



CAMO
pour personnes handicapées

Rapport annuel d'activités

2010-2011

Mai 2011



Table des matières

INTRODUCTION	4
L'EXERCICE DE NOTRE RÔLE CONSEIL	5
Un outil pour soutenir l'embauche des personnes handicapées	5
Des liens à tisser avec le milieu universitaire	7
Un dossier d'un autre ordre et plus épineux : les parcours d'emploi et de participation sociale des personnes handicapées	8
DES PRÉOCCUPATIONS POUR LE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES DES PERSONNES HANDICAPÉES	9
Un projet pour des travailleurs handicapés en entreprises adaptées	9
Notre présence active en formation professionnelle et technique	10
NOTRE PRÉSENCE AUPRÈS DES PARTENAIRES	11
NOS ACTIVITÉS DE COMMUNICATION	12
Un nouveau visuel pour <i>Le Bulletin</i>	12
Un dépliant promotionnel	12
Nos capsules en LSQ	12
Le www.camo.qc.ca	12
Faits saillants	12
NOTRE PRÉSENCE AU MARCHÉ DU TRAVAIL	13
Un réseau qui s'implique : le Réseau des entreprises pour l'intégration des personnes handicapées..	13
Des services conseils aux entreprises	14
La 4 ^e édition de la <i>Journée Contact</i>	15
CONCLUSION	16
ANNEXE - MEMBRES DU CONSEIL D'ADMINISTRATION ET DU PERSONNEL	17
Conseil d'administration	17
Personnel	18



Introduction

Ce rapport annuel d'activités souhaite mettre en relief des faits saillants de l'année qui concourent à réaliser notre mission vouée à la formation et à l'emploi des personnes handicapées à partir du plan d'action que nous nous sommes donné.

C'est autour de cinq principaux thèmes que nous tentons de regrouper des réalisations plus significatives qui ont caractérisé l'année qui vient de se terminer : l'exercice de notre rôle conseil, nos préoccupations pour le développement des compétences des personnes handicapées, notre présence auprès des partenaires, nos activités de communication et notre présence au marché du travail.

Au-delà des efforts consentis à ces réalisations, il importe aussi de souligner le défi qui nous habite : celui de s'assurer que ce que nous entreprenons puisse constituer une réelle valeur ajoutée à l'apport de nos partenaires qui partagent cet objectif commun d'améliorer l'accès à la formation et à l'emploi des personnes handicapées.

Cela est exigeant et nous mesure sans doute tous à notre capacité d'accorder une préséance à cet objectif commun par rapport à nos missions spécifiques dont les frontières sont souvent perméables. C'est probablement là aussi une des conditions de succès de la concertation qui est recherchée dans nos interventions.

Ce rapport annuel constitue toujours également une occasion privilégiée pour remercier plusieurs partenaires dont l'expertise et l'implication nous permettent d'aller plus loin. Ces réalisations sont aussi le fruit d'une équipe de travail bien soudée, aux compétences complémentaires et dont l'engagement se manifeste au quotidien.

Soulignons enfin que ce rapport veut refléter toutes ces contributions à faire évoluer la situation de la formation et de l'emploi des personnes handicapées en étant conscients des limites que nous impose la disponibilité de nos ressources.

Le directeur général,



Claude Séguin



L'exercice de notre rôle conseil

Ce rôle conseil s'inscrit au cœur de notre mission et constitue l'un des mandats qui nous sont confiés dans l'entente cadre conclue avec la Commission des partenaires du marché du travail. Selon les conjonctures et les enjeux qui les caractérisent, nous exerçons ce rôle en identifiant différentes cibles en ayant cependant à l'esprit d'influencer des décisions ayant des impacts sur l'amélioration de la formation et de l'emploi des personnes handicapées.

Dans cette perspective, nous avons voulu contribuer au cours de l'année à soutenir les entreprises qui veulent se doter de politiques d'embauche à l'égard des personnes handicapées. Cette contribution illustre une des façons mises de l'avant pour assumer certaines responsabilités que nous confie le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale dans la réalisation de la *Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées*.

Nous avons également jugé opportun de tisser des liens avec le milieu universitaire afin de partager des idées et des pratiques pouvant favoriser la promotion des compétences des personnes handicapées. Cela s'est concrétisé de deux façons. D'abord en rencontrant des étudiants inscrits en relations industrielles, dont certains sont de futurs gestionnaires en ressources humaines, afin de les sensibiliser à l'intérêt d'embaucher des personnes handicapées en tenant compte d'impacts au plan de la gestion.

Nous avons aussi voulu profiter de la vitrine de la *Revue Gestion* publiée par HEC Montréal pour rejoindre d'autres publics cibles pouvant soutenir l'embauche des personnes handicapées.

Dans un autre ordre d'idées, nous nous sommes engagés à faire évoluer un dossier important, celui de la participation sociale des personnes handicapées.

Un outil pour soutenir l'embauche des personnes handicapées

Nous avons procédé au lancement de notre dernière publication en février dernier, *La gestion de la diversité, une opportunité à saisir!* Cet événement s'est déroulé à la Tour de la Banque Nationale Groupe financier en présence de monsieur Jean-Luc Trahan, président de la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT). Nous avons accueilli un peu plus de 80 personnes parmi lesquelles le Réseau des entreprises pour l'intégration des personnes handicapées¹ était bien représenté.

Ce guide de gestion est né d'un besoin que nous avons pressenti lors de nos rencontres avec plusieurs employeurs dans le cadre des services conseils que nous sommes en mesure d'offrir à ces entreprises. Nos échanges avec les membres du Réseau des entreprises pour

l'intégration des personnes handicapées nous ont également permis non seulement de confirmer ce besoin mais de valider les grands axes de ce guide.

Grâce à une contribution financière de la Commission des partenaires du marché du travail, nous avons réalisé également une vidéo comportant huit capsules de témoignages



¹ Ce réseau, né d'une initiative du CAMO, compte une trentaine d'entreprises qui veulent développer et partager de bonnes pratiques en matière d'équité et d'accès à l'égalité en emploi.

L'exercice de notre rôle conseil

probants d'employeurs et de personnes handicapées en emploi qui illustrent à leur manière, en l'enrichissant, ce que nous avons mis de l'avant pour promouvoir l'embauche des personnes handicapées dans notre publication.

Ce guide de gestion, destiné d'abord aux chefs d'entreprises publiques et privées, s'adresse aussi particulièrement aux gestionnaires des ressources humaines. En publiant ce guide, nous souhaitons contribuer à améliorer la situation de l'emploi des personnes handicapées qui, malgré des progrès importants réalisés au plan de la formation, ont un taux d'emploi très inférieur à celui de la population sans incapacité, même lorsqu'il s'agit de niveaux de scolarité identiques.

C'est sous le thème d'une gestion des ressources humaines axée sur la diversité que nous mettons en relief les compétences des personnes handicapées dans ce guide de gestion. La notion de diversité a connu au cours des dernières



Le lancement du guide
La gestion de la diversité, une opportunité à saisir!

années des développements conceptuels importants et des avancées intéressantes en référant à des logiques économiques et à des logiques sociales pour en promouvoir l'approche dans les entreprises. Notre argumentation en faveur de la diversité, et plus particulièrement en faveur de l'embauche des personnes handicapées, s'appuie sur ce cadre de référence. Il nous semble que les employeurs ont tout avantage à ne négliger aucun bassin de main-d'oeuvre dans ce contexte démographique où la population active croît



M^{me} Evelyne Bundock, BNC, MM. André Leclerc, Kéroul, Jean-Luc-Trahan, CPMT, et Claude Séguin, CAMO

actuellement moins rapidement que l'emploi, créant ainsi des pénuries de main-d'œuvre dans plusieurs secteurs. La diversité peut s'avérer, dans cette perspective, une stratégie de recrutement efficace.

Nous faisons également valoir des valeurs ajoutées pour les entreprises qui décident d'emprunter cette voie, en nous basant sur des expériences probantes d'employeurs qui intègrent même dans leur plan d'affaires cette diversité. Bien plus, nous tentons de démontrer que cette approche peut avoir des retombées positives pour l'ensemble du personnel. Ces avantages mis de l'avant supposent bien sûr une démarche afin de planifier et d'implanter le changement proposé.

Nous présentons donc une démarche qui interpelle en tout premier lieu la haute direction de l'entreprise dont la vision et le leadership sont nécessaires pour mener à bien ce projet. Les directions de gestion des ressources humaines ont quant à elles un rôle important, notamment dans l'implantation de stratégies afin d'adapter, au besoin, le processus de dotation, d'assurer la mise à jour de politiques internes ou d'aplanir des obstacles susceptibles d'entretenir des situations de handicap.

Nous consacrons enfin un chapitre qui trace un portrait assez exhaustif des ressources externes pouvant accompagner les employeurs, à différentes étapes, dans leur démarche en vue d'implanter

une politique favorable à l'embauche des personnes handicapées. La réalisation de ce guide a aussi bénéficié de l'expertise de Kéroul, en mesure d'apporter aux entreprises des solutions aux problèmes potentiels d'accessibilité physique et au plan de l'information et de la communication.

Ce guide et la vidéo qui l'accompagne sont disponibles sur notre site Web. Ils constituent aussi des outils qui nous seront fort utiles dans la poursuite de notre mandat visant à développer des services conseils aux entreprises qui veulent implanter des politiques d'embauche à l'égard des personnes handicapées.

Des liens à tisser avec le milieu universitaire

Nous pensons que nous pouvons mutuellement nous enrichir de ces liens. Notre rôle conseil peut également prendre appui sur l'expertise de ce milieu dans certains dossiers où des recherches-actions apportent notamment un éclairage complémentaire.

Nous avons cependant au cours de l'année un objectif plus spécifique en voulant rejoindre une clientèle-cible, celle de futurs gestionnaires des ressources humaines au sein de diverses entreprises. Nous avons rencontré en ce sens des étudiants inscrits en relations industrielles à l'Université de Montréal grâce au soutien de madame Marie-Thérèse Chicha, professeure titulaire à l'École des relations industrielles, qui a publié de nombreux articles sur la diversité en gestion des ressources humaines.

Ce fut une occasion de sensibiliser ces étudiants aux enjeux plus particuliers de l'embauche des personnes handicapées dans ce contexte de la diversité. Il est maintenant convenu de rencontrer les étudiants inscrits au cours *Diversité de la main-d'œuvre* à chaque semestre.

Nos liens avec le milieu universitaire nous ont également permis d'établir des contacts avec un autre public, celui de la *Revue Gestion* qui



s'adresse aux gens d'affaires de tous les secteurs, aux professeurs, aux formateurs, aux journalistes et aux consultants en gestion. Ce sont des publics intéressants à rejoindre dans notre objectif de promouvoir les compétences des personnes handicapées.

La *Revue Gestion*, publiée par HEC Montréal, veut contribuer à l'excellence en matière de gestion. Elle veut être la revue francophone la plus réputée pour l'ampleur et la qualité de ses incidences sur les pratiques, les enseignements, la presse d'affaires et les services-conseils en matière de gestion. Elle publie quatre numéros par année et son tirage est de 2 000 exemplaires.

Nous avons réussi à intéresser le comité de rédaction de cette revue à notre projet de publier un article, qui reprend les principaux thèmes que nous abordons dans notre guide de gestion, en y accordant aussi une place importante dans notre présentation, pour bien situer la problématique de l'embauche des personnes handicapées. Notre article paraîtra dans le numéro de l'automne prochain notamment consacré au thème de l'équité et de l'accès à l'égalité en emploi.

L'exercice de notre rôle conseil

Un dossier d'un autre ordre et plus épineux : les parcours d'emploi et de participation sociale des personnes handicapées

Dans l'exercice de notre rôle conseil, nous souhaitons contribuer à l'amélioration des politiques, mesures ou programmes en matière de formation ou d'emploi des personnes handicapées. Au cours des deux dernières années, nous avons soumis, par exemple, des propositions visant à



faciliter la transition de l'école vers la vie active ou à favoriser le développement d'un filet social et économique pour les personnes handicapées qui accèdent à un emploi.

C'est le thème de la participation sociale des personnes handicapées qui a orienté nos dernières réflexions au cours de l'année. Cette question de la participation sociale fait l'objet de préoccupations particulières dans la *Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées*. Le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale et le ministère de la Santé et des Services sociaux se proposent, dans l'action 57 de cette Stratégie, de clarifier des rôles et des zones de responsabilité concernant les parcours d'emploi et de participation sociale des personnes handicapées.

À partir de certains constats portant sur l'organisation des services, ces décideurs gouvernementaux souhaitent assurer un meilleur arrimage entre les services, les mesures, les programmes, les organismes qui offrent ces services et les réseaux dont ils sont issus.

Nous nous sentons évidemment interpellés par cette question, eu égard à notre mission vouée à l'intégration et au maintien en emploi des personnes handicapées. Nous avons donc mis sur pied un comité de réflexion sur ce sujet composé d'intervenants sur le terrain auxquels se sont joints des représentants du milieu associatif. Nous avons également consulté plusieurs partenaires afin d'enrichir cette réflexion dans la perspective de dégager quelques propositions pouvant s'inscrire dans la finalité de cette action de la Stratégie.

Bien que nous ayons franchi plusieurs étapes dans ce dossier, nous n'aurons pas réussi au terme de l'année à adopter une position qui puisse faire l'objet du consensus important que nous recherchons. L'exercice de l'année fut à coup sûr une expérience de croissance, sinon personnelle, du moins professionnelle, qui nous a mesurés à certains objectifs élevés que nous nous sommes fixés dans notre récent plan stratégique.

Nous souhaitons que le CAMO constitue un lieu de convergence de valeurs, d'idées, d'approches et de pratiques. Nous ambitionnons aussi d'être porteur, dans notre action, de larges consensus de partenaires engagés au plan de la formation ou de l'emploi des personnes handicapées.



Le dossier de la participation sociale des personnes handicapées nous a confrontés aux exigences de ces engagements où nous avons expérimenté des apprentissages inhérents à cette démarche.

Des préoccupations pour le développement des compétences des personnes handicapées

Un projet pour des travailleurs handicapés en entreprises adaptées

Nous avons complété au cours de l'année la réalisation d'un projet d'évaluation et de reconnaissance de compétences de travailleurs handicapés oeuvrant en entreprises adaptées en coordonnant l'ensemble des activités. Ce projet, qui s'est déroulé durant les deux dernières années financières, a pu se réaliser grâce au soutien financier du Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre.



Des membres du projet

Nous souhaitons que le *Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre* élaboré par la Commission des partenaires du marché du travail profite aussi aux personnes handicapées. Ce Cadre établit un ensemble de paramètres qui permettent de baliser le développement des compétences en milieu de travail et de reconnaître des compétences acquises par la main-d'œuvre, dans un métier, une fonction de travail ou une profession.

Ce projet visait à évaluer et surtout à reconnaître des compétences d'une soixantaine de travailleurs handicapés oeuvrant dans le secteur de l'entretien ménager d'édifices publics offert par deux entreprises adaptées, Le Sextant, à Montréal, et ARTB, à Saint-Joseph-de-Beauce. Au-delà de cet objectif général, ce projet a eu des impacts et des retombées non seulement pour ces travailleurs

mais aussi pour les entreprises qui ont participé à l'expérience.

Voici succinctement quelques-unes de ces retombées :

Pour les travailleurs :

- Valorisation de leurs compétences;
- Sentiment que leur métier est reconnu;
- Obtention d'un certificat, d'un diplôme (souvent une première!);
- Amélioration de certaines compétences par de la formation;
- Possibilités de se voir confier des responsabilités plus importantes.

Pour les entreprises :

- Utilisation de la certification des compétences à des fins d'affaires de l'entreprise;
- Amélioration possible des méthodes de travail et augmentation du rendement;
- Identification du degré de compétences des travailleurs et des besoins de formation;
- Validation des programmes de formation;
- Développement d'une culture d'entreprise valorisant la formation des travailleurs.

Différents partenaires se sont associés à ce projet où nous avons animé et coordonné les travaux du comité mis en place :

- Le Conseil québécois des entreprises adaptées;
- Le Sextant et ARTB, les entreprises adaptées où s'est déroulée l'expérimentation;
- Une entreprise régulière, Signature, où nous avons validé les outils d'évaluation des compétences auprès d'un groupe de travailleurs n'ayant pas d'incapacités;

Des préoccupations pour le développement des compétences des personnes handicapées

- Le Service de formation continue de la Commission scolaire Beauce-Etchemin;
- L'Association des entrepreneurs de services d'édifices Québec;
- Les Comités paritaires de l'entretien d'édifices publics des régions de Montréal et de Québec;
- L'Union des employés et employées de service, local 800, de la FTQ;
- Le Comité sectoriel de main-d'œuvre Économie sociale et action communautaire.

Nous avons eu l'occasion récemment de faire un bilan de ce projet avec l'ensemble des partenaires qui étaient appelés à jouer différents rôles. Les artisans de ce projet ont exprimé une grande satisfaction par rapport aux résultats obtenus et au contexte dans lequel s'est déroulée l'expérience.

Au terme de cette expérimentation, nous sommes maintenant en mesure de franchir une seconde phase à ce projet qui nous permettra de rejoindre 250 travailleurs dans cinq entreprises adaptées. Ce projet se déroulera du 1^{er} avril 2011 au 31 mars 2012.

Notre présence active en formation professionnelle et technique

Préoccupés par toute la question de l'accès des personnes handicapées à la formation professionnelle et technique, nous avons eu l'occasion de sensibiliser certains intervenants à cette réalité :

- L'équipe de conseillers en orientation du secteur adulte de la Commission scolaire Pointe-de-l'Île;
- L'équipe des conseillers pédagogiques en déficience visuelle de la Commission scolaire de Montréal;
- L'équipe des conseillers pédagogiques pour les services en déficience visuelle dans les écoles de l'est du Québec de la Commission scolaire des Premières-Seigneuries;

- Des membres de l'Association québécoise des enfants ayant un problème auditif.

Nous avons également initié différentes actions en vue de favoriser le développement de projets de formation professionnelle et technique où nous avons cependant été confrontés à quelques difficultés :

- Le Cégep du Vieux-Montréal aurait été en mesure d'offrir à un groupe d'étudiants handicapés une attestation d'études collégiales dans le domaine de l'assurance de dommages, pouvant bénéficier de ressources financières d'Emploi-Québec. Ce projet a été compromis, ne pouvant pas compter sur un nombre suffisant d'inscriptions. Quatre étudiants handicapés ont donc intégré un groupe régulier à l'automne 2010;
- Un projet de formation comme commis dans les marchés d'alimentation tarde à se réaliser, faute de montage financier. Des partenaires ont non seulement été pressentis mais se sont impliqués au cours de l'année afin d'élaborer un contenu adapté aux besoins qui ont été évalués;
- Dans le domaine de la vente et du service à la clientèle, nous poursuivons encore nos démarches avec nos partenaires, le Comité sectoriel Détail Québec et l'entreprise d'insertion Renaissance, afin d'assurer un financement à ce projet.

Nous avons enfin collaboré à la réalisation de deux autres projets particuliers :

- Nous avons publié, de concert avec le Conseil québécois des entreprises adaptées, des portraits d'initiatives de formation en entreprises adaptées auprès de travailleurs handicapés. Cette activité s'est inscrite dans le cadre de la Semaine québécoise des adultes en formation;
- Notre présence à la Table de concertation jeunesse en déficience visuelle nous a permis de collaborer à la mise sur pied d'un projet d'emplois d'été et d'échanges linguistiques entre des jeunes du Québec et de l'Alberta.

Notre présence auprès des partenaires

Cette présence, qui s'est traduite de diverses façons au cours de l'année, veut favoriser la recherche de la mobilisation et de la concertation de partenaires. Cette recherche constitue d'ailleurs un objectif transversal dans plusieurs de nos activités.

Le dossier de la participation sociale des personnes handicapées nous a amenés à consulter plusieurs groupes afin de cerner différents enjeux de cette problématique :

- Association des établissements de réadaptation en déficience physique du Québec;
- Fédération québécoise des centres de réadaptation en déficience intellectuelle et en troubles envahissants du développement;
- Comité national santé mentale travail;
- Comité accès et soutien aux activités de travail des régions du Centre-du-Québec et de la Mauricie;
- Comité régional des associations pour la déficience intellectuelle;
- Alliance québécoise des regroupements régionaux pour l'intégration des personnes handicapées du Québec.



Une visite au Centre de réadaptation Lucie-Bruneau

Nous avons également participé à certains travaux de comités de partenaires dans quelques régions :

- Nous avons contribué à l'élaboration d'un plan d'action en lien avec les objectifs de la *Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées* au Saguenay-Lac-Saint-Jean;



Carole Foisy, du CAMO, Josée Massicotte, du ÇAPHIT, et France Gilbert, du SEMO Montérégie

- Nous avons participé à la démarche d'orientation du Comité régional pour l'Intégration des personnes handicapées en Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine, plus particulièrement dans un groupe de travail ayant pour but de développer un projet axé sur la formation;
- Nous avons animé une rencontre d'un comité de travail en Abitibi-Témiscamingue autour des enjeux d'un projet d'intégration au travail dont la pérennité est compromise, faute de financement adéquat;
- Nous avons participé à la rencontre de bilan du colloque organisé conjointement par les régions de Laval, Laurentides et Lanaudière tenu en mars 2010 et qui portait sur l'emploi des personnes handicapées.

Nous assurons aussi notre présence régulière aux travaux des Tables de concertation travail de Laval et de Montréal :

- À Laval, nous nous sommes particulièrement impliqués dans deux activités :
 - Élaboration d'un projet de participation sociale de personnes handicapées;
 - Soutien à la conception et à la diffusion d'une pochette d'information sur la surdité;
- À Montréal, nous avons notamment participé aux travaux d'un sous-comité visant à élaborer un plan d'action pour accroître la participation des personnes handicapées aux initiatives de formation qualifiante.

Nos activités de communication

Nous apportons chaque année un soin particulier à la mise à jour continue de nos outils de communication afin d'assurer une circulation de l'information en maintenant la communication vivante.

Un nouveau visuel pour *Le Bulletin*

Le Bulletin s'est doté d'une nouvelle facture plus invitante et plus attrayante. L'objectif du *Bulletin* demeure cependant toujours le même : faire connaître à la communauté nos activités et celles de nos partenaires. *Le Bulletin* s'est toutefois enrichi d'une nouvelle chronique : chaque numéro propose une entrevue de fond avec une personne handicapée en emploi afin de faire connaître son cheminement professionnel.



Le www.camo.qc.ca

Avec le lancement du document *La gestion de la diversité, une opportunité à saisir!*, nous avons dévoilé en février dernier notre nouvelle section *Employeurs*. Cette section présente tout le contenu de ce guide de gestion et les huit capsules vidéo qui l'accompagnent.

Un dépliant promotionnel

Nous avons réalisé à l'interne un dépliant promotionnel de nos services reflétant nos principaux champs d'action en lien avec la formation et l'emploi sous quelques rubriques :

- Soutien et conseil aux organismes, aux personnes handicapées et aux entreprises;
- Rôle conseil;
- Partenariat.



Nos capsules en LSQ



Nous avons poursuivi la mise en ligne de nos informations en Langue des signes québécoise en cherchant à améliorer notre produit : repérage et navigation facilités avec l'ajout d'une image LSQ, attention accordée au montage visuel (éclairage, contrastes, toile de fond, etc.).

Faits saillants

Quelques faits saillants illustrent les thèmes abordés au cours de l'année et l'intérêt des lecteurs :

- Un site Web très visité : 37 797 visites et 106 421 pages consultées;
- Des secteurs particulièrement visités :
 - La section *Offres d'emploi de nos partenaires* : 47 411 pages vues par 12 320 internautes;
 - La section *Actualités (En Bref)*;
 - La section *Documentation (Bulletin et Brochure sur la formation professionnelle et technique)*;
 - La section *Capsules LSQ*;

Nos activités de communication

■ Les documents « papier » qui sont toujours populaires :

- 169 pochettes d'information du CAMO pour personnes handicapées;
- 153 brochures *Les mesures d'accommodement professionnel – Des solutions qui font la différence*;
- 116 brochures *Un avenir sans limites! La formation professionnelle et technique et les personnes handicapées*;

■ Un *Bulletin* aux contenus variés :

- Activités et réalisations du CAMO pour personnes handicapées;

- Activités du Réseau des entreprises pour l'intégration des personnes handicapées;
- La gestion de la diversité;
- La 4^e édition de la *Journée Contact*;
- Des portraits de travailleurs handicapés;
- Des collaborations à divers projets;
- Des visites dans différentes régions.

Les trois numéros du *Bulletin* ont été versés sur le site Web et diffusés électroniquement à l'ensemble de nos partenaires et abonnés. Cela représente 2 300 envois par courrier électronique.

Notre présence au marché du travail

Nous avons bâti au cours des dernières années des liens importants avec plusieurs entreprises, à l'écoute de leurs besoins et dans la perspective d'élargir les horizons de l'équité et de l'accès à l'égalité en emploi. On nous confirme régulièrement que l'aide que nous apportons est non seulement reconnue mais appréciée. Ces liens ont évolué au cours de cette période et se sont transformés au point où nous pouvons maintenant compter, parmi ces entreprises, sur de véritables partenaires engagés dans ce défi de l'équité en emploi.

Un réseau qui s'implique : le Réseau des entreprises pour l'intégration des personnes handicapées

Nous poursuivons notre rôle actif de développer et d'animer ce réseau comptant actuellement une trentaine de membres dont le Conseil québécois des entreprises adaptées qui s'est joint au groupe durant l'année. Les membres de ce réseau se donnent la mission de partager et de développer une expertise pour recruter et maintenir en emploi des travailleurs handicapés dont le profil de

compétences correspond à leurs besoins de main-d'œuvre.



Des membres du Réseau des entreprises pour l'intégration des personnes handicapées

Ces entreprises s'entendent sur l'importance de donner accès à des emplois de qualité mettant en valeur les intérêts professionnels et les compétences de ces personnes. Elles se veulent proactives dans la mise en place de différentes mesures favorisant le recrutement et l'embauche de ces personnes.

Notre présence au marché du travail

Nous avons voulu orienter cette année notre rôle d'animation de ce réseau de façon à ce que ses membres s'approprient davantage les activités de leur regroupement. Un comité planifie et orchestre maintenant les échanges du réseau : définition et élaboration de contenus, préparation des rencontres autour de thèmes choisis par les membres, planification de travail en atelier, animation.



Des membres du comité organisateur de la Journée Contact 2011

Ce réseau s'est réuni à quatre reprises au cours de l'année où les thèmes suivants ont été abordés : processus de sélection, mesures d'adaptation en déficience physique (visite du Centre de réadaptation Lucie-Bruneau), promotion des pratiques et des politiques en matière de diversité dans les sites Web des entreprises et finalement, maintien en emploi et gestion de carrière.

Pour chacune de ces rencontres, une pochette d'information est constituée et remise aux participants qui sont généralement invités à travailler aussi en atelier. Soulignons plus particulièrement le contenu qui a été développé par le comité sur le thème du maintien en emploi et de la gestion de carrière à partir d'un atelier de discussion mené avec des travailleurs et des travailleuses ayant des limitations.

Des membres sont aussi impliqués dans des comités de travail pour réaliser des projets particuliers. On a ainsi exploré la possibilité de

constituer une bibliothèque virtuelle d'information afin de partager notamment une documentation sur des initiatives des entreprises en lien avec l'intégration au travail des personnes handicapées. Il a été convenu d'établir le centre de documentation au CAMO.

D'autres membres ont participé à un comité de travail plus élargi afin d'organiser la tenue de notre quatrième édition de la Journée Contact qui s'est déroulée au début du mois d'avril 2011.

Nous profitons de la présentation de ce rapport annuel d'activités pour souligner la contribution de ces membres du Réseau en les remerciant pour leur implication et leur dynamisme.

Des services conseils aux entreprises

Fort de ces liens avec le milieu du travail, le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale nous a confié dans la *Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées*, le mandat de développer des activités de conseil et des outils visant à soutenir les entreprises qui souhaitent se doter de politiques d'embauche à l'égard des personnes handicapées.

C'est dans ce cadre que nous avons lancé en février dernier notre guide de gestion, *La gestion de la diversité, une opportunité à saisir!* C'est aussi dans ce contexte que nous poursuivons le développement de notre offre de services conseils. Nous avons au cours de l'année établi des liens plus particuliers avec une quinzaine d'entreprises, tantôt pour promouvoir nos services conseils et convenir de modalités d'intervention, tantôt pour soutenir des projets initiés par des entreprises, tantôt pour rendre disponibles, à la demande d'autres entreprises, nos services d'information, de référence, de diffusion d'initiatives ou d'affichage de postes.

Ces entreprises ont pu ainsi accroître leur rayonnement auprès du réseau des partenaires du

CAMO, mieux connaître le potentiel et les compétences des personnes handicapées et initier des projets favorisant leur embauche.

En plus de revoir notre matériel promotionnel en incluant un volet spécifique sur l'offre de ces services conseils, nous avons enfin fait une promotion très proactive de cette offre auprès de



La Journée Contact 2011

plus de 200 entreprises qui ont été sollicitées dans le cadre du recrutement des employeurs pour la tenue de notre 4^e *Journée Contact*.

La 4^e édition de la *Journée Contact*

Nous avons tenu en avril dernier la 4^e *Journée Contact employeurs/personnes handicapées* en s'associant deux partenaires : le Comité Action Personnes Handicapées Intégration Travail de Laval et le SEMO Montérégie.

Dès l'automne dernier, un comité organisateur a été mis sur pied et s'est impliqué activement dans les différentes phases de la planification de cet événement. Nous profitons ici de l'occasion pour souligner la collaboration de ces partenaires : le Comité Action Personnes Handicapées Intégration Travail de Laval, le SEMO Montérégie, le Réseau des entreprises pour l'intégration des personnes handicapées, l'Association québécoise interuniversitaire des conseillers aux étudiants ayant des besoins spéciaux et le Regroupement des organismes spécialisés pour l'emploi des personnes handicapées.

En plus des objectifs plus spécifiques de cet événement qui visent à favoriser le rapprochement des personnes handicapées avec les employeurs et, ultimement, d'accroître l'accès au marché du travail, nous nous sommes donné cette année l'objectif ambitieux d'autofinancer l'activité.

Les 36 entreprises qui se sont inscrites à l'événement ont dû déboursier 500 \$ pour la tenue de leur kiosque. Emploi-Québec et l'Office des personnes handicapées du Québec ont également déboursé cette somme pour leur propre kiosque. Le Groupe Banque TD, RBC Banque Royale et la Fondation des sourds du Québec ont pour leur part apporté leur soutien financier en acceptant de commanditer l'événement, contribuant ainsi à un 3 000 \$ supplémentaire. Enfin, le Centre Mont-Royal, où s'est déroulé l'événement, a offert gracieusement la pause-santé aux représentants des organisations participantes.

Cette 4^e *Journée Contact*, qui a bénéficié de la couverture médiatique de Radio-Canada et de TVA, a connu un franc succès avec la présence de 900 participants. Près de 60 % de ces participants se sont présentés avec leur diplôme en poche, de différents niveaux de scolarité : universitaire (37 %), collégial (23 %), professionnel (15 %) et secondaire (25 %).



Le kiosque de RBC Banque Royale

Différentes ressources étaient également sur place pour répondre aux questions des participants en lien avec la formation et l'emploi. Toujours aussi populaire, l'espace clinique CV et entrevue a bénéficié de l'expertise d'un plus grand nombre de

Notre présence au marché du travail



Le kiosque de TD Assurance

conseillers des services spécialisés de main-d'œuvre afin de répondre aux nombreux visiteurs. L'espace conférence a aussi connu un bon achalandage en proposant différents thèmes : l'expérience et le cheminement d'un travailleur handicapé, des façons de se démarquer avec son CV et lors de l'entrevue, les avantages de postuler en ligne et comment profiter pleinement d'un salon d'emploi. Nous entreprenons maintenant le bilan des retombées plus concrètes de cet événement auprès des deux principaux groupes : les personnes handicapées et les employeurs.

Conclusion

Ces faits saillants illustrent les façons avec lesquelles nous avons assumé, au cours de cette année, le mandat que nous confie la Commission des partenaires du marché du travail dans l'entente-cadre qui en précise les paramètres que nous regroupons de la façon suivante :

- Élaborer des stratégies d'intervention, des approches, des pratiques et des propositions de voies de solution afin d'améliorer l'accès à la formation et à l'emploi des personnes handicapées;
- Développer des outils d'information et de formation pour soutenir cet objectif général;
- Initier et coordonner des projets qui permettent d'améliorer la situation de la formation et de l'emploi des personnes handicapées.

Ce rapport annuel d'activités traduit enfin notre objectif de concilier le rôle conseil que nous sommes appelés à exercer avec l'approche proactive qui caractérise nos interventions, animés par des valeurs qui encouragent le partenariat et la concertation.



Annexe – Membres du conseil d'administration et du personnel

Conseil d'administration

Représentantes et représentant du milieu syndical

M ^{me} Louise Miller	Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec ²
M. Paul Côté	Centrale des syndicats démocratiques
M ^{me} Pauline Ladouceur	Centrale des syndicats du Québec

Représentantes et représentant du milieu des entreprises et associations d'entreprises

M ^{me} France Pelletier	Groupe Continuum (secrétaire-trésorière)
M ^{me} Manon Auclair	Roche Diagnostics
M. Dimitri Girier	Banque Nationale Groupe financier

Représentantes et représentants du mouvement associatif

M ^{me} Cyd Lamirande	AQRIPH – Fédération pour personnes handicapées du K.R.T.B. (présidente)
M. Yves Gascon	Regroupement des organismes de promotion pour personnes handicapées – région 05 (vice-président)
M ^{me} Wassila Hadjabi	Regroupement des organismes de promotion Montréal métropolitain 06-A
M ^{me} Diane Harvey	Association québécoise pour la réadaptation psychosociale
M. Richard Lavigne	Confédération des organismes de personnes handicapées du Québec (COPHAN)
M. Martin Trépanier	Regroupement des associations de personnes handicapées de la Gaspésie/Îles-de-la-Madeleine

Représentants des services spécialisés de main-d'œuvre

M. Denis Boily	Regroupement des organismes spécialisés pour l'emploi des personnes handicapées (ROSEPH) – SEMO Drummond
M. Joël Boulay	Regroupement des organismes spécialisés pour l'emploi des personnes handicapées (ROSEPH) – Intégration-Travail Laurentides ³
M. Joseph Giulione	Regroupement des organismes spécialisés pour l'emploi des personnes handicapées (ROSEPH) – L'Arrimage inc. ⁴

Membre coopté

M ^{me} Émilie Boyle	TD Assurance
------------------------------	--------------

Membre d'office

M. Michel Belleau	Direction du développement des compétences et de l'intervention sectorielle (DDCIS) - Commission des partenaires du marché du travail
-------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

² Remplacée en cours d'exercice par M. Serge Leblanc de la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec.

³ Remplacé en cours d'exercice par M. Walter Zelaya de Moelle épinière et motricité Québec.

⁴ Remplacé en cours d'exercice par M^{me} Liette Landry du SEMO Montérégie.

Annexe – Membres du conseil d'administration et du personnel

Membres partenaires

M ^{me} Sophie Beauchemin	Direction des politiques de main-d'œuvre – Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale ⁵
M ^{me} Joanne Dubé	Direction de l'éducation des adultes et de l'action communautaire – Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport
M ^{me} Diane Veillette	Office des personnes handicapées du Québec (OPHQ)

Représentant du personnel non cadre

M. Frank Bouchard	Conseiller, formation et emploi
-------------------	---------------------------------

Membre du personnel cadre

M. Claude Séguin	Directeur général
------------------	-------------------

Personnel



De gauche à droite :

M. Éric Daigle	Conseiller aux communications
M ^{me} Carole Croft	Secrétaire-réceptionniste
M. Claude Séguin	Directeur général
M ^{me} Rosalba Falco	Commis-comptable
M ^{me} Carole Foisy	Chef d'équipe et conseillère formation et emploi
M ^{me} Marie-Thérèse Pilon	Secrétaire à la direction
M. Frank Bouchard	Conseiller formation et emploi

⁵ Remplacée en cours d'exercice par M^{me} Annie Desaulniers du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale – Direction des politiques de main-d'œuvre.



CAMO pour personnes handicapées
55, avenue du Mont-Royal Ouest
Bureau 300
Montréal (Québec) H2T 2S6

Téléphone : (514) 522-3310
Sans frais : 1 888 522-3310
Télécopieur : (514) 522-4708
Téléscripneur : (514) 522-5425
Courriel : camo@camo.qc.ca
Site Web : www.camo.qc.ca

Ce document a été réalisé grâce à une aide financière de la
Commission des partenaires du marché du travail.