>
Conférence de presse portant sur le Service 211 <b>Une (1) rencontre</b>	Centraide	1	<ul style="list-style-type: none"> <li>Informé sur le Service</li> <li>Soutenir son implantation.</li> </ul>
Rencontre de travail «projet pilote Service 211» <b>Une (1) rencontre</b>	ROP-03 – OPHQ -CABQ	2	<ul style="list-style-type: none"> <li>Cibler et faire le suivi sur l'accessibilité architectural des organismes communautaires.</li> </ul>
Rencontre avec la chargée de projet de la Ville de Québec sur le dossier des circuits piétonniers balisés. <b>Une (1) rencontre</b>	CAPVISH – Ville de Québec	1	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sensibiliser les décideurs municipaux à l'importance de l'accessibilité physique des circuits piétonniers pour les personnes ayant une déficience motrice (fauteuil roulant, quadriporteur).</li> </ul>
Forum régional à parts égales /accessibilité universelle. <b>Une (1) rencontre</b>	Centre de foires de Québec	2	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sensibiliser sur les obstacles à la participation sociale des personnes ayant des incapacités physiques</li> </ul>

## Liste des principales activités de défense de droits, de représentations et de formation en 2006-2007

Activités et nombre de rencontres	Mandataire(s) de l'organisation & lieu	Nb délégués du CAPVISH	Objectif(s)
<p>Groupe de discussion «l'Accessibilité aux loisirs dans la région de la Capitale Nationale» <b>Une (1) rencontre</b></p>	CAPVISH et CSSS de la Vieille Capitale	5	<ul style="list-style-type: none"> <li>Échanger sur le développement d'activités de loisirs sur le territoire de la Ville de Québec</li> <li>Faire connaître les obstacles environnementaux et sociaux rencontrés par les personnes ayant des incapacités physiques</li> <li>Proposer des stratégies et pistes de solutions en vue de faciliter l'accès aux activités de loisirs pour les personnes ayant des déficiences motrices.</li> </ul>
<p>Conférence de presse à la piscine Jacques Amyot et Sylvie Bernier pour souligner l'acquisition d'un lève-personne. <b>Une (1) rencontre</b></p>	Ville de Québec	2	<ul style="list-style-type: none"> <li>Informers nos membres à l'effet que la Ville a rendu accessible une autre piscine sur son territoire à l'intention des personnes ayant des incapacités motrices.</li> </ul>
<b>FAUTEUIL ROULANTS</b>			
<p>Réunion du Comité conjoint – personnel des aides techniques de l'IRDPO et usagers <b>Trois (3) rencontres</b></p>	IRDPO	2	<ul style="list-style-type: none"> <li>Contribuer à l'amélioration des services de réparation et d'entretien des fauteuils roulants</li> </ul>
<b>HABITATION</b>			
<p>Comité Habitation CDÉC <b>Une (1) rencontre</b></p>	CDÉC de Québec	2	<ul style="list-style-type: none"> <li>Présenter nos revendications en matière d'habitation accessible</li> </ul>
<p>Colloque <i>Des alternatives en habitations</i> (Université Laval) <b>Deux (2) jours</b></p>	Comité des locataires de Ste-Foy	2	<ul style="list-style-type: none"> <li>Participer activement aux actions visant la création et l'amélioration de l'accès aux logements sociaux accessibles</li> <li>Sensibiliser aux besoins des personnes ayant des incapacités motrices</li> </ul>
<p>Rencontre avec deux déléguées du Rhône et une conseillère aux relations internationales de la Ville de Québec sur la question de l'habitation et du logement social <b>Une (1) rencontre</b></p>	Ville de Québec	2	<ul style="list-style-type: none"> <li>Partager notre expertise en matière d'habitation accessible au Québec.</li> <li>Informers sur les politiques en habitation et sur le logement social au Québec.</li> <li>Renseigner sur les problèmes rencontrés par les personnes ayant des incapacités motrices dans le domaine de la recherche d'habitation accessible.</li> </ul>

## Liste des principales activités de défense de droits, de représentations et de formation en 2006-2007

Activités et nombre de rencontres	Mandataire(s) de l'organisation & lieu	Nb délégués du CAPVISH	Objectif(s)
<b>SOUTIEN À DOMICILE</b>			
Présentation du dossier Chèque emploi-service (CES) aux ROPs membres de l'AQRIPH (Alliance québécoise des regroupements pour l'intégration des personnes handicapées). <b>Une (1) rencontre.</b>	CAPVISH et Ex Aequo	2	<ul style="list-style-type: none"> <li>Présenter le dossier CES en vue de mobiliser le milieu sur la mise en œuvre du plan d'action.</li> </ul>
Rencontre d'échange avec les signataires du mémoire et partenaires dans le dossier CES. <b>Une (1) rencontre</b>	CAPVISH, Ex æquo, et quatre autres organismes (Montréal)	2	<ul style="list-style-type: none"> <li>Coordonner les actions visant l'amélioration et l'harmonisation de la mesure d'allocation du CES</li> </ul>
Rencontre à l'OPHQ concernant le CES <b>Une (1) rencontre</b>	CAPVISH, Ex æquo, et quatre autres organismes (OPHQ, Montréal)	2	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sensibiliser les partenaires politiques (OPHQ) à la réalité du dossier du CES.</li> <li>Demander un appui concret à l'OPHQ dans ce dossier.</li> </ul>
Intervention au Conseil d'administration de l'Agence de santé et de services sociaux de la Capitale-Nationale (ASSS) <b>Une (1) rencontre</b>	CAPVISH	6	<ul style="list-style-type: none"> <li>Poursuivre nos démarches visant à faire progresser le dossier du Chèque emploi-service (CES)</li> </ul>
Rencontre d'échange avec le sous ministre Paquet au ministère à Québec dans le cadre du dossier du CES <b>Une (1) rencontre</b>	CAPVISH et signataires du mémoire	2	<ul style="list-style-type: none"> <li>Poursuivre nos démarches visant à faire progresser le dossier du Chèque emploi-service (CES)</li> </ul>
Dossier CES : Rencontre téléphonique avec les partenaires signataires du Mémoire sur le CES <b>Une (1) rencontre</b>	CAPVISH et signataires du mémoire	2	<ul style="list-style-type: none"> <li>Coordonner les actions visant l'amélioration et l'harmonisation du programme Chèque emploi-service (CES)</li> </ul>
Dossier CES : Journée d'échange et de réflexion sur le programme d'allocation direction du Chèque emploi-service (CES) <b>Une (1) rencontre</b>	Ministère de la Santé et des services sociaux (MSSS) (Montréal)	2	<ul style="list-style-type: none"> <li>Contribuer à la mise sur pied de pistes de solutions et de recommandations concernant le taux horaire, l'organisation et la coordination des services de soutien à domicile et sur les spécificités inhérentes aux conditions de travail des travailleurs du CES.</li> </ul>

## Liste des principales activités de défense de droits, de représentations et de formation en 2006-2007

Activités et nombre de rencontres	Mandataire(s) de l'organisation & lieu	Nb délégués du CAPVISH	Objectif(s)
<b>TRANSPORT</b>			
Rencontre d'échange : Transport adapté inter-rives <b>Une (1) rencontre</b>	Personnes Handicapées en Action de la Rive-Sud (PHARS)	2	<ul style="list-style-type: none"> <li>Soutenir activement les demandes d'accessibilité au service de transport adapté des deux (2) Sociétés de transport (Lévis, Québec).</li> </ul>
Rencontre d'échange avec le RTC sur la ligne 802 <b>Une (1) rencontre</b>	RTC	4	<ul style="list-style-type: none"> <li>Rappeler aux gestionnaires du RTC que les personnes ayant des incapacités motrices veulent aussi avoir accès aux autobus à plancher bas.</li> </ul>
Rencontre du Comité technique sur le Réseau de Transport de la Capitale (RTC) incluant une rencontre préparatoire <b>Deux (2) rencontre</b>	RTC	1	<ul style="list-style-type: none"> <li>Contribuer à l'amélioration de l'offre de service en transport public (commun et adapté) pour les personnes ayant des limitations fonctionnelles.</li> <li>Soutenir les interventions du ROP 03 pour la mise en place d'un plan d'action du RTC pour les personnes handicapées.</li> </ul>
<b>TRAVAIL</b>			
Rencontre de la Table de concertation pour la formation et l'emploi des personnes handicapées r <b>Quatre (4) rencontres.</b>	OPHQ et ROP 03	1	<ul style="list-style-type: none"> <li>Contribuer à l'amélioration de la situation de l'emploi et de la formation pour les personnes ayant une déficience motrice.</li> </ul>
Rencontre de consultation régionale concernant la stratégie personnes handicapées en emploi. <b>Une (1) rencontre</b>	Emploi Québec	1	<ul style="list-style-type: none"> <li>Contribuer à l'amélioration des stratégies d'intégration et de maintien en emploi des personnes ayant une déficience motrice en commentant le cahier de consultation développé par le MESS.</li> </ul>
<b>AUTRES DOSSIERS</b>			
Assemblée générale annuelle <b>Une (1) rencontre</b>	CDÉQ	1	<ul style="list-style-type: none"> <li>Maintenir des liens avec une corporation de développement économique et communautaire.</li> </ul>
Assemblée générale annuelle <b>Une (1) rencontre</b>	ROC 03	2	<ul style="list-style-type: none"> <li>Maintenir des liens avec les organismes communautaires du réseau de la santé.</li> <li>Sensibiliser ce milieu aux besoins des personnes ayant une incapacité motrice.</li> </ul>
Assemblée générale annuelle <b>Une (1) rencontre</b>	ROP 03	3	<ul style="list-style-type: none"> <li>Améliorer la vie associative et les liens de partenariat avec les autres organismes de défense et de promotion.</li> <li>Renseigner sur la réalité des personnes ayant des incapacités motrices.</li> </ul>

## Liste des principales activités de défense de droits, de représentations et de formation en 2006-2007

Activités et nombre de rencontres	Mandataire(s) de l'organisation & lieu	Nb délégués du CAPVISH	Objectif(s)
Colloque des bénévoles <b>Une (1) rencontre</b>	CABQ	2	<ul style="list-style-type: none"> <li>Reconnaître le travail de nos bénévoles.</li> <li>Favoriser les liens avec d'autres groupes de bénévoles.</li> <li>Outils nos bénévoles.</li> </ul>
Colloque «20 <sup>ième</sup> anniversaire du RIPPH» <b>Une (1) rencontre</b>	RIPPH	2	<ul style="list-style-type: none"> <li>Échanger sur les contributions du milieu associatif et du CAPVISH au développement du Processus de Production du Handicap (PPH).</li> </ul>
Rencontre d'échange sur les dossiers prioritaires et communs au ROP 03 et au CAPVISH <b>Une (1) rencontre</b>	ROP 03-CAPVISH	1	<ul style="list-style-type: none"> <li>Améliorer la vie associative et les liens de partenariat avec le ROP 03 en discutant des dossiers communs aux deux (2) organisations.</li> <li>Mise en œuvre de stratégies collectives en vue de faire avancer les dossiers communs (accessibilité, transport, soutien à domicile, loisirs, travail).</li> </ul>
Journée de réflexion et d'échange sur les orientations et le plan d'action du ROP 03 <b>Une (1) rencontre</b>	ROP 03	2	<ul style="list-style-type: none"> <li>Améliorer la vie associative et les liens de partenariat avec les autres organismes de défense et de promotion.</li> <li>Se positionner sur les dossiers prioritaires du CAPVISH au sein du regroupement afin de bonifier le plan d'action du ROP 03</li> </ul>
Accueil étudiant en ergothérapie <b>Une (1) rencontre</b>	CAPVISH	1	<ul style="list-style-type: none"> <li>Illustrer la réalité des organismes de défense de droits auprès des étudiants en réadaptation, plus particulièrement en ergothérapie.</li> </ul>
<b>FORMATIONS</b>			
Présentation de l'étude <i>L'organisation du travail et la santé mentale dans les organismes communautaires en santé &amp; services sociaux de la Capitale-Nationale : Regard sur une situation méconnue!</i> <b>Une (1) rencontre</b>	ROC 03	2	<ul style="list-style-type: none"> <li>Outils nos employéEs sur la réalité de la santé mentale.</li> </ul>
Formation en technologie de l'information Excel 2002 de base	MultiHexa	1	<ul style="list-style-type: none"> <li>Augmenter les connaissances d'une employée sur ces connaissances du logiciel Excel.</li> </ul>
Rencontre régulière : Comité Groupe de Ressource humaine (GRH) d'Emploi Québec <b>Trois (3) rencontres</b>	Emploi Québec	1	<ul style="list-style-type: none"> <li>Partager l'expertise en matière de gestion des ressources humaines.</li> </ul>

---

#### **4.2 Rencontre avec des délégués du Rhône : de la représentation à l'habitation...**

---

En avril 2006, une demande nous parvient de la Ville de Québec, secteur des relations internationales. Connaissant notre apport dans le domaine de l'habitation accessible et du logement social, suite à la recherche que nous avons effectuée un an plus tôt sur ce sujet, la Ville fait alors appel à notre expertise. Une rencontre dans le but d'échanger sur la problématique du logement social a alors lieu dans les locaux du CAPVISH avec une délégation provenant de la région du Rhône en France. Plus particulièrement, il nous est demandé de partager notre savoir, sur les éventuels problèmes rencontrés par certains groupes de la population, dont les personnes ayant des incapacités motrices.

L'échange fut des plus fructueux. Nous avons ainsi appris que la problématique du logement social recouvre, en France, plusieurs réalités touchant à l'urbanisme, aux volets social et économique. À l'image de ce qui se vit au Québec en matière d'habitation et de logements sociaux, les coûts fonciers et de construction ont considérablement augmenté ces dernières années, rendant du même coup plus difficile le développement de nouvelles constructions. Conjugué à la pénurie de logements, les personnes en situation de paupérisation se retrouvent dans des conditions alimentant une foule de problèmes sociaux. Lorsque à cela s'ajoute la nécessité d'avoir recours à des aménagements et adaptations de domicile, les difficultés se multiplient. Cependant, grâce à notre vaste compréhension de cette problématique, nous avons été à même de partager le fruit de nos réflexions et d'avancer certaines pistes de solutions pour contourner les obstacles vécus par nos interlocutrices européennes. Bref, nous avons pu approfondir, encore cette année, nos connaissances sur les façons de faire ailleurs, en matière de politiques sociales et d'habitation accessible.

---

#### **4.3 Assemblée générale annuelle**

---

Le 21 septembre 2006 à l'Auditorium de l'Institut de réadaptation en déficience physique de Québec s'est tenue notre 28<sup>e</sup> assemblée des membres, présidée et animée par M. Marc De Koninck, organisateur communautaire au Centre de Santé et de Services sociaux de la Vieille Capitale. Trente (30) personnes étaient présentes. Cette assemblée annuelle a permis de discuter notamment des points suivants :

- Le bilan du rapport financier de l'année 2005-2006
- Le bilan du rapport d'activités de l'année 2005-2006
- Présentation et adoption du plan d'action pour l'année 2006-2007
- Élection des membres du conseil d'administration pour l'année 2006-2007

---

#### **4.4 Recherche de financement**

---

Comme par les années précédentes, l'année 2006-2007 fut également occupée au chapitre de la recherche du financement. Conscient du dynamisme de notre organisation et de sa volonté constante de tendre vers son amélioration, nos bailleurs de fonds conviennent de la rigueur investie en matière de gestion de projet. Leur support est central dans la poursuite de nos objectifs. Voici donc les principales démarches de financement effectuées au cours de l'année 2006-2007 :

##### **Secrétariat à l'action communautaire autonome et aux initiatives sociales (SACAIS) – Fonds d'aide à l'action communautaire autonome**

- Reconduction du financement en appui à la mission globale pour le CAPVISH : **financement accordé**. (Notre subvention a été rehaussée à une reprise depuis notre rattachement au SACAIS).

**Agence de la Santé et des Services sociaux de la région 03 - Programme PSOC**

- Consolidation du financement par objectif pour le Service de la Banque de référence pour l'aide à domicile (BRAD): **financement accordé avec indexation.**

**Ressources Humaines et Développement des Compétences Canada (RHDC)**

- Demande de soutien financier pour l'embauche d'étudiants pendant la période estivale dans le cadre du programme Placement Carrière-Été 2006. Au printemps 2007, le programme change de nom : **financement accordé.**

**Emploi-Québec**

- Demande de subvention pour dépenses relatives à l'élaboration et la mise en place de la démarche éthique : **subvention accordée.**

**Secrétariat à l'action communautaire autonome et aux initiatives sociales (SACAIS) – Fonds d'aide à l'action communautaire autonome**

- Demande de subvention pour dépenses relatives à l'élaboration et la mise en place de la démarche éthique : **subvention refusée.**

**Emploi-Québec**

- Demande de soutien financier dans le cadre d'un contrat d'intégration au travail (CIT) : **financement accordé.**

**Autofinancement**

- Partie de balle-molle en fauteuil roulant
- Lotomatique
- Revenus d'adhésion des membres
- Budget discrétionnaire

---

**4.5 Activités d'autofinancement**

---

**Partie de balle-molle en fauteuil roulant**

Une nouvelle fois cette année, le mois d'août 2006 a vu se mettre en place l'organisation d'une partie de balle-molle. Cette dernière a mis en vedette les employés de la vitrerie Techno-Verre de Québec, qui devait se mesurer à une équipe jouant pour le CAPVISH. Dégourdie par son expérience de l'année précédente, l'équipe de Techno-Verre a remporté cette année, avec modestie et bonne humeur, une belle victoire contre une équipe habituée à «rouler» ! Visant essentiellement la sensibilisation de la population aux réalités quotidiennes des personnes vivant avec des incapacités motrices, l'activité nous a toutefois permis d'atteindre un autre objectif d'autofinancement. Pour assurer la bonne réalisation de l'activité, plusieurs commanditaires ont répondu aimablement à nos sollicitations.

---

## **5. Les dossiers majeurs**

---

### **5.1 L'accessibilité architecturale, environnementale et sociale : une question d'universalité des droits humains**

---

L'accessibilité architecturale, environnementale et sociale demeure une préoccupation constante pour le CAPVISH. De fait, l'équipe est persuadée de l'importance de consolider et d'élargir son réseau de partenaires afin qu'ils deviennent, à leur tour, sensibles et informés sur la question de l'accessibilité. Redisons-le encore et encore : un environnement physique et social qui est inadéquat, tant dans la disponibilité, la proximité que l'accessibilité de ses services, est souvent bien plus porteur de situations de handicap, que la déficience elle-même. D'ailleurs, l'accessibilité touche plusieurs facettes de la vie des personnes ayant une déficience motrice : l'accès aux lieux publics, aux loisirs, au travail, au logement, aux études, aux services. Bref, à la vie en société.

#### **5.1.1 Table de concertation pour l'accessibilité universelle**

Cela fait maintenant deux (2) ans, soit depuis juin 2005, que la Table de concertation pour l'accessibilité universelle de la Ville de Québec n'a pas repris ses activités. Or, créée en 1990, la Table était un lieu important de partage, propice à la sensibilisation et l'information pour faire avancer la question de l'accessibilité universelle dans l'ensemble des arrondissements. Elle regroupait des représentants de l'Institut de réadaptation en déficience physique de Québec (IRD PQ), du milieu associatif ainsi que des personnes provenant de différents services municipaux (architecture, voirie, sécurité routière, loisirs, urbanisme, etc.).

Au début du mois de juin 2007, quelques discussions s'entament entre le ROP 03 et la Ville de Québec. Sensible à une certaine forme de pression, la Ville propose alors de remettre sur pied la Table. Comme quelques tentatives pour qu'elle puisse renouveler ses activités en juin n'ont pas abouti, on nous informe que c'est au cours de l'automne 2007 que la Table devrait reprendre ses activités. Du côté de certains organismes communautaires présents sur cette Table, dont le CAPVISH, il est évident que nous poursuivrons nos revendications afin qu'une Politique municipale d'accessibilité universelle voie enfin le jour dans la Vieille Capitale.

Madame Fillion, bénévole et porteuse de ce dossier auprès de notre organisme, a tout de même profité de l'année 2006-2007 pour poursuivre et actualiser un document PowerPoint illustrant les problématiques et les solutions possibles en matière d'accessibilité architecturale et environnementale.

#### **5.1.2 Accessibilité au Service 211**

C'est dans le but de centraliser l'information relative aux services de santé et aux services sociaux, à travers un centre de réception d'appels téléphoniques, que Centraide Québec développait en 2001 un projet d'envergure destiné à toute la population du territoire de la Capitale Nationale et de Chaudière Appalaches : le Service 211.

L'année dernière, l'apport du CAPVISH dans cette aventure a été d'élaborer et de développer une grille d'accessibilité physique pour tous les organismes communautaires de la région, ceci afin de déterminer lesquels étaient accessibles, partiellement ou non accessibles aux personnes ayant des limitations fonctionnelles. Ce faisant, l'exercice devient une action stratégique pour sensibiliser les organisations du milieu communautaire et du réseau de la santé et des services sociaux à la réalité des personnes ayant des limitations fonctionnelles et sur l'importance de modifier les établissements en vue de les rendre accessibles. C'est d'ailleurs cette année que ce projet de sensibilisation s'est concrétisé davantage. En collaboration avec le PHARS, le CAPVISH s'est rendu à trois (3)

reprises à des rencontres d'inscription des organismes communautaires au Service 211, afin d'expliquer les démarches ayant mené au développement de la grille d'évaluation de l'accessibilité.

De par son expertise, le CAPVISH a su encore cette année participer activement aux actions visant l'information sur le Service 211, en soutenant son implantation. L'année qui vient devrait voir le renouvellement de son implication sur ce dossier.

### **5.1.3 Accessibilité aux loisirs**

Au chapitre de l'accessibilité aux loisirs, plusieurs actions ont été posées par le CAPVISH cette année. De la sensibilisation auprès de décideurs municipaux en passant par une contribution au Comité de travail «Accessibilité ARLPH», c'est un message faisant la promotion de l'importance des activités de loisirs pour toute personne dans notre société que nous avons voulu mettre de l'avant. Au surplus, consciente que nous devons mettre de l'avant des pistes de solutions pour faire progresser les situations problématiques, l'équipe du CAPVISH s'est donc impliquée de façon importante dans une activité d'échange portant sur le développement d'activités de loisirs dans le secteur Ouest de la Ville de Québec. Ainsi, dans le cadre d'une démarche exploratoire et consultative initiée par le CSSS de la Vieille Capitale, nous avons pu faire mieux connaître la réalité des personnes ayant une incapacité motrice et faire entendre nos voix en matière de loisirs. Le but étant bien sûr de faciliter l'accès aux structures et activités de loisirs qu'offre la Ville de Québec. En annexe 3, nous retrouvons un tableau qui illustre brièvement les thèmes abordés et les commentaires de l'équipe lors de notre participation au groupe de discussion.

### **5.1.4 Piscine Jacques Amyot : un dossier maintenant à flot ...**

C'est à l'automne 2006 que des travaux furent entamés afin de munir la piscine Jacques Amyot d'équipement adapté. Ainsi, l'acquisition d'un lève-personne pour cette piscine a été l'occasion d'initier une activité de représentation du CAPVISH et de clore les travaux de réfection entrepris par la Ville.

Une conférence de presse a donc eu lieu en décembre. À cette occasion, une bénévole du CAPVISH a fait l'essai d'un lève-personne et a permis, en plus de sensibiliser les décideurs municipaux à la réalité de la déficience physique, de poursuivre des échanges avec des partenaires de la Ville et de l'IRD PQ en vue de développer de nouveaux projets d'accessibilité aux loisirs.

---

## **5.2 Le soutien à domicile**

---

### **5.2.1 Le dossier du Chèque emploi-service : le travail se poursuit**

L'année 2006-2007 marque la poursuite des avancés dans le vaste dossier de la mesure d'allocation du Chèque emploi-service (CES). Le CAPVISH y a encore joué un rôle central, en coordonnant quelques actions liées à l'amélioration de ce programme et en soutenant activement ses partenaires du milieu communautaire provenant de cinq (5) régions du Québec, soient :

- Alliance Sherbrookoise pour l'autonomie à domicile (ASAD), Estrie
- Ex Aequo, Montréal
- Monsieur Richard Guilmette, Montérégie
- Regroupement des organismes de personnes handicapées (ROP 03), Capitale nationale
- Regroupement des organismes de promotion des personnes handicapées (ROP PH), Laval

- Regroupement d'organismes de promotion des personnes handicapées (ROP-Mauricie), Mauricie
- Service de références pour les personnes utilisant le chèque emploi-service (PUCES), Lanaudière

Ainsi donc, le 11 avril dernier se tenait à Montréal la première journée de réflexion initiée par le MSSS sur la situation de la mesure d'allocation directe du CES. Au total, c'est quelques trente (30) personnes qui se sont réunies afin d'échanger sur les conditions vécues par les utilisateurs et utilisatrices de cette mesure. Le but en était de partager une vision commune des problèmes rencontrés et surtout, d'explorer des pistes de solutions.

Suite à cette journée de réflexion, le CAPVISH a rédigé un compte rendu détaillé qui rendait compte, entre autres, de la question salariale, de l'organisation et la coordination des services ainsi que des spécificités inhérentes aux conditions de travail du personnel dans le cadre de la mesure du CES. À cela s'ajoutait des pistes de solutions envisagées par les participants et les participantes ainsi que les éléments prioritaires tant pour les divers partenaires du milieu communautaire que du réseau. En fin de journée, une synthèse des priorités étaient formulées par le Ministère de la Santé et des services sociaux (MSSS). Le tableau suivant illustre cette synthèse.

### **Synthèse des priorités formulées par le MSSS**

---

#### **La question salariale**

- Atteinte du seuil minimal.
- Rehaussement et indexation annuelle.

---

#### **L'organisation & la coordination services**

- Meilleur dispensateur de services selon les besoins réels des personnes ou clientèles.
- Analyse complète des besoins des clients à partir d'un jugement clinique en évitant ainsi de faire l'économie d'une évaluation nécessaire des besoins qui permettrait d'avoir une vision et des pratiques privilégiant le moyen –long terme.

---

#### **Les conditions de travail CES**

- Analyse et étude du statut de travailleur autonome.
  - Implication et réseautage avec d'autres ministères (ex. : Loi sur le travail).
  - Rester vigilant quant au statut de travailleur autonome afin de s'assurer que ce statut n'implique pas une diminution des conditions de travail (déjà précaires) des employés du CES.
  - Étudier la possibilité de la mise en place d'un regroupement des travailleurs du CES.
- 

Au terme de l'exercice, nous avons pu constater que la compréhension et la vision d'ensemble des participants à cette journée de réflexion demeuraient assez uniformes et que de manière générale, les améliorations à apporter et les pistes de solutions convergeaient d'un groupe à l'autre, malgré les différences de représentation professionnelle. Enfin, il nous est apparu que certains thèmes importaient plus que d'autres et qu'il semblait plus facile de dessiner certaines pistes de solutions pour ces derniers.

Au final, cette journée de réflexion s'est soldé par un franc succès : les participants ont remercié le MSSS d'avoir pris l'initiative d'organiser une telle activité de réflexion et d'y avoir réuni la majorité des personnes et organismes directement concernés par le CES. Ils ont aussi exprimé leur très grande satisfaction face aux échanges formulés.

Anticipant des résultats positifs et concrets suite à cette démarche, l'ensemble des participants ont manifesté l'intérêt à consulter le compte rendu de cette rencontre du Ministère. Il importait aussi de souligner l'importance de mettre en place une autre journée de réflexion afin d'évaluer le chemin qui aura été parcouru dans l'année. Cependant, en juin 2007 et malgré un suivi effectué par le biais d'une lettre adressée à la responsable au Ministère, nous attendions toujours le compte rendu de cette journée de réflexion par le Ministère de la santé et des services sociaux ...

Voici un bref historique des démarches dont le CAPVISH a été responsable ou auxquelles il a été associé au cours de la dernière année. On y retrouve aussi l'historique de l'indexation octroyée aux travailleuses et travailleurs du CES depuis 2005.

### Dossier Chèque emploi-service (la suite !) Historique abrégé des démarches effectuée

Septembre 2006	Présentation du Dossier CES aux ROPs membres de l'AQRIPH dans le but de recevoir un appui dans ce dossier.
Octobre 2006	Rencontre de travail avec les signataires du mémoire et partenaires dans le dossier CES en vue de préparer la rencontre avec l'OPHQ.
Octobre 2006	Rencontre à L'OPHQ : le CAPVISH et les autres signataires du mémoire sur le CES demande l'appui concret de l'OPHQ dans ce dossier.
Décembre 2006	Suite aux pressions exercées sur l'Office, cette dernière fait parvenir une réponse favorable aux organismes signataires du dossier du CES en mentionnant l'ouverture du sous ministre de la santé et des services sociaux (MSSS) sur ce dossier, qui est de fait favorable à la mise en place d'un comité de travail ayant pour mandat l'amélioration des pratiques relatives aux modalités de prestation des services d'aide à domicile.
Janvier 2007	Rencontre téléphonique avec douze (12) représentants et signataires du mémoire sur le CES pour mettre sur pied un sous-comité des partenaires du CES en vue de la préparation de la rencontre avec le sous ministre.
Février 2007	Le CAPVISH et les représentants signataires du mémoire sur le CES rencontrent Madame la Ministre Courchesne afin de la sensibiliser à la réalité des gestionnaires-usagers et des travailleurs de cette mesure d'allocation directe qu'est le Chèque emploi-service.
Avril 2007	Journée d'échange et de réflexion initiée par le Ministère de la santé et des services sociaux (MSSS) sur le dossier du CES.
Avril 2007	Rédaction par le CAPVISH d'un compte rendu portant sur la Journée de réflexion initiée par le Ministère de la santé et des services sociaux (MSSS).
Mai 2007	Envoi d'une lettre par les signataires du mémoire sur le CES au MSSS en vue de faire un suivi de la journée de réflexion d'avril 2007.

### Historique des indexations octroyées aux travailleuses et travailleurs de la mesure d'allocation directe du Chèque emploi-service dans la région de la Capitale Nationale

Avant octobre 2005	Huit dollars trente de l'heure : \$ 8,30 / heure
Du 9 octobre 2005 au 8 avril 2006	Huit dollars soixante-trois de l'heure : \$ 8,63 / heure
Du 9 avril 2006 au 31 août 2006	Huit dollars quatre-vingt six de l'heure : \$8,86 / heure
Du 1 <sup>er</sup> septembre 2006 au 8 avril 2007	Neuf dollars de l'heure : \$ 9,00 / heure
De 8 avril 2007 au 30 juin 2008	Neuf dollars dix-huit de l'heure : \$ 9,18 / heure

### 5.2.2 Banque de référence pour l'aide à domicile

Depuis 2001, Le CAPVISH gère un service ayant pour objectif de répondre aux besoins de soutien à domicile des personnes ayant des incapacités motrices : la Banque de Référence pour l'Aide à Domicile (Service BRAD). Son rôle est de recruter du personnel désirant effectuer du travail d'aide à domicile et de le référer, sur demande, aux personnes ayant une incapacité physique et qui reçoivent la mesure d'allocation directe du Chèque emploi-service (CES) et qui sont les *gestionnaires-usagers*. La gestion du programme du Chèque emploi-service relève des CSSS.

Les premières références ont été effectuées officiellement en avril 2002. Par ce service, le CAPVISH s'assure non seulement de répondre à des besoins de plus en plus répandus dans la collectivité mais aussi de documenter cette réalité et d'utiliser les données du Service afin de s'outiller pour les actions de défense de droits.

Le Service BRAD est soutenu financièrement par l'Agence de la santé et des services sociaux de la Capitale Nationale. Il a également reçu l'appui des CLSC de la région de Québec (*maintenant regroupés dans les Centres de*

santé et de services sociaux (CSSS)) pour bonifier son rayonnement et aider à sa promotion. Ainsi, depuis sa mise sur pied, 673 gestionnaires-usagers et 416 travailleurs se sont inscrits à la Banque de Référence pour l'Aide à Domicile.

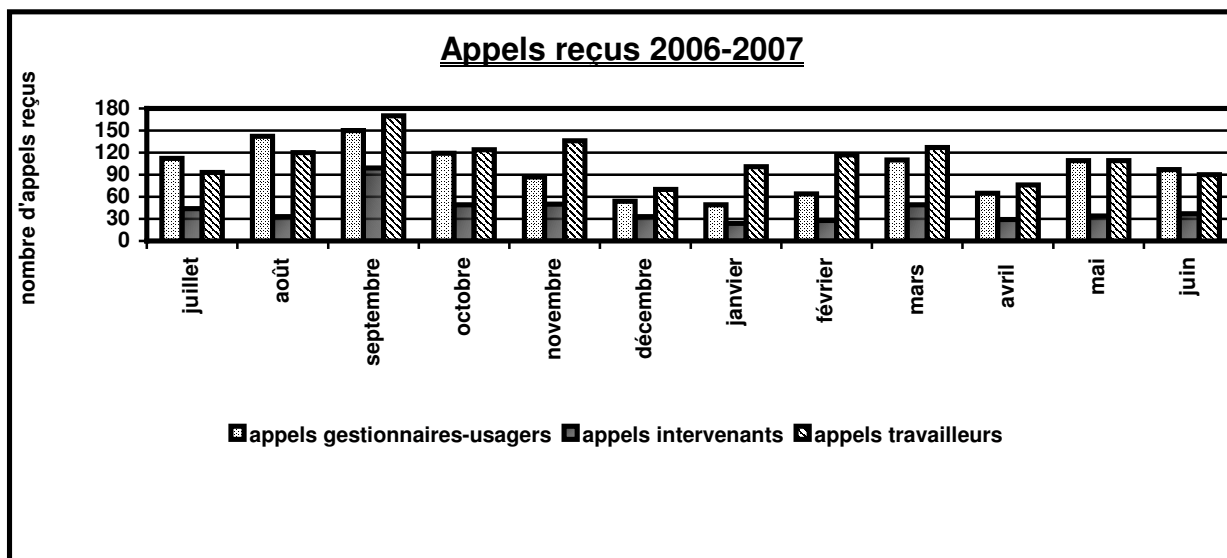
Les principales responsabilités du Service relativement aux gestionnaires-usagers et travailleurs sont :

- Effectuer un processus de présélection des candidats par une entrevue, la vérification des références auprès d'anciens employeurs ainsi que la vérification des antécédents judiciaires effectués par le Service de police de la Ville de Québec
- Proposer des candidats compétents pouvant répondre aux besoins des gestionnaires-usagers
- Offrir le support nécessaire relativement au rôle d'employeur que les gestionnaires-usagers doivent assumer en étant inscrits à la mesure CES
- Donner, au besoin, un soutien concernant les modalités de gestions du CES
- Fournir de l'aide au niveau des relations de travail
- Organiser des rencontres d'information portant sur des thèmes variés et destinées à aider les travailleurs dans leur mandat.

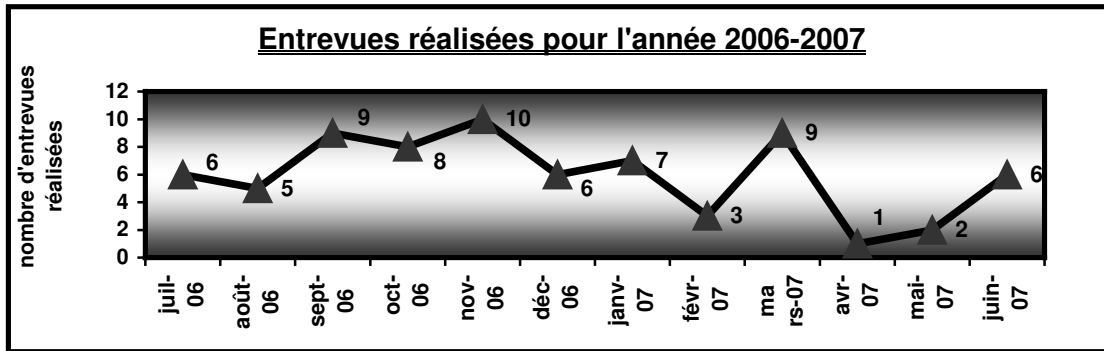
Un bilan détaillé des activités réalisées par le Service BRAD en 2006-2007 est disponible au bureau du CAPVISH, par conséquent, seules les grandes lignes du service sont ici présentées.

### 5.2.3 Quelques statistiques

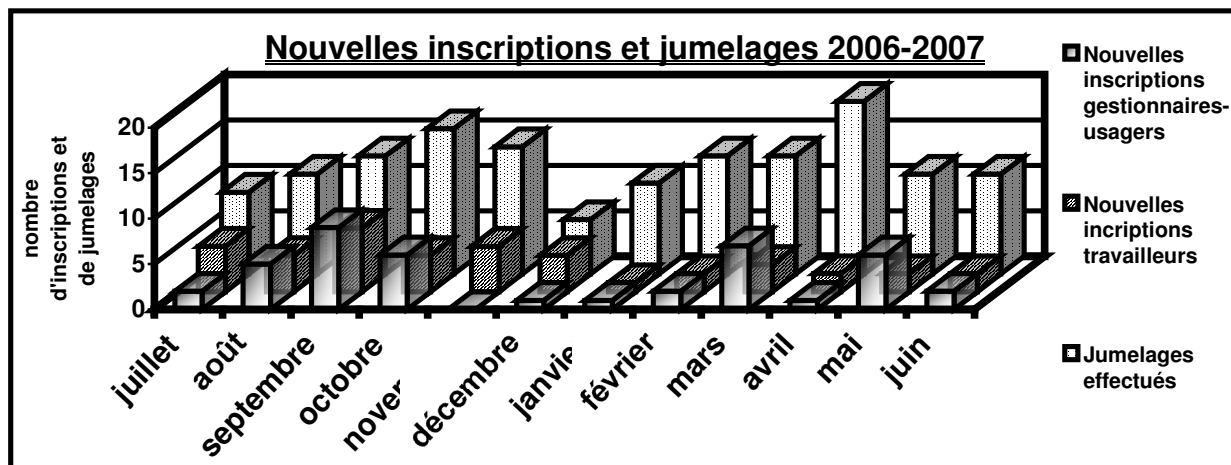
Voici quelques données qui illustrent l'ampleur du travail réalisé au Service BRAD.



Ce graphique illustre le nombre d'appels reçus en 2006-2007 provenant de gestionnaires-usagers, d'intervenants et de travailleurs à domicile. Par exemple, en septembre 2006 nous avons enregistré 150 appels provenant de gestionnaires-usagers, 99 d'intervenants et 178 de travailleurs. Nous avons donc répondu à un total de **3000 appels téléphoniques** en 2006-2007.



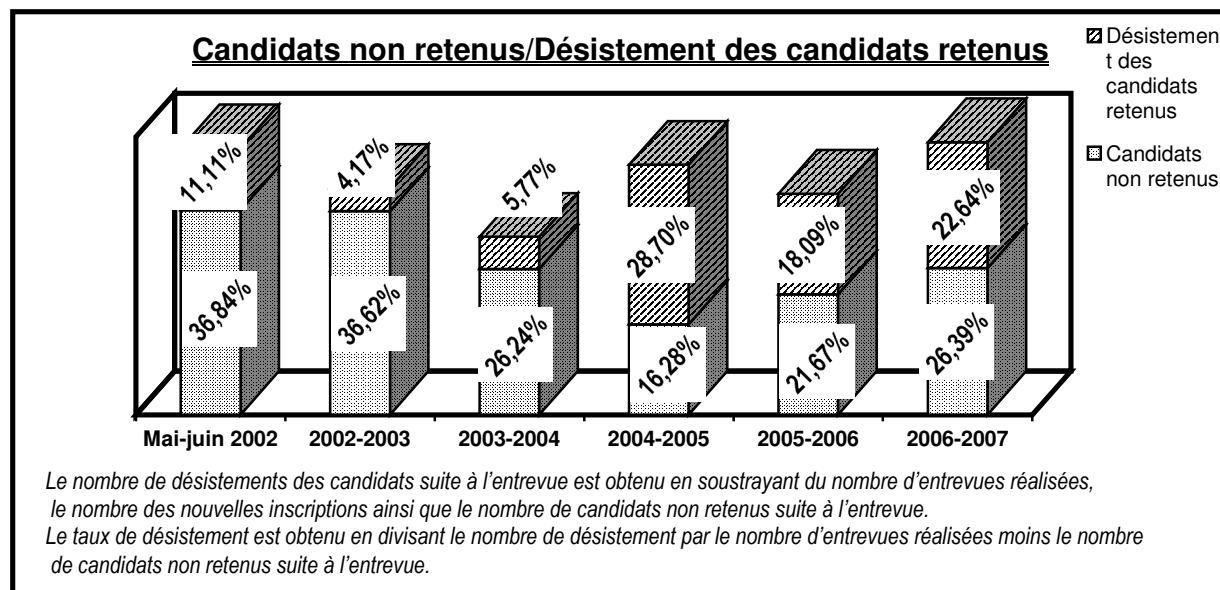
Le graphique ci-dessus illustre le nombre d'entrevues pour le recrutement de travailleurs offrant des services d'aide à domicile effectuées mensuellement pour l'année financière 2006-2007. Par exemple, en novembre 2006, dix (10) entrevues de sélection ont été effectuées.



Le graphique ci-dessus établit une comparaison entre le nombre d'inscriptions de gestionnaires-usagers et de travailleurs pour l'année 2006-2007 ainsi que les jumelages<sup>1</sup> réalisés au cours de cette même année. Par exemple, en avril 2007 il y a eu 1 nouvelle inscription de gestionnaire-usager, 2 nouvelles inscriptions de travailleurs et 19 jumelages effectués.

Nous recevons beaucoup d'appels de gens intéressés à offrir leurs services en tant qu'aide à domicile. Cependant, lorsque les gens prennent connaissance du salaire et des conditions de travail du CES, surtout ceux ayant une formation leur permettant d'offrir les services AVQ, une grande partie d'entre eux se désiste alors, et ce, avant même de prendre rendez-vous pour une entrevue de sélection. En effet, en 2006-2007 le taux de désistement avant entrevue est de 70,27%.

<sup>1</sup> Le « jumelage » est le terme utilisé à l'interne lorsque nous donnons un nom de travailleur en référence à un gestionnaire-usager et que celui-ci retient les services du travailleur en question par la suite.



De plus, sur le nombre de candidats que nous recevons en entrevue et dont nous retenons la candidature, un nombre important se désiste pour avoir trouvé un emploi offrant de meilleures conditions de travail, c'est ce que le présent graphique illustre. Par exemple, en 2006-2007 il y a eu 26,39% des candidats ayant passé une entrevue de sélection dont la candidature n'a pas été retenue et 22,64% des candidats retenus suite à l'entrevue de sélection se sont désistés.

#### 5.2.4 Ressources humaines du Service BRAD

**Comités de sélection :** Les personnes bénévoles sont des ressources essentielles pour le Service BRAD. En effet, ces derniers participent aux entrevues de sélection des candidats pour l'aide à domicile en plus de contribuer, en donnant leurs idées et leur point de vue, à la création de certains outils du Service tel que le dépliant et le nouveau logo. Les bénévoles ont procédé au cours de la dernière année à **soixante-douze (72) entrevues, totalisant environ deux cent seize (216) heures de bénévolat**. En mai dernier, ils ont également assisté à un 5 à 7 organisé par le Service BRAD afin de mettre sur pied des « cafés rencontres » destinés aux gestionnaires-usagers. Ces « cafés rencontres » commenceront dès l'automne 2007. De plus, l'implication des bénévoles de la Banque de Référence pour l'Aide à Domicile sera sollicitée encore davantage lors de la prochaine année financière puisque nous devons planifier, organiser et structurer les « cafés rencontres » ainsi qu'effectuer une refonte des grilles d'entrevues et d'évaluation pour l'aide à domicile.

En 2006-2007, cinq (5) bénévoles ayant une incapacité motrice ont participé aux entrevues de sélection. Chacune de ces personnes contribue à ce que le service garde le cap sur les besoins des personnes ayant des incapacités.

Il s'agit, par ordre alphabétique, de :

- Réal Bilodeau
- Manon Blaney
- Paul-Émile Chamberland
- Mario Girard
- Jean-Pierre Larose

**Personnel salarié**

- Giannina Collantes, responsable du service
- Sophie Tremblay, responsable par intérim du service
- Nicole Germain, préposée principale à l'information
- Michel Bédard, préposée à l'information (poste étudiant, été 2006)
- Marie-Hélène Lapointe-Veilleux, préposée à l'information (contractuelle, été 2006)

---

**5.3 L'habitation**

---

Les actions menées au chapitre de l'habitation ont été diversifiées encore cette année. En effet, au même titre que l'accessibilité des lieux publics, la question de l'habitation accessible demeure problématique lorsqu'on pense aux trésors d'imagination et de stratégies que doivent déployer les personnes ayant des incapacités pour se loger décentement. De fait, il n'est pas rare que ces personnes se butent à une panoplie d'obstacles tels que des délais de réservation et les limites de dispensation de service du transport adapté ; la méconnaissance des propriétaires et locataires à propos des normes minimales d'accessibilité architecturale et environnementale ; l'absence d'information portant sur l'accessibilité des immeubles locatifs comportant des logements à louer ; des coûts souvent élevés pour des immeubles locatifs accessibles ainsi que des attitudes discriminatoires et des préjugés de la part des propriétaires et locataires. Dans le but de réduire ces difficultés vécues par les personnes ayant des incapacités motrices, l'équipe a donc poursuivi cette année ses actions sur les volets suivants de ce dossier :

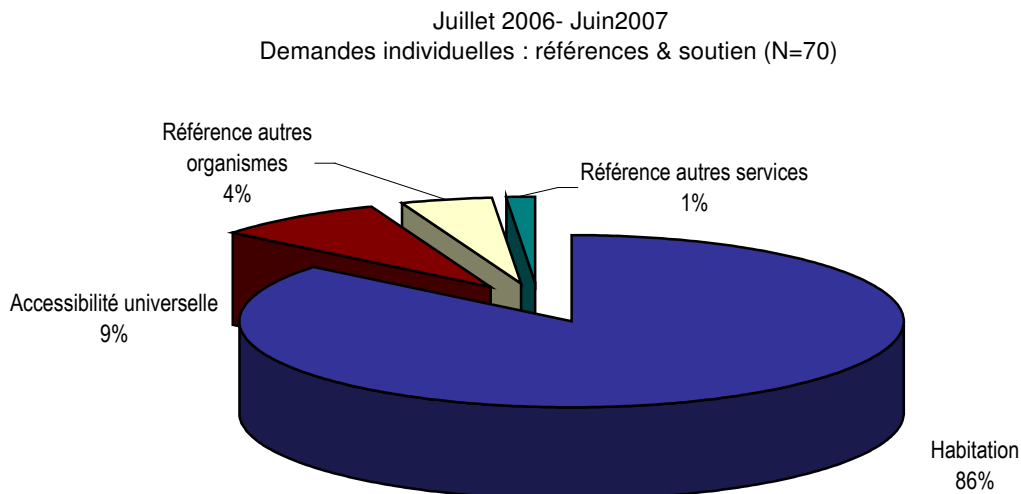
- Poursuite du projet Habitation et incapacités.
- Suivi du projet résidentiel St-Paul Apôtre.
- Participation à l'assemblée annuelle d'un de nos partenaires en habitation (CDEC).
- Participation active aux actions visant l'amélioration de l'accès aux logements sociaux accessibles par le biais d'une activité de représentation lors d'un colloque portant sur les alternatives en habitations, initié par le Comité des locataires de Ste-Foy.
- Maintien minimal d'un service répondant aux demandes concernant l'habitation accessible.

**5.3.1 Habitation et demandes individuelles**

Ne disposant pas de financement récurrent, le volet de la réponse aux demandes individuelles concernant le secteur de l'habitation accessible est sans contredit le « parent pauvre » du CAPVISH, malgré le fait que le service est bien connu et en très grande demande. En effet, encore cette année, plusieurs personnes en recherche de logement et plusieurs intervenants ont fait appel au CAPVISH afin d'obtenir la liste des immeubles accessibles répertoriés depuis 1998.

Or, le graphique suivant illustre de manière concrète l'importance d'un tel service au regard des demandes individuelles que nous colligeons quotidiennement. De fait, en proportion des demandes reçues régulièrement par l'équipe du CAPVISH et concernant principalement l'accessibilité universelle, la référence vers d'autres organismes ou d'autres services et le service concernant la question de l'habitation, c'est ce dernier qui remporte la palme avec un taux de 86% des demandes individuelles.

Ces dernières proviennent tour à tour de personnes ou encore d'intervenants qui l'utiliseront pour plus d'un client. Il peut s'agir d'intervenants de centres de réadaptation dont les clients retournent dans leur milieu de vie naturel suite à leur processus de réadaptation, ou encore de personnes faisant appel à des organisations oeuvrant dans le secteur des services sociaux tels des CSSS ou des centres hospitaliers (CH).



Rappelons enfin que cette compilation demeure incomplète, dans la mesure où les changements au sein des ressources humaines qu'a vécu l'organisme n'ont pas facilité la continuité et le suivi de ce dernier. De fait, plusieurs appels n'ont malheureusement pas pu profiter d'un suivi adéquat.

Les personnes qui font habituellement appel à nous pour recevoir la liste des immeubles et logements accessibles ont un profil assez semblable. Ainsi, ce sont généralement :

- Des personnes ayant une incapacité motrice, bien que des personnes ayant d'autres types de déficiences (notamment auditive et visuelle) font également appel à nous.
- Des personnes en situation d'urgence.
- Des personnes ayant une situation économique précaire et un faible revenu, souvent sous le seuil de pauvreté.
- Des personnes habitant des logements dont le coût est souvent trop élevé.
- Des personnes habitant logement peu ou pas accessible.

### 5.3.2 *Projet Habitation et incapacités*

Grâce au soutien financier de l'OPHQ, nous avons pu poursuivre les travaux du projet Habitation et incapacités. Celui-ci vise, par le biais d'outils informatiques qui se veulent conviviaux, à ériger une base permettant de chercher et de transmettre des données portant sur les immeubles locatifs accessibles, via un site Internet. De plus, ce projet assure la diffusion de l'information à d'autres régions du Québec. Des travaux importants ont donc été réalisés en 2006-2007 par le Comité de gestion de ce projet. L'équipe est passée d'un projet pilote à l'élaboration d'un projet qui, jusqu'à maintenant, a franchi les étapes suivantes :

- Élaboration d'une grille d'appréciation des immeubles résidentiels et commerciaux.
- Élaboration d'un cahier de charges.
- Mise en place d'un site Internet où se retrouve des éléments de la grille d'appréciation et le cahier des charges.
- Tests de recherche d'immeubles locatifs sur le site Internet.

Les bénévoles impliqués dans ce dossier sont Normand Boucher, Richard Chabot et Mario Trudel.

### 5.3.3 *Projet résidentiel St Paul Apôtre*

Le projet résidentiel St Paul Apôtre visait la construction d'un immeuble d'une cinquantaine de logements, destinés principalement à des personnes âgées sourdes en perte d'autonomie et à des personnes de moins de 65 ans ayant une déficience motrice. Situé à Limoilou, cet immeuble fut érigé sur le terrain de l'église St Paul Apôtre. L'église a également fait l'objet de réaménagements, afin de permettre d'y faire quelques logements.

Des échanges à ce propos ont donc débuté en 2004 entre le CAPVISH et un partenaire du milieu qui étaient mandaté pour développer ce projet résidentiel. Au printemps 2006, le projet est complètement terminé. Toutefois, au terme du projet, nous réalisons que les conditions que nous avons émis n'ont pas été totalement prises en considération. Ainsi, au final, c'est six (6) logements adaptés et accessibles aux personnes ayant une déficience motrice, sur une possibilité de dix (10) prévu au départ, qui ont vu le jour.

Nous espérons cependant que les promoteurs du projet ont pris en considérations nos revendications à l'effet que l'ensemble de la construction neuve soit universellement accessible et que, notamment, l'on s'assure que les murs soient renforcis afin de pouvoir supporter dans le futur des barres d'appui. Le tout dans la perspective de favoriser un projet dont le développement durable est central et où existe un milieu de vie pouvant être adapté aux personnes en perte d'autonomie.

---

## 5.4 *Le transport*

---

La question des déplacements et du transport apparaît rapidement lorsqu'on aborde celle des situations de handicap auxquelles sont confrontées quotidiennement les personnes ayant une déficience motrice. L'accessibilité, la disponibilité, la proximité et l'efficacité des moyens de transports sont des éléments intimement liés à la participation et l'inclusion sociale de tout individu. En ce sens, le dossier du transport en commun demeure prioritaire pour l'organisme.

Le CAPVISH a donc poursuivi cette année son implication sur le Comité technique du RTC. Il a également participé à une rencontre d'échange avec des partenaires communautaires sur la nécessité de mettre en place un système efficient de transport adapté desservant les deux (2) rives de la grande région de la Capitale Nationale, en plus de poursuivre ses revendications en matière de taxis adaptés.

### 5.4.1 *Comité technique du RTC sur le transport des personnes handicapées*

Au cours de la dernière année, le ROP 03 a poursuivi le travail de concertation entre les organismes de promotion représentés au Comité technique du RTC, dont le CAPVISH. Dans ce contexte, des rencontres préparatoires aux réunions ont été tenues. C'est dans la foulée de ces rencontres de travail que de nouvelles actions entreprises par le CAPVISH débutent cette année.

S'inscrivant dans le vaste projet lié au *Déplacement des personnes à mobilité réduite*, élaboré dans le *Plan stratégique de développement des services 2005-2014* du RTC, le développement d'un plan d'action 2007-2009 voit enfin le jour et est présenté au Comité technique du RTC, lieu d'échange. Voici quelques-uns des objectifs sur lesquelles le CAPVISH s'est impliqué à partir d'avril 2007 :

- Améliorer la qualité du service en transport adapté
- Rendre accessible l'utilisation du transport en commun régulier

Trois rencontres dans l'année sont normalement prévues pour faire avancer ce dossier. Voici les travaux pour 2007-2008 et 2009 auxquels nous serons associés : notre organisation collaborera, entre autres, à la mise à jour des normes d'accessibilité des concessionnaires et s'impliquera dans la diffusion de l'information afin d'améliorer la qualité du service de transport adapté.

Notre délégué à ce comité est monsieur Richard Chabot.

#### 5.4.2 *Transport adapté inter-rives*

En novembre 2006 avait lieu à Lévis une importante rencontre qui avait pour but d'échanger sur la problématique du transport adapté inter-rives, initié par le PHARS (Personnes Handicapées en Action de la Rive-Sud). C'est en tant que partenaire communautaire dans la promotion et la défense des droits et intérêts des personnes ayant une déficience motrice que deux (2) représentants du CAPVISH ont participé à cette rencontre. Les autres délégués présents et invités à discuter de cette problématique étaient :

- Le Ministère du Transport
- L'Office des personnes handicapées du Québec (OPHQ)
- Le Réseau transport de la Capitale (RTC)
- La Société de transport de Lévis (STL)
- Le Transport adapté du Québec métro (TAQM)
- Le Regroupement des usagers du transport adapté de Lévis (RUTAL)
- Différents organismes de défense de droits des personnes ayant une déficience motrice et des personnes ayant une déficience visuelle

Cette rencontre visait donc essentiellement à mettre en place des ententes de collaboration entre les deux (2) sociétés de transport pour que soient apportées des solutions aux problèmes vécus. Au sortir de cet échange, on nous a assuré qu'il y aurait mise en place de sessions de travail dans les mois à venir. Le CAPVISH compte bien suivre ce dossier de près et contribuer ainsi à remédier à ce problème de transport. Un dossier à suivre...

---

### 5.5 *Le service de réparation de fauteuils roulants*

---

Les déplacements font partie des activités quotidiennes de toute personne. Or, celles qui ont des incapacités motrices n'échappent pas à cette réalité. Des aides techniques adéquates, tels un fauteuil roulant, permettent la bonne réalisation d'habitudes de déplacements et contribuent de fait à contrecarrer les situations de handicaps et augmenter la participation sociale, notamment par des actions visant l'entretien et le positionnement des fauteuils roulants avec un service de dépannage, afin de répondre aux besoins de la clientèle.

C'est dans le but de collaborer à l'amélioration du Service de réparation des fauteuils roulants que le CAPVISH renouvelle depuis plusieurs années sa participation au comité de travail relevant de l'IRD PQ. Notre organisme fut donc très actif encore cette année à l'intérieur de ce comité. Il a en effet proposé de nouveaux sujets liés à certaines problématiques rencontrées par des usagers du service, ou encore assuré le suivi sur des sujets déjà existants. Les représentants du CAPVISH ont ainsi apporté leur contribution et échangé sur les questions suivantes :

- Prises de mesures et ajustements de fauteuil roulant
- Grille de vérification de réparation de fauteuil roulant dans laquelle certains éléments de vérification sont obligatoires afin d'augmenter la sécurité.
- Formation du personnel

- Service d'urgence dépannage
- Etc.

Au cours de l'année, les deux (2) représentants du CAPVISH ont bonifié la fiche de suivi des réparations qu'ils avaient mis en place l'année précédente. Cette fiche de réparation de fauteuil roulant a pour objectif d'assurer un meilleur contrôle des tâches réalisées au service de réparation. Elle évalue à la fois les réparations de fauteuils roulants manuels et motorisés.

Le Comité a de plus amorcé des travaux afin de se doter de critères de mesures servant à faciliter l'ajustement des fauteuils roulants dans l'environnement physique de la personne, notamment à travers l'utilisation quotidienne de mobiliers et d'accessoires tels que tables, banc et banc de toilette, largeur utile de porte et de rampe d'accès, hauteur du matelas de lit et ce, dans le milieu de vie naturel de la personne.

Deux (2) autres organismes siègent également avec le CAPVISH sur ce comité. Ses membres se sont réunis à trois reprises au cours de la dernière année, soit en octobre 2006 ainsi qu'en février et juin 2007.

Richard Chabot et Carol Ferland sont les délégués du CAPVISH.

---

## 5.6 *Le travail*

---

Comme il a été mentionné précédemment, l'OPHQ documentait en 2003 le profil de participation sociale des personnes handicapées au Québec, en dévoilant qu'au plan de la participation en emploi, bien que 36% des individus se considèrent capable de travailler, c'est plus de la moitié qui étaient inactifs sur le marché du travail.

Conscient de cette situation plus que problématique, les interventions du CAPVISH sur les questions touchant le travail en 2006-2007 ont porté essentiellement sur deux (2) aspects, soient :

- Son implication à la Table de concertation pour la formation et l'emploi des personnes handicapées de la région de la Capitale National.
- Sa participation à une rencontre de consultation régionale concernant la stratégie des personnes handicapées en emploi. Cette consultation en janvier 2007 était initiée par le Ministère de l'Emploi et de la Solidarité Sociale (MESS).

Un des objectifs que l'équipe poursuit à moyen terme est de voir, notamment dans l'année 2007-2008, son implication s'accroître dans ce dossier.

La volonté de stimuler davantage la dynamique de concertation de la Table sur la formation et l'emploi est possiblement une des avenues qui permettra au CAPVISH d'initier de nouveaux projets faisant la promotion de l'employabilité des personnes vivant avec des incapacités motrices.

### 5.6.1 *Table de concertation pour la formation et l'emploi*

Au cours de l'année 2006-2007, la Table de concertation pour la formation et l'emploi des personnes handicapées a tenu cinq (5) rencontres. L'équipe du CAPVISH a participé à quatre (4) d'entre elles. C'est la coordonnatrice qui a le mandat de représenter l'organisation à cette Table de concertation. Actuellement, la Table de concertation est essentiellement un lieu d'échange d'information où peuvent se tisser des relations de partenariat.

À ce qui correspond pour l'organisme à une nouvelle année, soit en juillet 2007, le Comité de gestion de la Table, composé de partenaires d'Emploi Québec, de l'OPHQ, du ROP 03 et de la Croisée, initiera une réflexion portant sur son rôle et son fonctionnement. Il sera notamment question des moyens à prendre afin de susciter une implication plus soutenue de la part des quelques vingt trois (23) partenaires, auxquels se joignent plusieurs organismes communautaires, dont le CAPVISH. À ce chapitre, le souhait de l'organisation est que cette Table soit l'occasion de dépasser l'échange d'information et d'en faire une qui soit davantage orientée vers l'action.

Kathia Roy est la déléguée du CAPVISH

---

## **6. *Promotion, communication, partenariat***

---

Le CAPVISH est un organisme reconnu dans la région pour l'énergie de son équipe et son ouverture à des projets novateurs et stimulants. Il importe de souligner qu'il vise inlassablement à élargir son réseau de partenaires, même au-delà de la région immédiate de Québec : il est en effet de plus en plus évident pour l'équipe que le travail en vase clos ne permet habituellement pas de faire avancer les dossiers de revendications très rapidement. Il s'agit aussi, dans une perspective de respect des droits et libertés de la personne, de sensibiliser le plus d'individus et de collectivité possible à la réalité de ceux et celles qui vivent quotidiennement des situations de handicap et des situations d'exclusion sociale.

---

### **6.1 *Le Bulletin du CAPVISH***

---

Le Bulletin du CAPVISH vise principalement à informer ses membres de l'évolution de ses dossiers prioritaires, mais aussi sur diverses questions susceptibles de les intéresser. Il est distribué à plus de 200 personnes (membres, partenaires et bailleurs de fonds), habituellement deux fois par année. Toutefois, en raison de bouleversements aux ressources humaines à l'interne dans l'année 2006-2007, une seule publication en juin 2007 est parue. Or, l'équipe compte bien, en 2007-2008, revenir à un rythme de publication bi annuel. L'organisation désire également proposer à ces membres un format davantage axé sur l'information, sur des suivis et des articles de fonds portant sur divers sujets et touchant de près la réalité des personnes ayant des incapacités motrices et vivant des situations de handicap.

Le Bulletin est diffusé une fois de plus en format électronique à tous nos partenaires et nos bailleurs de fonds, ainsi qu'aux membres qui préfèrent ce mode de réception. Nonobstant la rapidité de diffusion que cela permet, cela représente également une économie substantielle, tant en ce qui concerne les frais d'impression que les frais d'affranchissement.

Toujours ouvert à la diffusion d'information via d'autres organismes dont la mission rejoint la nôtre, le CAPVISH invite ses partenaires du milieu communautaire à lui faire parvenir des informations que nous serons heureux de retransmettre à nos membres.

Voici les articles qui ont été publiés au cours de la dernière année dans notre Bulletin de juin 2007 :

- 10<sup>e</sup> anniversaire de la fusion, témoignage d'un membre
- Une recherche active afin d'améliorer la collaboration entre les sites et les programmes à L'IRD PQ
- Vers l'Accessibilité universelle : Un choix de vie en société
- L'accessibilité universelle selon la Société Logique
- Nouvelles recrues à BRAD et au CAPVISH

- Si j'avais les ailes d'un ange, je partirais pour... Lévis ! (compte rendu et réflexion sur une activité de représentation sur le dossier du transport adapté Inter-Rives)
- Les taxis adaptés dans la région de la Capitale Nationale au printemps 2007
- Flash info : Taxi adapté et semaine québécoise des personnes handicapées ;
- Flash info : Invitation à l'assemblée générale annuelle de 2007 ;
- Flash info : À propos du centre d'assistance et d'accompagnement aux plaintes (CAAP) ;
- Flash info : Droits et participation sociale des personnes ayant des incapacités
- Flash info : Piscine de la Marina Saint-Roch accessible

Le Bulletin est un outil de communication privilégié pour entrer en contact directement avec les membres de l'organisation et ses partenaires. Les commentaires reçus sont toujours positifs. Vigilante, l'équipe se lance comme défi quotidien d'élaborer et de trouver de nouvelles idées et de nouveaux sujets à traiter. Le comité du Bulletin est composé de plusieurs bénévoles oeuvrant à toutes les étapes de sa réalisation : planification, cueillette des informations, rédaction des articles, traitement de texte et mise en forme, révision, distribution. Voici les noms des personnes (bénévoles et employés) ayant participé à la réalisation de sa parution en 2006-2007 :

---

#### Liste des collaborateurs au Bulletin 2006-2007

---

Line Beaugard	Jean-Thomas Nicole
Richard Chabot	Eric Lapointe
Paul-Émile Chamberland	Raymonde Fillion
Nina Collantes	Nancy Moreau
Noël Guay	Johanne Renaud
Nicole Germain	Kathia Roy
Sylvie Leblanc	Sophie Tremblay

---

## 6.2 *Le site Internet du CAPVISH*

---

Cela fait maintenant quelques années que l'équipe du CAPVISH entretient une réflexion sur les moyens à prendre en vue de bonifier substantiellement son site Internet. En effet, l'actualisation du site devrait faciliter la diffusion d'information aux membres et partenaires. Suivant un modèle convivial, son adaptation devrait également permettre d'intégrer facilement de nouveaux documents liés à nos actions (mémoires, suivi de comité de travail, rapports de recherche, articles de journaux, lettres, liens, etc.).

C'est donc dans le but d'utiliser de façon optimale les technologies de la communication, de plus en plus mises à la disposition à l'ensemble de la communauté, que l'équipe souhaite «prendre un virage technologique». Au surplus l'organisation est consciente qu'aujourd'hui, les sites Internet sont constamment employés pour faire la promotion des organismes et qu'ils constituent en ce sens une sorte de «carte d'affaire». Bref, l'organisation désire améliorer son site qui reste un outil donnant accès aisément à un portrait de l'organisme.

## 6.3 *Les partenaires du CAPVISH*

---

Au fil des années, le CAPVISH a su développer sa dynamique de réseautage et entretenir des liens avec divers partenaires. Voici la liste des organismes ou regroupements dont il est membre :

- Bureau d'animation et information logement (BAIL)
- Centre d'action bénévole de Québec (CABQ)
- Corporation de développement économique communautaire (CDÉC) de Québec

- Front d'action populaire en réaménagement urbain (FRAPRU)
  - Kéroul
  - Regroupement des organismes communautaires de la région 03 (ROC 03)
  - Regroupement des organismes de personnes handicapées de la région 03 (ROP 03)
  - Réseau international sur le processus de production du handicap (RIPPH)
- Comité de travail sur le CES avec les signataires du mémoire de 2004

Enfin, des discussions avec nos partenaires du milieu associatif de Québec sont en cours afin de mettre sur pied des groupes de travail qui auront pour buts de faire avancer encore davantage certains dossiers, dont toute la question du maintien à domicile et de l'accessibilité aux loisirs.

---

## 7. Remerciements

---

Pour terminer, l'équipe du CAPVISH tient à remercier sincèrement tous ceux et celles qui reconnaissent l'importance de sa mission et qui donnent crédit au travail acharné et à la persévérance de l'organisation depuis 28 ans. Sans vous tous et toutes, le CAPVISH n'existerait pas. Merci à :

- Nos membres, nos bénévoles et notre personnel;
- Nos partenaires du réseau communautaire;
- Nos partenaires du réseau de la santé et des services sociaux;
- Nos partenaires du secteur privé;
- Nos partenaires des réseaux gouvernementaux (municipal, provincial et fédéral);
- Nos bailleurs de fonds.

---

## 8. Conclusion

---

Les pratiques du CAPVISH, enclavées dans notre mission d'organisme où sont centrales la promotion et la défense collective des droits, mais aussi l'offre de services, nous amènent à multiplier nos rôles, tâches, activités et mandats. De l'éducation populaire à la sensibilisation politique ou juridique, en passant par la formation, l'accompagnement, le soutien et la référence, le CAPVISH n'a de cesse d'améliorer sa souplesse en vue de répondre à des besoins grandissants et de plus en plus variés de nos membres et plus largement, des personnes vivant des situations de handicap.

Dans cette foulée, il s'agit également et toujours de parfaire et de développer notre réseau de partenaires afin de contourner les obstacles inhérents à notre travail, dont celui de ressources financières précaires et souvent insuffisantes. De fait, le développement d'une connaissance approfondie du réseau, au cœur de nos actions, demeure une stratégie mise de l'avant par l'organisation qui garantit le succès de notre mission. En 2007-2008, il nous importe avant tout de consolider l'organisation à l'interne et de faire progresser les dossiers que nous pilotons depuis plusieurs années, lesquels demeurent prioritaires. Ainsi en va-t-il des dossiers du soutien à domicile, de l'accessibilité sous toutes ses formes, de l'habitation, du transport et du domaine du travail et de la formation.

---



---

**ANNEXE 1 : LISTE DES ABRÉVIATIONS ET DES ACRONYMES UTILISÉS DANS CE DOCUMENT**


---

*ORGANISMES*

<b>ABCFC</b>	Association des bénéficiaires du Centre François-Charon
<b>AQRIPH</b>	Alliance québécoise des regroupements régionaux pour l'intégration des personnes handicapées
<b>ARLPH</b>	Association régionale de loisirs pour personnes handicapées
<b>ASAD</b>	Alliance Sherbrookoise pour l'autonomie à domicile
<b>BAIL</b>	Bureau d'animation information logement du Québec métropolitain
<b>CABQ</b>	Centre d'action bénévole de Québec
<b>CAPVISH</b>	Comité d'Action des Personnes Vivant des Situations de Handicap
<b>CDÉC</b>	Corporation de développement économique et communautaire de Québec
<b>FRAPRU</b>	Front d'action populaire en réaménagement urbain
<b>PHARS</b>	Personnes Handicapées en Action de la Rive-Sud
<b>PUCES</b>	Service de références pour les personnes utilisant le chèque emploi-service
<b>RIPPH</b>	Réseau international sur le processus de production du handicap
<b>ROC 03</b>	Regroupement des organismes communautaires de la région 03
<b>ROP 03</b>	Regroupement des organismes de personnes handicapées de la région 03
<b>ROPPH-Laval</b>	Regroupement des organismes de promotion des personnes handicapées de Laval
<b>RUTAL</b>	Regroupement des usagers du transport adapté de Lévis

*PROGRAMMES*

<b>PSOC</b>	Programme de soutien aux organismes communautaires
<b>RHDCC</b>	Ressources humaines et développement des compétences Canada
<b>CES</b>	Programme d'allocation directe Chèque emploi-service

*PUBLICATIONS*

<b>EQLA</b>	Enquête Québécoise sur les Limitations d'Activités
-------------	--

*RÉSEAU*

<b>ASSS</b>	Agence de Santé et de services sociaux
<b>CSSS-VC</b>	Centre de santé et de services sociaux de la Vieille Capitale
<b>IRDPQ</b>	Institut de réadaptation en déficience physique de Québec
<b>MSSS</b>	Ministère de la Santé et des services sociaux

**ANNEXE 1 : LISTE DES ABRÉVIATIONS ET DES ACRONYMES UTILISÉS DANS CE DOCUMENT**

<b>OPHQ</b>	Office des personnes handicapées du Québec
<b>RTC</b>	Réseau de transport de la Capitale
<b>SACAIS</b>	Secrétariat à l'action communautaire autonome et aux initiatives sociales
<b>TAQM</b>	Transport adapté du Québec métropolitain
<i>SERVICE</i>	
<b>BRAD</b>	Banque de Référence pour l'Aide à Domicile
<i>FONCTIONNEMENT INTERNE</i>	
<b>CA</b>	Conseil d'administration
<b>CE</b>	Comité exécutif
<b>CRH</b>	Comité des ressources humaines

**ANNEXE 2 : LISTE DES BAILLEURS DE FONDS**

Agence de la santé et des services sociaux de la Capitale-Nationale
Emploi-Québec
Office des personnes handicapées du Québec (OPHQ)
Ressources humaines et développement des compétences Canada (RHDCC)
Secrétariat à l'action communautaire autonome et aux initiatives sociales (SACAIS)

## ANNEXE 3 : ACCESSIBILITÉ AUX LOISIRS : COMPTE RENDU DE RENCONTRE D'AVRIL 2007

Thèmes	Commentaires
Obstacles / Difficultés vécues	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Éloignement des services.</li> <li>2. Transport adapté (prend plus de temps ou ne se rend pas aux endroits désirés)</li> <li>3. Accessibilité physique (architecturale) des lieux, tant intérieure qu'extérieure.</li> <li>4. Coûts des activités adaptées.</li> <li>5. Manque d'accompagnateurs (la question de l'assistance).</li> <li>6. Horaires des activités.</li> <li>7. Manque de souplesse dans l'offre d'activités physiques.</li> <li>8. Manque d'adaptation du matériel de loisirs (spécialisés ou non).</li> <li>9. Manque de locaux adaptés.</li> <li>10. Les nouvelles constructions ont très peu prévu une réponse satisfaisante aux besoins de loisirs pour les personnes ayant des déficiences motrices (ex. : cinéma, théâtre, salle de concerts, ...).</li> </ol>
Exemple de stratégies mises en place	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pour les personnes ayant une déficience visuelle, l'INCA s'est doté d'une politique faisant en sorte qu'il est possible pour une personne mal voyante ou non voyante d'avoir accès à un service d'accompagnement en permanence pour la réalisation de ses activités de loisirs.</li> </ol>
Solutions / Recommandations	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Création d'un répertoire de lieux accessibles pour les loisirs.</li> <li>2. Mise en place d'une bonne planification et organisation d'activités de loisirs adaptées aux besoins des personnes ayant des déficiences motrices.</li> <li>3. Création d'une fondation ayant pour mandat de compenser les frais et coûts relatifs aux activités de loisirs en tenant compte des ressources et des capacités financières des personnes.</li> <li>4. Sensibilisation, information et formation à réaliser auprès du CABQ (Comité d'actions bénévoles de Québec) afin de répondre le plus adéquatement possible aux besoins des personnes qui font des demandes de services (notamment de l'accompagnement).</li> <li>5. Le CSSS devrait endosser ce rôle de formation auprès des organisations de bénévoles.</li> <li>6. Le CSSS devrait faire un suivi serré du dossier et proposer une série de recommandations aux instances décisionnelles.</li> <li>7. Création et développement d'un lieu unique où il existe un ensemble de services de loisirs proposant diverses activités répondant le plus possible aux divers goûts, intérêts et besoins des personnes (limitant de fait les déplacements).</li> </ol>