

Initiatives pour la formation et l'insertion en emploi des personnes handicapées



Initiatives pour la formation et l'insertion en emploi des personnes handicapées

TABLE DES MATIÈRES

	MOT DE LA PRÉSIDENTE	1
	MOT DU DIRECTEUR GÉNÉRAL	2
	MÉTIER : AIDE-JARDINIER <i>LA FORMATION ADAPTÉE EN HORTICULTURE</i>	3
	LES TROUVAILLES DU NORD-OUEST : <i>LES MILIEUX DE FORMATION ET DE TRAVAIL ADAPTÉS</i>	16
	DANS LE BAS-SAINT-LAURENT, DES PARTENAIRES FONT ÉQUIPE!	28
	<i>CONTINUUM PLUS</i> OU QUAND LA PERSONNE RASSEMBLE LES INTERVENANTS	38
	DEVENIR TRAVAILLEUR AUTONOME... <i>DES EXEMPLES ET DES RESSOURCES</i>	48
	REMERCIEMENTS	56
	BLOC GÉNÉRIQUE	58



MOT DE LA PRÉSIDENTE



Voici un tout premier cahier spécial présentant différentes expériences en lien avec la préparation, l'insertion et le maintien en emploi des personnes handicapées.

Avec ce numéro, le CAMO veut s'attarder sur la question du continuum de services, cette chaîne d'interventions touchant plusieurs secteurs dont ceux de l'éducation, de l'emploi et des services sociaux, etc. Cette activité, inscrite à notre plan d'action, vise à faire connaître des projets et des exemples de concertation qui fonctionnent. Profitant de sa tournée dans plusieurs régions du Québec au cours des derniers mois, le CAMO n'a pu que constater l'engagement, la créativité des partenaires dans le développement d'initiatives.

L'objectif de ce premier cahier est donc de faire bénéficier le plus grand nombre d'acteurs engagés dans la préparation, l'intégration et le maintien en emploi d'expériences de réussite exportables.

Le CAMO espère ainsi promouvoir des modèles qui fonctionnent et en souligner les conditions de réussite, et ce, afin que les services ne soient pas fragmentés et répondent à l'ensemble des besoins de la personne.

Bonne lecture!

**Monique Richard
Présidente**



MOT DU DIRECTEUR GÉNÉRAL



Le CAMO pour personnes handicapées veut maintenir des liens étroits avec toutes les régions du Québec. Cet objectif est d'ailleurs inscrit clairement dans son plan d'action annuel.

Nos rencontres régionales nous permettent notamment de mieux saisir les besoins des personnes handicapées en tenant aussi compte des dynamiques propres aux différentes régions.

L'édition du cahier spécial que nous vous présentons résulte de ces visites sur le terrain et met en relief des initiatives partageant l'objectif commun de favoriser la formation ou l'emploi des personnes handicapées.

Les résultats des expériences que cette parution diffuse témoignent de la détermination et de l'efficacité avec lesquelles leurs artisans ont su éviter les écueils ou surmonter les obstacles.

La continuité ou la complémentarité des services n'est en effet jamais acquise, a priori. Ces projets constituent des exemples de continuum de services auxquels on peut avantageusement se référer.

Nous espérons que cette publication contribue à alimenter le développement d'initiatives de toutes sortes au profit de la réalisation personnelle et professionnelle des personnes handicapées.

**Claude Séguin
Directeur général**



MÉTIER : AIDE-JARDINIER

LA FORMATION ADAPTÉE EN HORTICULTURE

Le projet de formation adaptée en horticulture qui se déroule en Montérégie depuis 2001 est né de la concertation entre plusieurs organismes du domaine de l'emploi et de l'éducation, du milieu associatif et des entreprises. En 2005-2006, le projet aura permis à une vingtaine de personnes ayant une déficience intellectuelle d'être formées pour occuper un emploi en horticulture. La formation est donnée à la *Commission scolaire de Saint-Hyacinthe* et à la *Commission scolaire de la Vallée-des-Tisserands*. Le présent article s'attarde plus particulièrement à l'expérience qui se déroule au *Centre des Moissons* à Beauharnois.

par Carole Foisy

Dernière heure!

Le 11 mai 2006, le projet de formation adaptée en horticulture qui se donne au *Centre des Moissons* à Beauharnois a reçu le *Prix d'excellence* de la *Fédération des commissions scolaires du Québec* dans la catégorie *Innovation pédagogique*. Le *Prix d'excellence* a été remis dans le cadre du colloque sur l'adaptation scolaire *Réussir à travers nos différences* de la *Fédération*. Félicitations à toute l'équipe!

APPRENDRE SON MÉTIER

Les personnes ayant des limitations intellectuelles n'ont pas ou très rarement accès à une formation menant à une attestation ou à un diplôme d'études professionnelles, faute de préalables. Pourtant, il est possible de développer de la formation semi-spécialisée de courte durée dans plusieurs secteurs où il y a un manque de main-d'œuvre qualifiée. En mettant sur pied une formation adaptée en horticulture, la *Commission scolaire de Saint-Hyacinthe* et la *Commission scolaire de la Vallée-des-Tisserands* ont relevé ce défi d'amener des étudiantes et étudiants ayant une déficience intellectuelle vers le marché du travail en les formant adéquatement.

Afin d'en savoir plus, le CAMO a rencontré, l'automne dernier, M. Robert Primeau, accompagnateur-horticulteur, et Mme Julie White, la ressource d'accompagnement du *Service de développement*

d'employabilité de la Montérégie (SDEM)¹. Le projet se déroule au Centre des Moissons² à Beauharnois, un endroit tout simplement magnifique avec de grandes salles de classe et d'immenses planches de fleurs au mur, le tout entouré de serres extérieures.

Depuis deux ans, Robert Primeau fréquente les étudiantes et les étudiants ayant une déficience intellectuelle inscrits à la formation adaptée en horticulture. Sa vision de leur potentiel a bien changé : de prime abord, il était perplexe puis, constatant les progrès dont ces personnes sont capables, il a changé son fusil d'épaule. Ainsi, il n'est pas peu fier de relater le fait que deux des finissants en 2004 ont été embauchés par le Centre des Moissons pour effectuer des travaux d'aménagement à la Municipalité de Beauharnois.

Le rôle de M. Primeau est d'assister l'enseignante des modules d'horticulture, plus particulièrement en ce qui a trait aux besoins matériels de la formation. Sa présence a vite été des plus significatives; jouant un rôle de tuteur pour les apprentissages pratiques en serre, il devient à l'occasion, un confident.



**M. Pascal Duchesne, étudiant en horticulture et
M. Robert Primeau, accompagnateur-horticulteur
(Photo : Centre des Moissons)**

De son côté, Mme White s'assure que tout soit en place pour que la formation se déroule bien tant à l'école et à la maison que lors de l'intégration en stage et en emploi. Cette ressource spécialisée est la personne à laquelle se réfèrent les étudiantes et étudiants, le personnel enseignant et le personnel d'appui, les agentes et agents des Centres locaux d'emploi (CLE), les éducatrices et éducateurs ainsi que les parents.

Pour devenir aide-horticultrice ou aide-horticulteur, il s'agit d'aimer être en contact avec la nature et apprécier travailler de ses mains, bien supporter de longues périodes en plein air ou dans des environnements humides. Ces aides travaillent dans des pépinières et des serres intérieures ou extérieures. Il arrive que certains travaillent pour des municipalités ou des établissements et effectuent des travaux d'aménagement paysager.

¹ Le Service de développement d'employabilité de la Montérégie (SDEM) offre des services de formation aux personnes handicapées en visant l'intégration en emploi (<http://www.sdem-semo.org/>).

² Le Centre des Moissons fait partie de la Commission scolaire de la Vallée-des-Tisserands (<http://www.csvt.qc.ca/cfp/moissons/accueil2.htm>).

■ TROUVER DE LA MAIN-D'ŒUVRE

Mme Martine Matteau, directrice de *HortiCompétences*³, connaît bien le projet de formation adaptée en horticulture puisqu'elle en est une de ses instigatrices. Pour elle, rien n'aurait été possible sans une solide complicité des partenaires. « *Nul besoin d'un comité de quinze personnes pour mener à bien un tel projet, dit-elle. Le projet est coordonné par un comité de sept organisations et se réunit quatre fois par année.* »

C'est en 1994 que le comité des ressources humaines du *Conseil québécois de l'horticulture* envisage de faire davantage appel aux personnes handicapées pour combler des postes en horticulture. Grâce au financement de *Développement des ressources humaines Canada*⁴ dans le cadre d'un projet pancanadien, le comité choisit la région de la Montérégie et prend le bâton du pèlerin pour identifier, dans son secteur, les entreprises prêtes à embaucher des personnes handicapées. Résultat au terme du projet : une centaine d'offres d'emploi reçues et 50 personnes handicapées intégrées en emploi.

Ces premiers pas ont permis d'établir une première concertation, tout en ayant en main un atout important : un groupe d'entreprises prêtes à embaucher des personnes handicapées. Il appert alors que les candidates et candidats qui aspirent à occuper de tels emplois gagneraient à être initiés aux rudiments du métier.

En 2000, l'idée de développer une formation adaptée pour des personnes ayant une déficience intellectuelle légère prend forme, s'appuyant sur un ensemble de bonnes conditions :

- ✓ les services spécialisés de main-d'œuvre⁵ de la région offrent une diversité de services et sont intéressés à contribuer activement au projet;
- ✓ les entreprises en horticulture sont à la recherche de candidats possédant les bases du métier. Elles font face à un phénomène de rareté de main-d'œuvre et le secteur est en croissance;

³ *HortiCompétences* est le Comité sectoriel de main-d'œuvre en horticulture ornementale – commercialisation et services (<http://www.horticompetences.ca/>).

⁴ *Développement des ressources humaines Canada* (DRHC) se nomme maintenant *Ressources humaines et Développement social Canada* (RHDSO).

⁵ En Montérégie, les services spécialisés de main-d'œuvre pour personnes handicapées sont offerts par le *SEMO Montérégie* (un service externe de main-d'œuvre) et des services de formation spécialisés pour personnes handicapées sont offerts par le *Service de développement d'employabilité de la Montérégie* (SDEM). Ces deux organismes sont liés, partageant le même conseil d'administration et les mêmes locaux.

- ✓ la concertation des organismes qui oeuvrent dans le domaine de l'emploi ou dans des domaines connexes est bien installée;
- ✓ les organismes peuvent compter sur un réseau d'entreprises sensibilisées à la réalité des personnes ayant des limitations;
- ✓ une première commission scolaire s'engage à participer au projet : la *Commission scolaire de Saint-Hyacinthe*.

Ainsi, en 2001, débutent les premières formations à la *Commission scolaire de Saint-Hyacinthe*. En 2003, le *Centre des Moissons* se joint au projet. Depuis ses débuts, cette formation a été donnée à six cohortes.

■ LES AIDES-HORTICULTEURS

Une aide-horticultrice ou un aide-horticulteur formé dans le cadre de ce projet pourra assister le personnel des serres et des centres-jardins dans des tâches liées à la plantation, la transplantation et la propagation de plants et de semis d'arbustes, de plantes et de fleurs. Certains trouveront du travail en entretien des jardins et des aménagements. Ils pourront aussi s'occuper d'étiquetage, de manutention ou d'entretien des lieux. La personne sera en mesure d'effectuer, sous supervision, des tâches simples et répétitives pouvant varier selon l'entreprise.

■ LES PARAMÈTRES DE LA FORMATION ADAPTÉE EN HORTICULTURE

Un projet intégré aux activités du Centre

La formation adaptée en horticulture est d'une durée de 27 semaines. Elle est d'abord orientée vers l'acquisition des compétences de base en horticulture. Elle vise également, chez les étudiantes et les étudiants, le développement d'habiletés à se comporter adéquatement en milieu de travail et à adopter des habitudes de vie qui favoriseront leur maintien en emploi. Les méthodes d'apprentissage sont essentiellement pratiques. L'intégration aux activités du *Centre des Moissons* fait partie du programme.

Et ce n'est pas que de la théorie! Au *Centre des Moissons*, les étudiantes et étudiants du groupe ont joué contre les membres du corps enseignant au tournoi de volley-ball. Fin avril, l'*Expo-vente* annuelle est aussi l'occasion rêvée de montrer ce dont les participantes et participants à la formation adaptée sont capables : vendre leurs propres produits (plantes, pots décoratifs, paniers de fines herbes), aider à la manutention et à la caisse. Ils participent au bal des finissants avec tous les étudiantes et étudiants

des groupes réguliers et contribuent à la fête de Noël. Ils sont aussi amenés à participer à d'autres événements publics comme des conférences de presse ou des présentations de leurs projets.

Le *Centre des Moissons* offre de la formation dans le domaine de l'industrie laitière, de l'horticulture, de l'aménagement paysager, de l'arboriculture et de la production horticole. Il prépare, entre autres, la relève des fermes avoisinantes. Se trouver dans un tel centre est particulièrement valorisant. Étudier en horticulture, alors que la passion des jardins fait rage, donne un statut aux étudiantes et étudiants du programme de formation adaptée. Avoir le pouce vert, c'est fascinant!

La clientèle

La clientèle à laquelle s'adresse la formation adaptée en horticulture est composée d'adultes⁶ ayant une déficience intellectuelle légère et désirant intégrer le marché du travail. À l'occasion, le programme intègre des participants dont les difficultés d'apprentissage sont liées à des problèmes de santé mentale, de dysphasie ou d'un trouble envahissant du développement.

Dans tous les cas, ils doivent être capables de suivre les directives, de lire et d'écrire de façon fonctionnelle et de travailler en équipe.

■ LE PROJET PLUS EN DÉTAILS

Le projet comporte trois volets :

- ✓ développement de l'employabilité et formation de base en horticulture avec stages en alternance;
- ✓ intégration en emploi dans un domaine lié aux secteurs d'activités suivants : production horticole, commercialisation et services en horticulture ornementale;
- ✓ suivi et maintien en emploi.

Par la formation de base en horticulture, les étudiantes et étudiants se familiarisent avec les tâches liées :

- ✓ aux soins à apporter aux végétaux et aux modes de propagation;
- ✓ aux cultures maraîchères et fruitières les plus fréquentes et aux principales étapes de production;

⁶ Le programme est ouvert aux jeunes de 16 ans et plus.

- ✓ au travail en centre-jardin;
- ✓ aux notions de botanique;
- ✓ au travail de production dans les cultures en serre.

Un exemple

Pour mieux comprendre le déroulement de la formation, prenons un exemple. Dans le cas du bloc de formation sur les apprentissages liés au travail dans les cultures en serre, il s'agit pour les étudiantes et étudiants de connaître les cultures les plus fréquentes puis les principales étapes de production. Pour ce faire, la stratégie suivie par les employés et l'enseignante est d'abord de leur montrer et d'explorer avec eux les cultures les plus fréquentes par divers moyens (diapositives, plans, sorties éducatives en lien avec l'horticulture, photos, jeux) puis de leur expliquer les étapes de production.

M. Gabriel Brisson-Lachapelle et
M. Philippe Brault, étudiants en horticulture
(Photo : *Centre des Moissons*)



Divers moyens sont utilisés pour faciliter l'apprentissage. Par exemple, pour ceux qui ont des capacités limitées en lecture, les images sont utilisées en support : il est donc possible, en plus de l'écrit, d'utiliser des points de repère visuels installés dans le lieu de travail. Apprendre de manière ludique, pratiquer des tâches découpées en séquences et faire un exposé oral sur une plante de son choix devant les autres sont autant de façons de faire bien adaptées aux objectifs de la formation. La recherche Internet est aussi utilisée ainsi que la prise de notes au tableau, le travail en équipe, etc. Les étudiantes et étudiants prennent progressivement confiance en leurs capacités et sont amenés à revoir et à ajuster l'image qu'ils ont d'eux-mêmes et des autres.

Mme White mentionne d'ailleurs qu'un changement important s'opère entre le jour « *un* » et la fin de la formation sur le plan de la confiance en soi. Parions que l'environnement et le type d'encadrement et d'appui y est pour beaucoup! Par exemple, l'an dernier, un jeune étudiant autiste ayant aussi une déficience intellectuelle avait trouvé un moyen pour communiquer avec les autres : leur parler des fleurs. Progressivement et de lui-même, il a décidé de jouer au volley-ball. « *On l'a intégré avec les autres, le laissant aller vers les autres et de lui-même, il s'est ouvert à eux* », mentionne Mme White.

Julie White explique en quoi la formation fait la différence quand vient le temps d'intégrer une entreprise : « *Quand j'aborde un employeur et que mon candidat en stage a déjà une base en horticulture, l'employeur se montre beaucoup plus ouvert. Quand les stagiaires arrivent en entreprise avec une formation de base (comment faire des boutures, des semis, etc.), les communications entre l'employeur et le candidat sont plus faciles, ils sont en terrain connu. C'est rassurant pour tout le monde* ».

D'une étape à l'autre

À la phase de recrutement et pour chacun des groupes, de vingt à trente personnes sont rencontrées. L'objectif est d'en accueillir entre douze et quinze.

Débutant en octobre, la formation se donne quatre jours par semaine jusqu'à la première semaine de mars. Par la suite, pendant huit à onze semaines, c'est la période de stage à raison de trois jours par semaine. La quatrième journée est consacrée à un retour sur les stages en cours et à la poursuite de la formation. C'est également lors de cette journée que les étudiantes et les étudiants préparent l'*Expo-vente* qui se tient à chaque année à la fin avril. L'*Expo-vente* clôture la formation, juste avant que les stagiaires fassent leur recherche d'emploi avec l'aide de la ressource d'accompagnement du SDEM.

Puisque les entreprises ont grand besoin de main-d'œuvre la saison venue, leurs dirigeantes et dirigeants apprécient voir arriver des stagiaires qui ont du cœur à l'ouvrage. Dans la plupart des cas, les stages se déroulent en serre, à la production ou à la vente au détail. Il peut arriver que le stage se déroule dans le domaine de l'aménagement paysager, à la municipalité ou dans une entreprise privée. Arbres, arbustes, vivaces, annuelles, plantes intérieures, plants de légumes, fines herbes sont au rendez-vous!

Certains doivent ensuite continuer à développer leur employabilité en participant à d'autres activités telles que les stages offerts au SDEM.

Après leur formation, tous reçoivent un suivi par les services spécialisés de main-d'œuvre, SEMO ou SDEM. Certains auront besoin d'une période beaucoup plus longue pour réussir à intégrer un emploi ou un stage et seront donc dirigés vers les centres de réadaptation de la région : les *Services de réadaptation du Sud-Ouest et du Renfort (SRSOR)* et le *Centre de réadaptation en déficience intellectuelle Montérégie-Est*.

Une serre en ébullition

Comment passer sous silence notre rencontre avec la responsable du groupe en formation adaptée en horticulture de la *Commission scolaire de*

Saint-Hyacinthe. Derrière l'école professionnelle de Saint-Hyacinthe, nous avons retrouvé Sabrina Bachelier qui est la ressource d'accompagnement du SDEM. Elle nous a fait rencontrer ces jeunes alors fort affairés à leur formation. D'un côté, on mélange et prépare la terre, de l'autre on rempote des semis dans de plus grands pots. Tous à leur affaire, nous les dérangeons tout de même un peu. Une des étudiantes se fait la porte-parole du groupe, nous expliquant ce qui est prévu ce matin-là. Nous ne sommes qu'à la mi-octobre, mais les travaux sont bien enclenchés et la serre ressemble véritablement à une ruche.

Pour ratisser plus large

Les partenaires du projet ont évalué qu'il serait profitable d'ouvrir la formation à un territoire plus large. En fait, dès qu'il est question de formation, il est aussi question de masse critique de candidates et candidats et d'employeurs. Certaines régions du Québec peuvent même difficilement développer des formations qui recevraient un groupe de 10 à 12 personnes dans un domaine spécifique étant donné la difficulté à joindre suffisamment de candidates et candidats intéressés par le dit métier. Pour le projet en horticulture, la question ne s'est pas posée dans un premier temps, mais elle est maintenant cruciale, notamment afin d'aller chercher de nouveaux employeurs. Une solution à ce problème : trouver des formules adéquates d'hébergement convenant aux individus et à leur famille pour permettre à des candidates et candidats éloignés de l'école de venir suivre la formation.

Ainsi, l'an dernier, la formation ne s'est donnée qu'à Beauharnois et un jeune adulte de Sorel désirait la suivre. Ses parents étaient prêts à lui trouver un appartement. Ils avaient à cœur qu'il se retrouve dans un milieu non seulement accueillant, mais aussi sécuritaire. Une famille qui possède une ferme à Saint-Chrysostome, à quelques kilomètres du *Centre des Moissons*, l'a hébergé du dimanche au jeudi soir.

Avec l'*Office des personnes handicapées du Québec* (OPHQ) et les services de réadaptation de la région, le groupe de partenaires du projet est à la recherche de solutions plus permanentes. Le territoire vit déjà une pénurie de familles d'accueil pour les besoins de la population de la région. En attendant une solution plus permanente, deux jeunes vivent, pendant leur formation, chez une même famille et un autre étudiant est hébergé dans une autre famille. Enfin, un étudiant plus âgé vit temporairement en chambre de manière autonome afin de pouvoir suivre la formation.

Un travail d'équipe

Les trois partenaires principaux du projet se partagent les tâches de la manière suivante :

- ✓ le SDEM assure la coordination et la promotion en collaboration avec *HortiCompétences*, s'occupe du recrutement, de l'encadrement et du suivi des participants, de la planification et de la coordination du transport;
- ✓ la *Commission scolaire* est responsable de la formation. À ce titre, elle assume les dépenses liées aux salaires et aux frais de déplacement des enseignantes et enseignants ainsi qu'au matériel didactique en formation générale. Un montant additionnel lui est versé pour couvrir les frais liés au chauffage des serres, au matériel didactique supplémentaire ainsi qu'aux équipements spécifiques pour les participantes et participants;
- ✓ *HortiCompétences* collabore à la promotion du projet auprès des entreprises.

Côté bailleurs de fonds, *SPHERE-Québec*, qui gère au Québec, les mesures individuelles du *Fonds d'intégration pour les personnes handicapées*⁷, a couvert des frais de transport et d'hébergement des participantes et participants qui y sont admissibles ainsi que le salaire de la ressource d'accompagnement du SDEM et celui de l'accompagnateur-horticulteur.

De son côté, *Emploi-Québec* a contribué financièrement à la formation des participantes et participants par sa mesure de formation (MFOR) pour autant qu'ils y soient admissibles. La mesure MFOR leur permet de garder leur prestation d'assistance-emploi et de recevoir un montant supplémentaire sous forme d'allocation de formation au montant de 120 \$ par mois. La mesure de formation couvre également les frais de transport équivalant au titre mensuel de transport en commun, jusqu'à 500 \$ de matériel scolaire et une partie des frais d'hébergement si nécessaire.

■ DES DÉFIS PERMANENTS

Le « timing »

Le « timing » est une question particulièrement importante dans l'élaboration de cette formation. La formation dure six mois incluant les

⁷ Un programme de *Ressources humaines et Développement social Canada* (RHDSO).

stages, et la saison, à son plein régime, dure de quatre à cinq mois. Les stages doivent avoir lieu pendant une période d'activités plus calme qu'en haute-saison, mais aussi au moment où les employeurs ont suffisamment de travail. De plus, la période d'embauche est au printemps, les étudiantes et étudiants doivent donc se retrouver à temps à la ligne d'arrivée.

La fin de la formation doit coïncider avec le début de la saison, soit en avril et mai, ce qui fait que la période pour intégrer une nouvelle cohorte est toujours assez courte. Les partenaires du projet ont porté toute l'attention nécessaire à cet aspect, le défi du « timing » est donc bien relevé.

L'hébergement

Parmi les autres défis à relever, la recherche de bonnes formules pour l'hébergement fera partie des activités du comité des partenaires. Ces formules doivent permettre de pouvoir compter sur des familles ou des individus en mesure d'offrir un minimum de supervision aux résidentes et résidents. Jusqu'à présent, tout s'est bien déroulé, il s'agit de trouver preneur pour les prochaines cohortes.

Le recrutement

Le recrutement des participantes et participants demeure une préoccupation constante pour le comité des partenaires. Afin d'arriver à recruter le nombre suffisant de candidates et de candidats, il faut commencer les démarches avant même d'être certain d'obtenir le financement nécessaire au projet. En même temps, il ne faut pas recruter trop tôt et risquer ainsi de perdre des candidates et candidats si la période d'attente est trop longue. Tout est question de « timing »! En 2004-2005, une année où le recrutement a été plus difficile, malgré un bassin de 27 personnes intéressées, seules huit ont débuté la formation. En effet, sur 14 personnes sélectionnées, 6 ont abandonné tout juste deux semaines avant le début. D'où l'importance d'ouvrir la formation à la population d'un plus grand territoire. Idéalement, il faudrait même songer à établir une liste d'attente afin de pouvoir combler des places laissées vacantes à la dernière minute.

L'intérêt de se déployer sur un plus grand territoire est aussi d'augmenter le nombre d'entreprises pouvant accueillir les stagiaires ainsi que les travailleuses et travailleurs ayant terminé leur formation.

Le transport

Côté transport, diverses avenues explorées au cours des années ont permis de trouver une variété de solutions moins coûteuses que le taxi, moyen de transport le plus souvent utilisé auparavant. Par exemple, il est

possible d'utiliser les autobus scolaires et les circuits maintenant offerts par le transport en commun régulier, selon le lieu de résidence du participant. Par la suite, d'autres solutions peuvent également être envisagées dont l'hébergement et, si nécessaire, le taxi.

La mesure de formation de la main-d'œuvre d'Emploi-Québec

Emploi-Québec appuie le projet de formation en horticulture et investit des sommes dans le cadre de la mesure de formation (MFOR). Ainsi, des étudiantes et étudiants sont amenés à participer à une formation tenant compte de leurs limitations tout en étant qualifiante.

Cette mesure de formation comprend cependant un critère qui entrave la participation de certains des participantes et participants : celles et ceux qui sortent de l'école ou celles et ceux qui en sont sortis depuis moins de 24 mois n'y sont pas admissibles. Pour les personnes ayant une déficience intellectuelle et qui sont intéressées par le domaine de l'horticulture, il existe peu de formation de ce genre. La règle d'« avoir quitté les études à temps plein depuis au moins vingt-quatre mois » pour avoir accès à la *mesure de formation* (MFOR) gagnerait à être réévaluée pour les personnes ayant une déficience intellectuelle, voire pour l'ensemble des personnes ayant des limitations. Cet exercice de réflexion servirait aux partenaires du projet en horticulture, mais aussi à d'autres partenaires intéressés par de telles formules. Ainsi, il serait possible de trouver avec *Emploi-Québec* des solutions mieux ajustées et plus permanentes.

Le caractère saisonnier des emplois

Le caractère saisonnier du secteur de l'horticulture fait en sorte que les entreprises doivent procéder à de nouvelles embauches chaque début de saison. Cet aspect constitue un élément positif en augmentant les possibilités de stage et d'embauche. Cependant, il est difficile de travailler à l'année dans ce secteur.

HortiCompétences mène actuellement des travaux à ce sujet dans le but de prolonger la saison en jumelant des emplois de secteurs économiques différents faisant appel à des compétences semblables et axés sur les tâches manuelles. Le principe est de stabiliser les emplois afin d'augmenter la rétention de la main-d'œuvre. Ces travaux devraient aussi apporter des solutions pour les finissantes et finissants du projet de formation adaptée en horticulture.

Pour que cela continue...

Le projet de formation en horticulture est un exemple de la ténacité d'un groupe de partenaires profondément engagé dans la cause de l'intégration des personnes handicapées. Sous plusieurs aspects, cette formation constitue un modèle. Que ce soit pour la complémentarité des interventions des différents secteurs (éducation, emploi, milieu associatif et santé et services sociaux), la solidarité des partenaires dans la recherche de solutions ou l'inventivité de tous les acteurs de la formation, ce projet est à poursuivre et constitue une source d'inspiration tant pour le milieu de l'éducation qui prépare les jeunes à la vie active que pour ceux qui côtoient les adultes en recherche d'emploi.

Une telle formation devrait pouvoir compter sur un financement disponible d'année en année, ce qui faciliterait la planification et la préparation de la période de recrutement tant des étudiantes et des étudiants que des entreprises.

Finalement, la principale contribution de ce projet est avant tout de faire connaître et reconnaître le potentiel, les talents et les compétences des personnes ayant des limitations intellectuelles en leur donnant accès au marché du travail. Ceci est possible par la volonté des partenaires qui persévèrent dans leurs démarches, dans le plus grand respect des mandats de chacun.

■ LE PROJET EN QUELQUES CHIFFRES

- ✓ **21** finissantes et finissants en 2006 (prévision) - En date du 9 mai dernier, pour la cohorte de Beauharnois, 10 personnes ont complété leur formation. De ce nombre, 7 sont en emploi et 2 débiteront leur emploi sous peu. Pour la cohorte de Saint-Hyacinthe, qui se termine le 19 mai 2006, 10 personnes sur 11 ont complété leur formation et, de ce nombre, 1 personne fait de manière concomitante son stage et est en emploi et 4 débiteront bientôt leur emploi.
- ✓ **40** finissantes et finissants depuis les débuts en 2001.
- ✓ **60 %** - Estimation du taux de placement trois mois après la fin de la formation.

■ MONTAGE FINANCIER

Le montage financier est basé sur le budget 2005-2006 et prévu pour un groupe de 12 personnes.

SPHERE-Québec - Financement de la ressource en accompagnement, de l'accompagnateur-horticulteur, contribution en complémentarité avec *Emploi-Québec* aux frais de transport et d'hébergement⁸.

Moyenne : 110 000 \$/groupe

Emploi-Québec - Par la mesure de formation (MFOR), financement d'allocations mensuelles de participation, frais de transport (équivalant aux titres de transport en commun), contribution aux frais d'hébergement et 500 \$ par participant admissible pour le matériel de formation.

Moyenne : 33 930 \$/groupe⁹

Commissions scolaires - Salaires et avantages sociaux des enseignantes et enseignants, lieux de formation et tout ce qui est nécessaire à la formation.

Moyenne : 50 000 \$ en ressources humaines et matérielles

■ COMITÉ DES PARTENAIRES 2005-2006 - SECTEUR HORTICOLE

- ✓ Sabrina Bachellerie, *Service de développement d'employabilité de la Montérégie (SDEM)*
- ✓ Marie-Josée Beaudet, *Office des personnes handicapées du Québec*
- ✓ Josée Malo, *Commission scolaire de Saint-Hyacinthe*
- ✓ Martine Matteau, *HortiCompétences*
- ✓ Martine Vincent, *SDEM*
- ✓ Donald Millaire, *Centre des Moissons*
- ✓ Marie Montplaisir, *Groupement des associations de personnes handicapées de Richelieu-Yamaska*
- ✓ Julie White, *SDEM*
- ✓ Lyne Vincent, *SPHERE-Québec*

⁸ Pour avoir accès aux mesures individuelles du *Fonds d'intégration pour les personnes handicapées*, un plan d'action individuel est élaboré par le SDEM pour chaque participant admissible et les besoins de transport et d'accompagnement y sont identifiés.

⁹ La contribution d'*Emploi-Québec* est composée d'allocations de formation (120 \$/mois x 7 mois x 12 participants = 10 080 \$), du remboursement des frais liés au matériel scolaire (500 \$ x 12 = 6 000 \$), de la contribution aux frais liés à l'hébergement de trois personnes (9 450 \$) et de la participation aux frais de transport (100 \$ x 7 mois x 12 participants = 8 400 \$).



LES TROUVAILLES DU NORD-OUEST :

LES MILIEUX DE FORMATION ET DE TRAVAIL ADAPTÉS

En Abitibi-Témiscamingue, des partenaires du domaine de l'intégration des personnes handicapées au travail collaborent, depuis trois ans, au développement du projet *Milieus de formation et de travail adaptés* (MFTA). Au fil du temps, ce projet a desservi 133 personnes vivant avec d'importantes limitations physiques, intellectuelles ou avec des problèmes sévères de santé mentale. Le projet MFTA conjugue développement de l'employabilité, formation et insertion en milieu de travail, dans le cadre d'une concertation continue des intervenantes et intervenants et avec l'appui d'employeurs du milieu communautaire, gouvernemental ou de l'entreprise privée.

par Carole Foisy



À L'ORIGINE DU PROJET, L'IDÉE DE DONNER DU TRAVAIL

Fondamentalement, le projet MFTA vise à développer l'employabilité des personnes en les intégrant à des milieux de travail. Le projet s'adresse aux personnes qui ont une déficience physique, intellectuelle ou des problèmes de santé mentale et dont la productivité est limitée. Au moment où elles s'intègrent à un *Milieu de formation et de travail adapté*, elles ne sont ni admissibles au programme *Centre de travail adapté* (CTA) ni au *Contrat d'intégration au travail* (CIT)¹⁰. Elles présentent un potentiel d'intégration en emploi à moyen ou long terme, mais doivent le développer. Elles ont été en situation de travail non rémunéré dans le cadre d'activités de réadaptation.

À l'origine, les partenaires du projet MFTA se sont inspirés du rapport *Pelletier*¹¹ pour passer à l'action. Ils ont alors mis leurs ressources en commun et surtout se sont concertés pour expérimenter une nouvelle formule adaptée à la réalité des personnes handicapées.

¹⁰ La mesure *Contrat d'intégration au travail* a pour but d'accorder une subvention salariale à un employeur qui embauche une personne handicapée. Cette mesure favorise une réponse adaptée aux besoins des personnes handicapées et permet une intégration adéquate en entreprise ordinaire. L'employeur peut également profiter de subventions pour rendre accessibles les locaux, adapter les postes de travail, utiliser des services d'accompagnement ou d'interprétariat, etc.

¹¹ PELLETIER, Jacques, *L'intégration au travail des personnes handicapées soutenues par les établissements sociosanitaires*, Office des personnes handicapées du Québec, 1998.

M. Jacques Pelletier décrit la clientèle visée dans ces termes :

« ...une population qui présente de sévères contraintes à l'emploi et qui désire travailler, le plus possible dans des entreprises ordinaires... » et un peu plus loin, « ...quelque 9 600 personnes handicapées qui offrent des prestations de travail en entreprises privées, dans le secteur public et communautaire ou dans des entreprises de travail protégé sans recevoir de rémunération et sans avoir accès aux protections et droits conférés normalement aux travailleurs. »¹²

C'est un groupe de partenaires gouvernementaux et d'organismes du milieu du secteur Rouyn-Noranda qui, les premiers, développent la formule des *Milieus de formation et de travail adaptés*. Cette première expérience allait inspirer les intervenantes et intervenants de la *Table de concertation à l'emploi des personnes avec limitations du Témiscamingue*¹³. La formule est vite adoptée par les autres MRC de la région, d'autant plus que des expériences semblables sont en émergence sur le territoire. Ce qui encourage alors ces groupes de partenaires locaux, c'est qu'il y a des employeurs qui sont prêts à accueillir des personnes ayant des limitations pour qu'elles acquièrent de l'expérience de travail, à la condition d'avoir du soutien professionnel.

UN MILIEU DE FORMATION ET DE TRAVAIL ADAPTÉ : LE CENTRE DE RÉCUPÉRATION PERRON

Coordonnatrice du projet *Milieu de formation et de travail adapté* (MFTA) pour la MRC de Rouyn-Noranda, Manon Latour nous fait visiter le *Centre de récupération Perron* qui accueille un groupe de personnes ayant des limitations. Au nombre de sept, les participants de ce MFTA vivent avec des limitations sur le plan physique, psychique ou intellectuel.



Monsieur Serge Parent au *Centre de récupération Perron* à Rouyn-Noranda (Photo : OPHQ)

Sous la supervision de Martin Brière, psychoéducateur de formation, les apprentis de ce MFTA travaillent à la récupération de métaux (cuivre, aluminium, etc.) à partir de composantes électriques et électroniques. Ils manipulent outils et machines-outils, intègrent manières de faire, normes de santé et de sécurité tout en s'acclimatant à un milieu de travail. Martin se

¹² PELLETIER, Jacques, *L'intégration au travail des personnes handicapées soutenues par les établissements sociosanitaires*, Office des personnes handicapées du Québec, 1998.

¹³ Table de concertation à l'emploi des personnes avec limitations du Témiscamingue, *Implantation de plateaux de travail en entreprises privées pour des personnes ayant des limitations fonctionnelles dans la MRC du Témiscamingue*, 2001-2002.

passionné pour son travail : il est inventif et, ayant de l'expérience dans la transformation du métal, il s'amuse à trouver avec ses apprentis toutes sortes de solutions pratiques pour récupérer les métaux.

Les participants du *Centre de récupération Perron* y travaillent à temps partiel depuis quelques années; le temps qu'ils y passent dépend de leurs capacités. L'atelier les reçoit au nombre de quatre ou cinq à la fois. Les apprentis recycleurs acquièrent progressivement de bonnes habitudes de travail et développent leurs habiletés dans un milieu qui se rapproche du milieu industriel. Certains d'entre eux vont au centre de formation des adultes sur une base régulière.

Au terme de leur participation, ces apprentis s'intégreront à des emplois en usine ou ailleurs, en milieu régulier ou adapté.

■ LE PROJET EN QUELQUES MOTS

Les partenaires du projet MFTA définissent ce qu'est un *Milieu de formation et de travail adapté* de la manière suivante :

- ✓ un milieu de travail qui accueille plus d'une personne dans un organisme communautaire, une entreprise privée ou gouvernementale;
- ✓ qui bénéficie d'une structure permanente permettant à la personne de s'intégrer au sein d'une équipe régulière de travail;
- ✓ où le travailleur vivant avec un handicap effectue un travail qui convient à ses goûts et intérêts, où il peut s'épanouir;
- ✓ où il bénéficie d'une allocation de fréquentation.

Tous les travailleurs du projet *Milieus de formation et de travail adaptés* sont ou ont été identifiés par le milieu de la réadaptation comme ayant la capacité de développer progressivement leurs compétences et d'acquérir de bonnes habitudes de travail. Ces personnes désirent travailler.

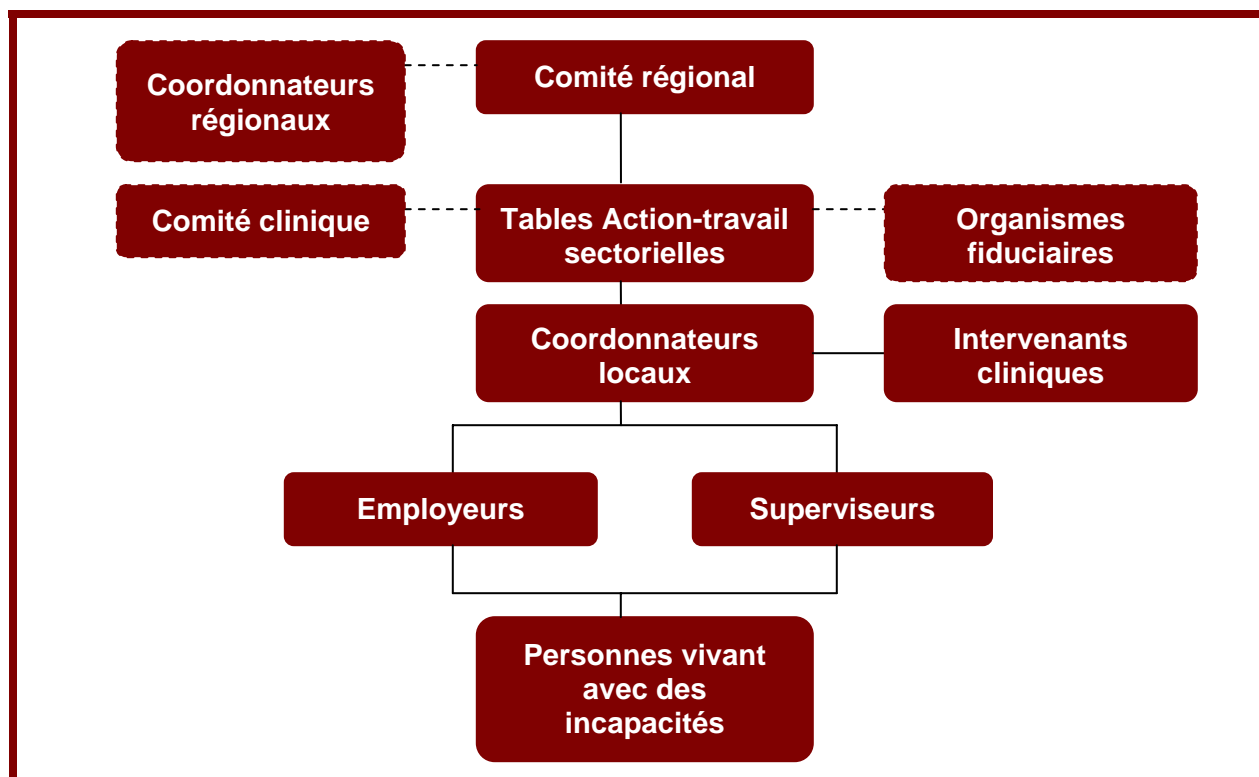
Il est à noter qu'il existe quelques initiatives apparentées au Québec qui visent à combler l'écart entre des activités de travail exercées dans un contexte de réadaptation et les premières étapes d'un parcours d'intégration en emploi tel qu'habituellement offert à partir des services, mesures et programmes existants.

Deux règles importantes ressortent de cette expérience. La première est qu'il faut prendre le temps; un parcours vers l'emploi peut prendre jusqu'à 4 ans. La seconde est qu'il est nécessaire de superviser de manière constante les participantes et participants et apporter un soutien constant aux employeurs. Le ratio superviseur/participants est habituellement de 1 pour 6.

Au terme de leur participation au projet MFTA, les perspectives d'emploi pour ces personnes sont de travailler en entreprise adaptée¹⁴ ou en milieu de travail ordinaire, avec un soutien financier gouvernemental.

■ LE PROJET EN DÉTAILS

La structure de soutien



Organigramme – Partenariat MFTA 2006

LE COMITÉ RÉGIONAL - Régionalement, le projet est appuyé par les partenaires réunis au sein du *Comité régional des MFTA* qui s'assure de la bonne marche du projet.

LES COORDONNATEURS RÉGIONAUX - Le *Comité régional* a nommé deux représentants qui agissent comme coordonnatrice et coordonnateur de l'ensemble du projet au régional. Il s'agit de Mme Claudette Deault, conseillère à l'intervention collective régionale à l'*Office des personnes handicapées du*

¹⁴ Les entreprises adaptées, encore tout récemment appelées centres de travail adaptés, accueillent une majorité de personnes handicapées parmi leurs travailleurs. Ensemble, ces 43 entreprises procurent de l'emploi à plus de 3 700 travailleurs. Parmi ceux-ci, 2 650 sont des personnes handicapées.

Québec et de M. Michel Darby, agent de planification, de programmation et de recherche au *Centre de réadaptation La Maison*.

LES TABLES ACTION-TRAVAIL SECTORIELLES - Côté coordination, le projet repose localement sur les *Tables Action-Travail sectorielles*. Chacun de ces comités détermine les priorités locales en fonction des besoins des différentes clientèles, soutient et assure l'encadrement du coordonnateur local.

LES COORDONNATEURS LOCAUX - Le mandat du coordonnateur local est de s'assurer du respect de la philosophie et des orientations du projet MFTA ainsi que de la bonne marche des initiatives dans son territoire.

Il s'occupe de la promotion du projet auprès des employeurs, fournit au superviseur les outils dont il a besoin pour intervenir auprès des personnes, s'assure de l'accessibilité des lieux et prévoit l'adaptation des postes de travail si nécessaire. Il agit comme facilitateur auprès des divers intervenants entourant la personne. Il est garant du respect des objectifs du *Plan d'intégration individualisé au travail (PIIT)*¹⁵.

LES ORGANISMES FIDUCIAIRES - Pour les aspects financiers et administratifs, c'est le *Regroupement des associations de personnes handicapées de l'Abitibi-Témiscamingue (RAPHAT)* qui agit comme organisme fiduciaire s'occupant des demandes de financement et du suivi administratif concernant les salaires des coordonnateurs locaux, et ce, toujours en se rapportant au *Comité régional*. Localement, un organisme communautaire par territoire administre les fonds et c'est la *Table Action-Travail* qui dirige le projet.

Par les mesures individuelles du *Fonds d'intégration*¹⁶, *SPHERE-Québec* apporte son appui financier à la supervision des individus. Les allocations aux participantes et participants sont financées par la mesure *Insertion sociale d'Emploi-Québec* quand cela est possible¹⁷, sinon elles sont défrayées par l'employeur ou encore à partir des fonds mis en commun par les partenaires locaux pour la bonne marche du projet¹⁸.

Il faut savoir que les partenaires régionaux de ce projet ont mis leurs ressources humaines et des sommes en commun pour notamment se doter d'une équipe de coordonnatrices et coordonnateurs par MRC et pour fournir des allocations aux

¹⁵ Le *Plan d'intégration individualisé au travail (PIIT)* sert à identifier le participant, à établir les objectifs à atteindre et le processus emprunté pour augmenter son employabilité, à identifier les intervenants qui gravitent autour de lui.

¹⁶ Le *Fonds d'intégration au travail pour les personnes handicapées* est un programme du ministère Ressources humaines et Développement social Canada et est géré au Québec par *SPHERE-Québec*.

¹⁷ La mesure *Insertion sociale* doit être utilisée en milieu communautaire. Cette mesure couvre une période de 12 mois, avec possibilité de renouvellement, n'excédant pas habituellement 2 ans.

¹⁸ Les allocations équivalent à 30 \$/semaine.

personnes handicapées participantes qui n'ont accès à aucune mesure ou à aucun programme de subvention existant.

LE COMITÉ CLINIQUE - Le comité clinique est composé des coordonnateurs locaux et d'intervenants mandatés par les gestionnaires de la *Table Action-travail sectorielle* afin de supporter le coordonnateur local dans sa tâche. Ces intervenants proviennent de centres de réadaptation ou de centres de la santé et des services sociaux, de services spécialisés de main-d'œuvre et de commissions scolaires.

Le rôle du comité auprès du coordonnateur local est aviseur et consultatif et a, entre autres, les responsabilités suivantes :

- ✓ constituer une liste de participants potentiels qui seront recommandés au coordonnateur local, en adéquation avec leurs besoins et les types de milieux;
- ✓ assurer un rôle aviseur et consultatif auprès du coordonnateur local relativement à la révision des milieux existants et à l'identification de nouveaux milieux, et ce, en réponse aux besoins des participants;
- ✓ assurer la transition dans les étapes du parcours d'intégration socioprofessionnelle.

Les conseillères et conseillers du service spécialisé de main-d'œuvre *Vision-Travail*, en faisant partie du comité clinique, soutiennent le projet par leur expertise; leur expérience en intervention favorise la préparation des personnes et leur intégration en emploi. De plus, le personnel de *Vision-Travail* est responsable de l'élaboration des demandes de financement en lien avec *SPHERE-Québec*.

Les commissions scolaires sont aussi partenaires de ce projet et leurs intervenants font partie du comité clinique. En effet, pour tout besoin de formation en développement d'employabilité sur les habitudes de travail et dans certains cas sur certaines notions d'hygiène ou de santé et sécurité au travail, le secteur de l'éducation des adultes offre aux participants en MFTA de la formation sur mesure.

LES INTERVENANTS CLINIQUES - L'intervenant clinique, la plupart du temps issu d'un centre de réadaptation ou d'un centre de santé et de services sociaux (CSSS) secteur santé mentale, collabore avec le superviseur à l'identification des besoins de formation de la personne.

Il transmet au superviseur les renseignements et les techniques d'intervention nécessaires au développement de la personne en lien avec ses tâches. Il est appelé à intervenir auprès de la personne à la demande du coordonnateur. De

plus, il participe à l'élaboration du PIIT et surveille les aspects relatifs à la qualité de vie au travail.

LES SUPERVISEURS - Le soutien professionnel intégré à l'entreprise est la clef du projet. Tout près des personnes ayant des limitations, il y a les superviseuses et superviseurs en MFTA. Leurs responsabilités sont :

- ✓ en collaboration avec l'employeur, voir à ce que la description de tâches s'ajuste bien aux capacités de la personne;
- ✓ effectuer un suivi auprès de l'employeur en regard de l'exécution de la tâche;
- ✓ superviser la personne lors de l'exécution de tâches liées à son travail;
- ✓ appliquer le plan de formation adapté aux tâches du participant;
- ✓ s'assurer que le participant respecte les politiques et les procédures de l'entreprise;
- ✓ encourager et stimuler le participant;
- ✓ élaborer les horaires de travail selon les recommandations du coordonnateur et tenir un journal de bord pour chacun des participants;
- ✓ s'assurer d'un environnement sain et sécuritaire;
- ✓ identifier les besoins de formation et les transmettre au coordonnateur;
- ✓ favoriser le développement de l'employabilité par l'amélioration des aptitudes, attitudes et habitudes de travail chez le participant en appliquant le *Plan d'intégration individualisé au travail* (PIIT);
- ✓ avertir le coordonnateur des situations problématiques afin de prévoir, conjointement avec l'intervenant clinique, les mesures nécessaires pour stabiliser la situation;
- ✓ travailler en collaboration avec l'intervenant clinique.

Le superviseur, intégré en entreprise, est donc celui qui suit pas à pas l'évolution de l'acquisition des compétences et des bonnes habitudes de travail. Ces apprentissages se font principalement dans le cadre d'activités de travail, par la pratique, l'essai et les ajustements. Le superviseur agit aussi sur la dynamique de groupe et favorise l'intégration de comportements sociaux propres à maintenir un bon climat de travail.

Il est embauché par la *Table Action-Travail*, rémunéré par l'organisme fiduciaire désigné localement et travaille sous la supervision du coordonnateur local.

LES EMPLOYEURS - L'employeur qui participe au projet MFTA offre un environnement de travail sécuritaire et stimulant et s'engage à intégrer à son équipe de travail les personnes ayant des limitations qui lui sont recommandées. Il s'engage aussi à garder à son emploi le participant qui, au terme du programme MFTA, aura atteint un niveau de productivité suffisant.

L'employeur doit faciliter la mise en place de mesures d'accommodement professionnel. Dans certains cas, il fournira un montant pour que les participants puissent recevoir des allocations lors de leur parcours d'intégration socioprofessionnelle. Dans le cadre du projet MFTA, l'employeur reçoit du soutien de la part du superviseur qui travaille avec lui.

Il peut mettre fin à l'entente dans le cas où le participant perturbe l'équipe au point d'affecter la production ou si le participant devient une menace pour sa sécurité ou celle des autres. L'employeur peut aussi se retirer si le participant, bien qu'il ait atteint son niveau maximal de productivité, n'est pas en mesure de répondre aux critères minimaux de rendement du MFTA.

LES PARTICIPANTS - Du côté du participant, il s'engage à développer son employabilité en travaillant à améliorer ses attitudes et aptitudes, ainsi qu'à augmenter sa productivité selon les objectifs inscrits dans le PIIT qui a été défini avec lui. Il doit respecter le code d'éthique et les règles de l'entreprise au même titre que tous les employés. Il peut modifier son PIIT ou mettre fin à l'entente si le travail ne lui convient plus.

UN BEL EXEMPLE : LA VISITE DE LA CHOCOLATERIE

Face au Lac Témiscamingue à Ville-Marie, se situe une très belle chocolaterie qui, lors de la visite était en pleine effervescence : Pâques était à nos portes! Tous les murs de la boutique étaient tapissés de chocolats moulés, des produits locaux trônaient en grand nombre sur les tablettes et l'odeur stimulante du cacao comblait d'aise.

Mme Line Descoteaux, co-proprétaire, nous fait visiter sa boutique de fond en comble. Nous sommes là avant tout pour rencontrer les travailleuses qui sont à l'emballage de chocolats fins et qui ont participé au projet *Milieus de formation et de travail adaptés* (MFTA) de la région. Ces emballeuses travaillent à temps plein et ont été intégrées en tant qu'employées après leur passage dans le projet MFTA. Elles sont quatre, chacune installée à sa table de travail : l'opération consiste à ensacher des petites figurines ou des petites bouchées en chocolat dans des sacs de plastique. Cette opération est délicate puisque le chocolat à haute teneur en cacao fond très facilement.

Ces travailleuses sont habituellement accompagnées d'une superviseure embauchée par les propriétaires de la boutique. Cet après-midi-là, c'est Mme Descoteaux qui les supervise, la superviseure ayant récemment quitté son emploi.



Monsieur Bernard Flébus et Madame Line Descoteaux, propriétaires de la chocolaterie *Les Chocolats Martine* (Photo : *Les Chocolats Martine*)

Mme Descoteaux nous présente ensuite son mari, M. Bernard Flébus le grand chocolatier, alors fort occupé à la production, Pâques oblige! En fait, l'entreprise a le vent dans les voiles à l'année.

Mme Descoteaux termine la visite en exprimant son appréciation de l'expérience qu'elle juge fort positive, l'investissement en temps et en énergie en vaut la peine.

Ce qui est particulièrement intéressant dans ce cas-ci, c'est que la structure d'appui implantée dans l'entreprise a apporté des modifications à l'organisation du travail, favorisant ainsi l'intégration des jeunes et moins jeunes travailleuses.

■ DES CONDITIONS DE RÉUSSITE

La supervision

Mme Descoteaux, co-propriétaire de *Les Chocolats Martine*, a maintenant à son emploi quatre personnes ayant des limitations fonctionnelles qui sont supervisées sur une base régulière. La ressource à la supervision est également une employée de la chocolaterie. Cette entreprise n'abrite donc plus un MFTA comme elle l'a fait pendant trois ans, mais est bel et bien maintenant un lieu où se sont intégrées des personnes handicapées, un lieu où le travail a été adapté à ces personnes.

Le maintien de ces postes salariés requiert de l'appui financier gouvernemental fourni par *Emploi-Québec* (mesure *Contrat d'intégration au travail*).

Comme condition de réussite, l'engagement des employeurs constitue l'une des clefs, mais il faut aussi qu'ils y trouvent leur compte. Le personnel qui est prêt à occuper ce genre d'emploi, où les opérations peuvent être répétitives, se fait plus rare de nos jours et la tendance au roulement est forte. Pouvoir compter sur du personnel stable est nettement un avantage pour l'entreprise.

Mme Descoteaux avait à son emploi cinq travailleuses ayant des limitations intellectuelles, mais n'en a plus que quatre. Elle souhaite revenir à la situation d'origine puisque la formule fonctionnait bien. Dans le cadre de l'application de

la mesure *Contrat d'intégration au travail*, il existe une règle¹⁹ limitant le nombre de personnes qui bénéficient du CIT dans une même entreprise. En Abitibi-Témiscamingue, le pourcentage maximal de personnes bénéficiant d'un CIT a été établi à 25 % du personnel dans une entreprise. Selon *Emploi-Québec*, cette directive vise à garder le caractère régulier de ce milieu de travail.

L'application de cette règle fait en sorte que Mme Descoteaux peut avoir seulement quatre personnes ayant des limitations à son emploi. Selon les partenaires du projet, cette règle devrait être assouplie. Ils invoquent le fait qu'il n'est pas si facile de recruter des employeurs prêts à s'engager dans un tel projet et qu'il faut tout mettre en œuvre pour les garder, y compris assouplir les règles. D'autant plus que la différence n'est pas énorme entre quatre et cinq personnes et que ce milieu de travail demeure un milieu régulier, entièrement soumis aux contraintes du marché, tout comme n'importe quel autre commerce.

Les allocations de participation

Dans le cadre du développement du projet MFTA, l'application des règles liées à l'octroi de mesures *Insertion sociale* a pu varier d'un CLE à l'autre. À l'occasion, le projet a rencontré des difficultés puisque les personnes qui participaient au projet MFTA n'étaient pas toujours en mesure de fournir 20 heures/semaine. La mesure *Insertion sociale* a pour critère une présence sur le lieu de travail de 20 heures/semaine.²⁰ Des assouplissements ont été apportés dans certains CLE, plus difficilement dans d'autres. Des démarches diverses ont été entreprises par le groupe de partenaires au régional afin d'apporter des solutions. Depuis, les coordonnateurs de projet rencontrent moins de problèmes à obtenir de la souplesse dans l'application de cette mesure. De plus, *Emploi-Québec* a récemment délégué un représentant au comité régional MFTA.

La question de la continuité

Pour que ce projet puisse se poursuivre, les membres de la concertation régionale continuent de développer le modèle, de consolider leurs alliances et de valider leur approche. Préoccupés par l'avenir de cette initiative, les partenaires voient d'un très bon œil l'arrivée d'*Emploi-Québec* et de *Service Canada* au *Comité régional*²¹.

¹⁹ Référence à l'article 5,5 du *Guide normatif pour les intervenants externes*, Emploi-Québec, Direction des mesures et des services, 2005.

²⁰ Au moins 60 heures par mois pendant les six premiers mois, puis 80 heures par mois par la suite.

²¹ Des représentants de *SPHERE-Québec* et de la *Sécurité du revenu* étaient déjà à la *Table*.

Le défi est maintenant de trouver des solutions aux deux aspects suivants :

- ✓ les allocations des participants;
- ✓ le maintien de cette initiative à long terme.

Le projet MFTA est appuyé par plusieurs établissements et organismes qui ont beaucoup investi. Si le projet MFTA s'avère une solution d'avenir, il faudra songer à en assurer la pérennité et à alléger la charge de travail qui repose pour l'instant sur les épaules des partenaires engagés. Pour qu'une telle expérience soit viable à long terme, il est nécessaire qu'elle puisse compter sur une assise financière.

D'une part, pour que les participantes et participants aient accès à une allocation de participation quelque soit leur lieu de travail, il faut trouver une solution qui durera le temps qu'il faudra.

D'autre part, pour que cette initiative se développe à long terme, les partenaires auront à faire une bonne analyse du projet, à définir le modèle à promouvoir et à avoir accès au moins à des fonds renouvelables chaque année. Actuellement, les sources de financement auxquelles ce projet s'alimente pourraient être soumises à des changements et ne sont pas nécessairement adaptées au projet. L'expérience est déjà suffisamment probante pour que les éventuels bailleurs de fonds s'engagent avec les partenaires dans une réflexion visant à assurer la pérennité des MFTA, en se centrant sur ce qui est essentiel aux personnes.

DES PROJETS

Le *Comité régional* en collaboration avec les chercheurs de l'*Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue* (UQAT) a élaboré un projet de recherche dans le cadre du programme de subvention à l'expérimentation de l'*Office des personnes handicapées du Québec* (OPHQ), afin d'évaluer le modèle d'intervention des MFTA auprès d'une clientèle éloignée du marché du travail.

D'autre part, deux projets collectifs sont actuellement parrainés par deux *Tables Action-Travail*, celles de Rouyn-Noranda et celle d'Amos. Il s'agit d'abord d'un projet en santé mentale à Rouyn-Noranda, dont le fiduciaire est le *Réseau d'intégration en emploi*, qui se concentre sur la production de cartes de souhait. À Amos, un projet a émergé autour de la publication d'un livre de recettes et s'adresse aux personnes ayant des limitations de toutes sortes.

Côté promotion, un court-métrage sera tourné au sujet du projet MFTA grâce à la contribution de la *Sécurité du revenu* et de *Service Canada*. Du matériel promotionnel tel que dépliants et pochettes, financé dans le cadre du programme de soutien aux organismes de promotion de l'OPHQ, est également au menu.

Les approches qui s'apparentent à celle du projet MFTA ont toutes en commun de reconnaître le rôle du travail dans l'intégration sociale des personnes ayant des limitations et dont la productivité est limitée; le travail comme source de dignité, la rémunération en tant que reconnaissance du travail. Si le Québec souscrit à ces principes, il doit prendre les moyens d'accueillir ces personnes sur le marché du travail, selon des formules éprouvées et de nouvelles formules.

■ LE PROJET EN QUELQUES CHIFFRES

- ✓ **133** participantes et participants (depuis 2003)
- ✓ **30** personnes en emploi (depuis 2003)
- ✓ **60** participantes et participants actifs en MFTA pour 2005-2006

■ MONTAGE FINANCIER 2005-2006

(Données obtenues en février 2006)

60 participantes et participants actifs en MFTA : 94 000 \$ par le fonds des partenaires régionaux, employeurs ou mesure *Insertion sociale d'Emploi-Québec*.

5 coordonnateurs à temps partiel (3 jours semaine) : 90 000 \$ par le *Centre de réadaptation Clair Foyer*, le *Centre de réadaptation La Maison* et le *Centre de santé et de services sociaux (CSSS) secteur santé mentale*.

Superviseurs : entre 185 000 \$ et 200 000 \$ par année en mesures individuelles du *Fonds d'intégration pour les personnes handicapées (SPHERE-Québec)*.

Coût moyen par personne active en MFTA : estimé à 9 000 \$ par année incluant les ressources humaines dédiées au partenariat y compris les coordonnateurs régionaux représentés par Mme Claudette Deault de l'OPHQ et M. Michel Darby du *Centre de réadaptation La Maison*.

5 tables locales, une par territoire et 1 comité régional MFTA : le Comité régional - *CRDI Clair Foyer*, *Centre de réadaptation La Maison*, *SSMO Vision-Travail*, le *Regroupement des associations de personnes handicapées de l'Abitibi-Témiscamingue (RAPHAT)*, l'*Agence de développement de réseaux locaux de services de santé et de services sociaux de l'Abitibi-Témiscamingue*, le *Centre hospitalier psychiatrique de Malartic*, le *ministère de la Santé et des Services sociaux (Sécurité du revenu et Emploi-Québec)*, *Service Canada*, l'*Office des personnes handicapées du Québec (OPHQ)* et le *ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport*.



DANS LE BAS-SAINT-LAURENT,

DES PARTENAIRES FONT ÉQUIPE!

Le *Comité de concertation et de consultation pour les travailleuses et travailleurs handicapés* du Bas-Saint-Laurent est l'instance correspondant aux tables régionales de concertation sur l'emploi et la formation des personnes handicapées présentes partout au Québec. Ce groupe de partenaires régionaux se concertent depuis plus d'une décennie. Le CAMO pour personnes handicapées s'est demandé quelle était la recette du succès de cette instance qui a si bien su progresser avec les années. Pour ce premier cahier spécial où le CAMO fait un relevé d'initiatives régionales qui ont apporté des solutions aux difficultés dans le continuum de services, l'expérience du *Comité* est riche en enseignement.

Dans le cadre de sa tournée des régions, le CAMO rencontrait en juin 2005 madame Gina Marmen qui présidait, jusqu'à tout récemment, ce comité depuis plusieurs années. Elle était alors la directrice de *L'Élan*, un service spécialisé de main-d'œuvre ayant des points de service à Rimouski, Mont-Joli et Amqui.

par Carole Foisy

C. Foisy - Pourriez-vous me dresser un bref historique du *Comité*?

G. Marmen - En avril 1995, le conseil régional de la *Société québécoise de développement de la main-d'œuvre (SQDM)* du Bas-Saint-Laurent nous a demandé de créer un comité consultatif pour les travailleuses et travailleurs handicapés. Il en existait alors quelques-uns ailleurs au Québec.

Dans le Bas-Saint-Laurent, une table de concertation travail et personnes handicapées était déjà en place. Quand, en avril 1995, la *Société québécoise de développement de la main-d'œuvre (SQDM)* nous a sollicités pour la création d'un comité, nous lui avons demandé de nous reconnaître comme comité consultatif.

En mars 1996, nous avons déposé un rapport à la SQDM qui identifiait les obstacles que rencontraient les travailleuses et travailleurs handicapés quant à l'accès et au maintien en emploi. Nous y proposons diverses pistes d'intervention. En 1997, le conseil régional de la SQDM acceptait le contenu de ce plan d'action. C'est à partir de ce moment que nous avons mis en branle une

série d'activités. En 1997, par exemple, nous avons participé à l'organisation d'un colloque régional qui s'appelait *Du cœur à l'ouvrage...un défi à relever*.

Le *Comité* a donc été créé officiellement en 1995 à partir d'un comité qui existait déjà depuis 5 ans.

C. Foisy - Parlez-moi des enjeux et des contraintes propres à votre région et de vos atouts.

G. Marmen - En premier lieu, le fait que nous existons, que nous nous concertons depuis 15 ans, fait en sorte qu'il y a deux, trois, quatre piliers dans notre organisation. Par exemple, il nous suffit de se regarder dans les yeux pour se comprendre. Il est plus facile d'expliquer aux autres partenaires qui désirent se joindre à nous quelles sont nos idées et de les faire adhérer aux solutions qui nous semblent les plus appropriées pour l'intégration des personnes handicapées.

C. Foisy - Des gens sont donc là depuis le tout début?

G. Marmen - Oui, nous sommes quelques-uns. Je dirais même que des partenaires présents lors de la création du *Comité* il y a 10 ans, plus de la moitié sont encore là. Pourquoi ça fonctionne bien chez nous? Je pense que c'est parce que ce sont des gens qui travaillent ensemble depuis longtemps et qui travaillent toujours dans la même optique, dans le même but.

Même si nous sommes dans des réseaux différents, nous travaillons tous pour la même chose. On peut tous trouver des solutions pour améliorer l'accès à l'emploi des personnes handicapées, que ce soit en passant par le développement de l'employabilité, la formation, etc. On travaille tous dans le même sens et comme ça fait longtemps qu'on travaille ensemble, on n'a pas besoin de se parler longtemps : quelqu'un a une bonne idée, le *Comité* l'examine, puis on se demande comment on va arriver à la réaliser. On n'a pas besoin de se convaincre pendant des heures et des heures.



Quelques membres du *Comité* : Claude Santerre, Ginette Côté, Andrée Tremblay, Lucie Lapointe, Denis Lévesque, Louise Turcotte, Cyd Lamirande (Photo : *Comité de concertation et de consultation pour les travailleuses et travailleurs handicapés du Bas-Saint-Laurent*)

Pour revenir à votre question à savoir si nous avons des contraintes, je mentionnerais certainement la question du financement de certaines de nos activités. Cependant, si je parle de faire fonctionner notre comité, nous sommes chanceux qu'*Emploi-Québec* mette à notre disposition une personne qui est attitrée à l'organisation de la table (les convocations, les comptes rendus, etc.). Il s'agit de monsieur Gilles Mongrain qui est avec nous depuis de nombreuses années.

Quant aux enjeux qui sont propres à notre région, aux contraintes pour atteindre nos objectifs, je n'en vois pas vraiment. Je me demande si c'est parce que notre territoire est grand, c'est vrai, mais que chaque représentant est partout, dans chaque localité. Par exemple, je pense au *Centre de réadaptation en déficience intellectuelle* (CRDI) qui est régional, mais qui travaille de la même façon partout dans les huit MRC (municipalités régionales de comté).

Du côté des services spécialisés de main-d'œuvre (SSMO), nous sommes trois organisations sur le territoire et nous travaillons sensiblement de la même façon. Chaque SSMO a sa propre réalité, mais quand je parle de concertation, ça veut dire que nous allons travailler sur des projets qui, de un, vont apporter « *un plus* » à tous et, de deux, nous ne travaillons que sur une base régionale et non pas sur une base locale. Si nous rencontrons des problématiques locales, nous allons y travailler localement selon la mission de chacun.

C. Foisy - Est-ce qu'il y a des enjeux particuliers dans l'offre de service? Quand on parle d'une personne qui veut intégrer le marché du travail, est-ce qu'il y a des failles ou des trous dans le continuum de services? Rencontrez-vous des difficultés?

G. Marmen - Lorsque j'ai su que le sujet principal de la discussion était le continuum de services, je me suis demandée si j'étais la bonne personne pour ce sujet. Actuellement, au *Comité*, le projet qui nous tient le plus à cœur est le projet sur les représentations sociales.

Le continuum de services n'est pas ressorti comme étant un problème dans notre région. Du côté du secteur de la santé mentale, c'est probablement plus problématique parce que des services sont mis en place et beaucoup reste à organiser, plus particulièrement dans le domaine du développement de l'employabilité.

Évidemment, s'il y avait un peu plus d'argent avec le programme *Contrat d'intégration au travail* à Emploi-Québec, en santé pour le centre de réadaptation en déficience physique de notre région et en éducation pour appuyer la transition école-vie active, ce serait bien.

C. Foisy - La raison pour laquelle j'ai voulu vous interviewer sur ce sujet est que j'ai l'impression qu'au cours des années, par votre stabilité et par le fait que vous êtes très engagés, vous avez ainsi réglé des problèmes de continuum de services.

G. Marmen - On l'a peut-être fait sans le savoir. En se parlant, en travaillant ensemble depuis 10 ou 15 ans, nous nous connaissons et nous savons « *qui fait quoi?* » et « *quand?* ». Ce type de problème s'est donc peut-être réglé

naturellement, sans même s'attarder au fait qu'il y avait des difficultés liées au continuum.

C. Foisy - Dans les faits, il y a deux choses dans votre région qui, à mon sens, constituent des solutions à des bris dans le continuum de services. Il y a d'abord le *Service alternatif d'intégration au travail de la personne handicapée de Rimouski inc. (SAITPH)*²² qui permet à la personne handicapée dont le niveau d'employabilité est faible de l'augmenter pour ensuite poursuivre ses démarches de recherche d'emploi avec un service spécialisé de main-d'œuvre. Le *Comité* a appuyé le développement de ce service et l'a épaulé pour qu'il soit maintenu. Ensuite, il y a les travaux que vous avez réalisés avec le *ministère de l'Éducation* (aujourd'hui le *ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport*), travaux à partir desquels ont émergé des activités pour joindre le milieu de l'éducation et prévenir des situations difficiles chez les futurs travailleurs handicapés.

G. Marmen - Il est vrai que le SAITPH est une solution très intéressante aux manques dans le continuum de services. Cette solution date déjà de 20 ans. La formation offerte, c'est même moi qui l'ai donnée la première. Ce n'est donc pas nouveau pour nous. Il est sûr que cette formation a été revue et améliorée; elle est de plus en plus géniale. Elle répond d'ailleurs de mieux en mieux aux besoins de la clientèle et s'adapte bien à la réalité régionale. Le fait que le SAITPH soit là, c'est le maillon qui manquait il y a quelques années. C'est sûr que c'est « *un plus* ».

C. Foisy - À partir de quels constats et comment ce service s'est-il développé?

G. Marmen - Cela remonte à bien longtemps! Nous avons alors constaté que bon nombre de personnes handicapées n'avaient jamais travaillé et qu'il leur était évidemment difficile de se vendre chez les employeurs en n'ayant pas d'expérience de travail. Elles ne savaient pas vers quoi s'orienter, elles connaissaient mal la réalité du marché du travail : se rendre au travail le matin, avoir de bonnes habitudes de travail et tout ça.

Le *Service alternatif d'intégration* s'appelait à l'époque *Les Ateliers Barnabé*. Il s'agissait d'offrir une formation pour, entre autres, dire aux personnes handicapées qu'elles peuvent travailler, que c'est possible, pour rencontrer les familles et leur dire la même chose, les sécuriser et ensuite leur faire vivre des stages en milieu de travail et tout le reste.

Le *Service alternatif d'intégration* partage son savoir : il y a eu une formation à Rivière-du-Loup et il se peut qu'il y en ait une autre dans la Vallée de la

²² Le SAITPH offre une formation préparatoire à l'emploi d'une durée de 26 semaines : 15 semaines de formation en classe et 10 semaines en stage. La personne est amenée à expérimenter progressivement le marché du travail en fonction de ses intérêts. L'approche est, entre autres, basée sur l'identification et le développement des compétences génériques.

Matapédia. Les gens du *Service alternatif d'intégration* sont d'accord pour transférer leur savoir. Ce qui est bien dans notre coin de pays, c'est que personne ne garde ses affaires pour lui tout seul, au SAITPH, par exemple, ils sont prêts à partager leur expertise de façon à ce qu'elle serve à plus de gens possible.

Notre table de concertation a toujours appuyé cette formation. Ces dernières années, alors que la situation du SAITPH a été plus difficile, l'organisme a reçu une contribution importante d'*Emploi-Québec* en tant que projet majeur et le *Comité* n'a pas hésité à offrir son appui. Maintenant, la situation financière du SAITPH est devenue stable.²³

C. Foisy - Le *Comité* fait certainement preuve de ténacité!

G. Marmen - Oui, je crois. Développer des projets prend souvent de nombreuses années, c'est même parfois très long!

Je voudrais aussi mentionner ce que nous avons fait concernant la transition de l'école vers la vie active : notre tournée des commissions scolaires. C'est un dossier important pour notre table de concertation. Ce dossier nous a aidé à combler un manque qu'il y avait lorsque les clients arrivaient dans les SSMO; il n'y avait pas de transition entre ce que les élèves avaient acquis à l'école et le milieu de l'emploi.

Nous préparons actuellement une deuxième tournée pour l'automne; on retourne dans les commissions scolaires avec le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport (MELS). Ce qui est aidant, c'est que la représentante du MELS au *Comité* est convaincue elle aussi de l'importance de cette démarche. Nous avons des membres qui ont toujours la flamme, cette petite flamme qui nous maintient actifs et dynamiques. Nous croyons beaucoup à ce que nous faisons, finalement!

C. Foisy - Avez-vous une recette pour attirer de nouveaux membres?

G. Marmen - Non. Je crois en fait que nous n'en avons pas besoin parce que les organisations viennent à nous. C'est peut-être à cause de la dynamique du *Comité*. Les gens sont peut-être plus portés à rester ou à insister pour être remplacés s'ils partent.

Il faut dire qu'au *Comité*, notre philosophie, ce n'est pas seulement d'échanger sur ce que nous faisons, mais c'est surtout de mener des actions très très concrètes... Ça prend tout le temps des projets concrets et qui font avancer les choses. C'est ce qui aide à maintenir la motivation chez les membres. Un de nos derniers projets était de monter notre pochette d'information *Le marché du travail*. Nous nous sommes inspirés de ce qui s'était fait ailleurs; ça ne sert à rien

²³ Le financement du SAITPH est renouvelable sur une base annuelle et s'est diversifié (financement public, autofinancement).

de réinventer la roue. Puis, à partir de la pochette, nous avons créé notre site Web (www.comitetravailpersonnehandicapee.net). Ce sont toutes des choses qui existent encore aujourd'hui, qui servent encore aux besoins, des choses très très concrètes.



Comité du projet de recherche sur les représentations sociales. De gauche à droite : John Cabano, Denis Lévesque, Sophie-Anne Morin, Claude Santerre, Gina Marmen et Jean Chênevert. (Photo : *Comité de concertation et de consultation pour les travailleuses et travailleurs handicapés du Bas-Saint-Laurent*)

Aussi, il y a notre fameux projet sur les représentations sociales²⁴ qui a fini par démarrer. C'est un projet sur lequel nous avons travaillé sans relâche depuis trois ou quatre ans. Ce type de projet maintient les gens ensemble... D'ailleurs, on est bon pour les garder encore longtemps puisqu'on pourra profiter des conclusions de l'étude dans deux ou trois ans! Ça, c'est génial! Blague à part, ce projet est plus qu'une étude (ça ne finira pas en gros cartable à 2 000 pages), nous cherchons à avoir des modèles concrets à la fin.

Le projet concernant la transition de l'école vers la vie active, c'est un peu la même chose; la tournée que l'on fait dans les commissions scolaires, c'est très concret aussi. Plusieurs sont intéressés parce que plusieurs y gagnent. Par contre, il faut dire que ça prend quelqu'un qui organise tout ça, qui pousse pour que ça se passe.

C. Foisy - Ça prend un meneur?

G. Marmen - Oui, ça prend un meneur. Ça prend un leader qui s'assure que ça bouge. C'est ce qui maintient le dynamisme de la table de concertation.

C. Foisy - À ce chapitre, ce que je perçois du leadership que vous exercez, c'est d'être une meneuse, mais tout en laissant les autres prendre leur place.

G. Marmen - Absolument. Je me suis rendue compte à un moment donné que les gens travaillaient mieux en petit groupe. Travailler à 20 personnes autour d'une table sur un sujet précis, on ne s'en sort pas! J'ai donc proposé aux membres du *Comité* de travailler en sous-comité : un petit comité supervise le projet des représentations sociales, c'est le comité recherche où il y a cinq personnes. Ensuite, il y trois ou quatre personnes pour le site Web, pour sa mise à jour et le rendre encore plus accessible. Puis, il y a un comité sur la transition école-vie

²⁴ Le projet sur les représentations sociales vise à mieux connaître la façon dont sont construites les images qu'ont les employeurs des personnes handicapées en situation de travail. La question des perceptions que les personnes handicapées ont d'elles-mêmes sera aussi abordée. Pour en savoir plus, lire l'article sur la visite du CAMO dans le Bas-Saint-Laurent dans le *Bulletin* de novembre 2005 (www.camo.qc.ca/documentation/novembre2005.php).

active, etc. Ça fait en sorte que les gens du *Comité* se rencontrent en grand groupe peut-être trois fois par année. Les petits groupes se rencontrent au besoin à toutes les semaines s'il le faut, à tous les mois, à tous les trois mois, ça dépend. C'est évidemment plus facile de regrouper trois ou quatre personnes qu'une vingtaine.

En grand groupe, chaque sous-comité ramène ses travaux. C'est à ce moment que se prennent les décisions ou que, tout simplement, l'on se dit bravo! Ça travaille vraiment bien de cette façon-là, les gens s'impliquent dans un comité s'ils ont de l'intérêt et s'ils ont du temps. Sinon, ce sera pour la prochaine fois. Si vous êtes intéressé à un comité et que vous n'avez pas le temps, ce n'est pas grave, vous vous impliquerez une autre fois. On comprend ça! Les gens ne sont pas obligés, les gens s'impliquent quand ils en ont envie. Juste de ne pas se sentir obligé, c'est un poids de moins. Ça, c'est aussi « *un plus* » pour la dynamique du *Comité*.

C. Foisy - Revenons à la transition école-vie active. Quelles seraient les conditions pour que cette approche soit plus largement adoptée?

G. Marmen - Il se pourrait que d'imposer l'introduction de la planification de la transition dans le plan d'intervention fasse une différence, mais je n'en suis pas certaine encore. Ce qui est plus sûr c'est que la tournée que nous faisons, ça fonctionne! On se rend compte que, dans le monde de l'enseignement, ce que fait le secteur de l'intégration en emploi est très peu connu.

Il y a quelques années, la première fois où j'ai fait cette tournée, c'était vraiment spécial de voir que les enseignantes et enseignants, le personnel de la direction de l'école, les spécialistes, les gens de l'orientation professionnelle et d'autres étaient particulièrement surpris de voir tout ce qui pouvait exister pour l'intégration des personnes handicapées en emploi. Nous avons l'impression qu'ils voyaient la lumière au bout du tunnel. Déjà, de connaître ce qui est possible après l'école, ça change le regard des enseignantes et enseignants, ça les motive encore plus à poursuivre leur travail avec leurs élèves, ils savent qu'il y a quelque chose au bout!

Notre message était d'autant plus intéressant que nous leur proposons d'introduire les étapes de transition dans le plan d'intervention qui existe déjà dans les écoles. C'est une proposition qui avait calmé les craintes; celles d'avoir à refaire un autre plan. C'est la proposition qui a d'ailleurs été retenue dans le document de l'*Office des personnes handicapées du Québec*²⁵, ce qui doit vouloir dire que c'était une bonne idée!

Nous refaisons la tournée puisqu'au fil des ans, les professeurs changent; ils changent d'école, changent de classe. De plus, cette fois-ci, nous allons leur

²⁵ Office des personnes handicapées du Québec, *La transition de l'école à la vie active - Rapport du comité de travail sur l'implantation d'une pratique de la planification de la transition au Québec*, 2003.

donner des éléments concrets. Il leur faut définir des étapes de transition, mais comment faire. Nous allons leur donner des idées sur ce que doivent être des étapes de transition et comment les écrire dans le plan d'intervention. On va essayer de leur donner le plus d'outils et d'idées possibles pour qu'ils puissent, le lendemain, mettre ça en application.

En définitive, ce qui fera la différence, ce sera lorsque l'on parlera partout d'intégration, quand les gens saisiront que les personnes handicapées peuvent travailler comme tout le monde. D'ailleurs, ça commence tranquillement à faire son chemin dans les mentalités. Il me semble que c'est plus facile aujourd'hui qu'il y a 10 ans. Aujourd'hui, par exemple, on n'a plus besoin de tant convaincre les directions d'école que c'est important de nous recevoir pour parler intégration au travail, en fait, nous sommes reçus à bras ouverts.

Et c'est tant mieux, parce que la formation, c'est très important!

C. Foisy - Quelles sont les plus grandes réussites du *Comité*?

G. Marmen - Premièrement, une des plus grandes réussites de notre *Comité*, c'est certainement d'avoir réuni des membres de grande qualité. Il y a aussi la ténacité, évidemment. Notre principal objet de fierté actuellement, c'est selon moi d'avoir obtenu la subvention qui fera en sorte que nous allons mener à terme notre projet sur les représentations sociales. Il y a aussi notre pochette et notre site Web qui sont de belles réalisations.

En fait, à bien y penser, le fait que les états de situation ou les études que nous avons produits nous ont amenés à développer des activités concrètes constituent aussi des gains importants.

C. Foisy - Et l'avenir de la concertation?

G. Marmen - D'après moi, malgré l'excellent travail que tout le monde effectue, chacun dans sa propre organisation, tous les membres du *Comité*, il faut quand même travailler en grand groupe pour développer des projets avec une plus grande amplitude, avec beaucoup plus de résonance, de rayonnement. C'est donc très important de continuer à se concerter sur une base régionale au Québec parce que je pense que nous pouvons alors nous attaquer à de plus gros projets, à une plus grande échelle.

■ LE COMITÉ EN QUELQUES CHIFFRES

- ✓ **19** organisations membres
- ✓ **1990** - Année de constitution
- ✓ **1995** - Année de reconnaissance par la SQDM

Financement : Emploi-Québec, soutien ponctuel aux activités (location de salles, déplacements).

Prêt de ressources : Emploi-Québec, préparation des rencontres, comptes rendus, documentation, etc.

■ LES PRINCIPAUX PROJETS EN 2005-2006

- ✓ Étude sur les représentations sociales
- ✓ Tournée des commissions scolaires sur la transition école-vie active
- ✓ Diffusion et mise à jour du site Web
- ✓ Activités de veille
- ✓ Suivi de certains projets régionaux

■ LES PARTENAIRES²⁶

- ✓ *Ateliers Léopold Desrosiers*
- ✓ *Centre de réadaptation en déficience intellectuelle Bas-Saint-Laurent*
- ✓ *Centre de réadaptation InterAction*
- ✓ *Centre-Ressources pour la Vie Autonome*
- ✓ *Commission de la Santé et de la sécurité du travail (CSST)*
- ✓ *Confédération des syndicats nationaux (CSN)*
- ✓ *Emploi-Québec*

²⁶ En date de juin 2005, le *Comité* a prévu des sièges réservés pour un employeur et un employé d'une entreprise régulière, un employeur et un employé d'une entreprise adaptée. Ces sièges sont actuellement comblés.

- ✓ ***Fédération pour personnes handicapées du KRTB***
- ✓ ***Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport***
- ✓ ***Office des personnes handicapées du Québec***
- ✓ ***Regroupement des organismes de personnes handicapées BDF***
- ✓ ***Service alternatif d'intégration au travail des personnes handicapées Rimouski inc.***
- ✓ ***Service spécialisé de main-d'œuvre L'Élan***
- ✓ ***Emploi-Services Matane (SSMO)***
- ✓ ***SSMO La Rescousse***
- ✓ ***Service d'entretien ménager provincial inc.***
- ✓ ***Service Canada***
- ✓ ***Société de l'assurance automobile du Québec***
- ✓ ***SPHERE-Québec***

Décembre 2003, boulevard Rosemont, dans l'Est de Montréal. En cette journée « *frisquette* » d'hiver, Éric (nom fictif) a rendez-vous dans les locaux d'*Action main-d'œuvre*, un organisme d'aide à l'intégration au marché du travail. Éric terminera dans quelques mois ses études dans une école secondaire de l'île de Montréal. Il est inscrit au programme *Insertion sociale et professionnelle des jeunes* (ISPJ); un cheminement particulier de formation offert aux élèves qui ne peuvent poursuivre des études secondaires au secteur régulier et décrocher un diplôme d'études secondaires (DES). C'est le cas d'Éric en raison de ses difficultés d'apprentissage liées à sa déficience intellectuelle légère. Il en est à sa dernière année en ISPJ. L'objectif de ce programme de formation est de le préparer à l'emploi, par le biais de stages en milieu de travail et de cours préparatoires visant le développement de son employabilité. Ce saut vers le marché du travail est une étape importante dans la vie d'Éric, un saut vers l'inconnu, qui n'est pas sans l'inquiéter, lui ainsi que ses parents.

par Frank Bouchard

Ce rendez-vous chez *Action main-d'œuvre* (AMO) pourrait toutefois lui permettre d'envisager plus sereinement ce passage. Éric est, avec douze autres élèves aussi inscrits en ISPJ, un participant du projet *Continuum Plus*. Ce projet, élaboré et coordonné par AMO vise à assurer une transition harmonieuse entre l'école et le travail pour les élèves ayant une déficience intellectuelle légère et qui sont inscrits au programme ISPJ de quatre écoles secondaires de l'île de Montréal. Ce rendez-vous vise à établir le *Plan de continuité*, un plan permettant de tracer un portrait du participant selon différents aspects (acquis scolaires et socioprofessionnels et compétences à développer).

L'établissement de ce plan représente l'une des douze activités de *Continuum Plus*, un projet expérimental de planification de la transition rendu possible grâce à une aide financière de 100 000 \$ de l'*Office des personnes handicapées du Québec* (OPHQ) par le biais de son *Programme de subventions à l'expérimentation*. Fruit d'une longue démarche ayant débuté en 1999, notamment pour trouver le financement nécessaire, le projet, élaboré de concert avec le *Comité régional des associations en déficience intellectuelle de Montréal* (CRADI), a pu démarrer en janvier 2003.

■ OBJECTIF DE *CONTINUUM PLUS*

L'objectif de *Continuum Plus* est de démontrer l'impact qu'une planification et une harmonisation des interventions des différents partenaires a auprès des élèves visés. Une telle planification devrait leur permettre de poursuivre, pendant et après leur scolarisation, une démarche cohérente d'insertion socio-professionnelle respectant leur projet de vie. Ainsi, les chances d'accéder au marché du travail, et ce, le plus rapidement possible, devraient être améliorées.

Historiquement, une grande partie des personnes ayant fait appel aux services d'*Action main-d'œuvre* ont bénéficié du programme ISPJ. Au fil des ans, il est apparu que, même si le programme ISPJ parvient à accroître les possibilités futures des jeunes une fois qu'ils quittent l'école, aucun arrimage n'est prévu avec les services spécialisés de main-d'œuvre susceptibles de répondre aux futurs besoins de ces jeunes. D'où le choix de travailler avec cette clientèle. Selon les constats d'*Action main-d'œuvre*, cette absence d'arrimage entre le milieu scolaire et le milieu de l'emploi nuit au processus d'intégration à l'emploi. Cette absence peut aussi provoquer, en raison d'une période d'inaction et de flottement souvent présente entre la fin de la scolarisation et le début de l'emploi, une perte d'acquis socioprofessionnels chez l'étudiant. D'où la nécessité de planifier la transition, une planification permettant ainsi l'arrimage des actions des différents milieux.



Mme Carole Gravel d'*Action main-d'œuvre*, superviseure clinique du projet et Mme Ariane Fournier-Dussault de l'*Office des personnes handicapées du Québec*, membre du comité de partenaires. (Photo : Perry Rotondo)

Cette prise de conscience concernant l'absence d'arrimage et la nécessité d'y travailler, à Montréal avec *Continuum Plus* mais aussi ailleurs au Québec, fait en sorte que la planification de la transition prend, depuis quelques années, une importance accrue dans les réseaux de l'éducation, de la réadaptation et de l'emploi. Les pressions du milieu associatif des personnes handicapées et des parents ont également contribué à l'émergence de cette préoccupation. L'idée de *Continuum Plus* est d'ailleurs issue d'une des premières expériences québécoises de planification, soit le projet *Arrimage des ressources socioprofessionnelles en déficience intellectuelle* (souvent connu sous le vocable *Projet PIC* pour *Plan Intégré de Continuité*). Expérimenté de 1997 à 2000, ce projet visait la planification de la transition pour un groupe de 14 élèves ayant une déficience intellectuelle (de légère à profonde) fréquentant deux écoles spécialisées de l'est de Montréal. Cette planification, étalée sur trois ans, s'articulait autour du *Plan intégré de continuité* ou PIC, un outil permettant de structurer les interventions nécessaires pour assurer au jeune une transition réussie qui prend en compte son projet de vie, dans une perspective d'autodétermination et d'appropriation (*empowerment*). *Action main-d'œuvre* était un des partenaires actifs du projet,

avec les deux écoles, un centre de réadaptation et une association de parents d'enfants ayant une déficience intellectuelle.

Continuum Plus repose sur les mêmes bases philosophiques que le projet PIC, mais est adapté à la réalité et aux besoins particuliers des jeunes visés par le projet. La clientèle est différente : il s'agit d'élèves ayant une déficience intellectuelle légère seulement et qui poursuivent des études dans une école régulière, dans la filière de formation ISPJ. La durée de la planification est également moindre, soit un an avant la fin des études et non trois. *Continuum Plus* n'a pas la prétention d'être un projet visant une planification complète de la transition. Il s'inscrit plutôt comme une étape dans un *Plan de transition*²⁷ complet qui, normalement, s'étend sur une période de temps plus longue (trois à quatre ans avant la fin des études) et qui comprend plusieurs facettes de la vie active, et non uniquement celles concernant l'intégration professionnelle.

Continuum Plus veut donc assurer une transition école/travail en planifiant et en harmonisant les interventions des différents partenaires à la fin du parcours scolaire de l'élève. AMO joue un rôle de pivot et de coordonnateur des activités. L'attention est mise sur une transition vers la sphère du travail, qui inclut les stages, l'emploi rémunéré, l'éducation aux adultes, la formation préparatoire à l'emploi, etc. Aussi, que ce choix d'une transition vers la sphère du travail se fasse en concordance avec le projet de vie de l'élève est une préoccupation majeure tout au long du processus.

■ UN PROJET EN TROIS PHASES

La réalisation de *Continuum Plus* a eu lieu dans un contexte d'expérimentation et de recherche étant donné la nature du financement obtenu dans le cadre d'un programme destiné à soutenir l'expérimentation rigoureuse de projets novateurs. Ce contexte, qui n'était pas nécessairement souhaité à l'origine par les promoteurs, a obligé AMO et ses partenaires à découper davantage chacune des étapes du processus. C'est ainsi que le projet s'est déroulé en trois phases : l'implantation, la mise en œuvre et l'évaluation, le tout étalé sur 24 mois, soit de janvier 2003 à décembre 2004.

²⁷ Par *Plan de transition*, il est fait référence à la planification de la transition de l'école à la vie active (et non seulement le travail). Ce plan s'inscrit dans un processus pouvant s'étendre sur plusieurs années avant la fin de la scolarisation de l'élève. Il est orienté principalement vers l'avenir socioprofessionnel du jeune et la préparation à la vie adulte, notamment en regard de ses loisirs et de la transformation de son réseau social quand il aura quitté l'école. Le *Plan de transition* peut s'inscrire à l'intérieur du plan d'intervention personnalisé de l'élève. Pour en savoir davantage sur le *Plan de transition* et sur les expériences québécoises en la matière, vous pouvez consulter le document [La transition de l'école à la vie active - Rapport du comité de travail sur l'implantation d'une pratique de la planification de la transition au Québec](#), Office des personnes handicapées du Québec, 2003.

Phase d'implantation

La première phase consistait à l'élaboration du modèle de transition école/travail qui serait appliqué et du processus permettant son évaluation. Cette étape a permis la mise en place de la structure de l'expérimentation, incluant la constitution d'un comité de suivi réunissant des représentantes et représentants des organismes partenaires concernés par le projet : commissions scolaires, écoles, direction régionale du ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport (MELS), centres de réadaptation en déficience intellectuelle (CRDI), CLSC, associations de personnes ayant une déficience intellectuelle et leurs parents, CAMO pour personnes handicapées et Office des personnes handicapées du Québec (OPHQ).

Phase de mise en œuvre

La phase principale d'expérimentation a débuté en juin 2003 et s'est déroulée jusqu'à la fin de l'année scolaire 2003-2004. Cette seconde phase s'articulait autour de la réalisation d'une douzaine d'activités spécifiques :

- 1.** sensibilisation et mobilisation des intervenants du milieu scolaire;
- 2.** sensibilisation et mobilisation des étudiants, de leur famille et des intervenants;
- 3.** reconnaissance des acquis de l'étudiant et identification de ses compétences et des habiletés à développer;
- 4.** identification du projet de vie socioprofessionnelle;
- 5.** accroissement des capacités d'autodétermination chez l'étudiant;
- 6.** développement du réseau social du jeune;
- 7.** développement de la maturité professionnelle de l'étudiant;
- 8.** préparation au marché du travail;
- 9.** maintien des acquis liés au travail à la fin de la scolarisation;
- 10.** concertation dans les interventions;
- 11.** maximisation de l'implication des parents;
- 12.** partage de l'expertise.

Les premières étapes consistaient à promouvoir le projet auprès du personnel des commissions scolaires et des écoles visées (activité 1). Celui-ci fut rencontré par AMO ainsi que le conseil d'établissement de l'école et le comité des élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage (EHDA) des commissions scolaires. Une fois les partenaires du milieu scolaire convaincus et mobilisés, les élèves et leurs parents furent informés de l'initiative et invités à y participer sur une base volontaire (activité 2). Cette étape était importante car il s'agissait non seulement de susciter leur intérêt, mais également de répondre à leurs interrogations quant à la fin des études et à l'avenir. Les personnes intéressées ont été par la suite invitées à rencontrer le personnel d'*Action main-d'œuvre* afin de dresser un portrait du développement socioprofessionnel du jeune (historique, autonomie, niveau de limitation, forces, points à travailler,

intérêts professionnels, projet de vie, rêves, relations interpersonnelles, niveau scolaire, compétences en regard du travail, besoins particuliers, etc.) afin d'établir le *Plan de continuité* (activité 3).

Éric se trouve à cette étape du processus. Lors de cette rencontre, lui et les autres participantes et participants ont procédé à l'ouverture d'un portfolio qui permettra de colliger les compétences et habiletés développées tout au long de l'année, notamment dans le cadre de stages en milieu de travail. Cette rencontre était également l'occasion d'amorcer une réflexion permettant d'identifier le projet de vie de l'élève (activité 4). Ce dernier doit être au centre de cette réflexion et il faut qu'il soit en mesure de nommer lui-même son projet de vie. Des activités sont donc prévues pour augmenter les capacités d'autodétermination (empowerment) des participantes et participants (activité 5). Une rencontre d'évaluation avec le conseiller en orientation d'AMO permettait également de cerner plus précisément le profil d'employabilité et les habiletés nécessaires à développer pour l'intégration au marché du travail. Cette rencontre officialisait également la participation de l'élève au projet (activité 7).

La préparation au marché du travail est au cœur du programme ISPJ. Cette préparation se concrétise particulièrement dans la participation à des stages en milieu de travail. Dans le contexte du projet *Continuum Plus*, l'objectif est d'arrimer davantage ces stages avec le projet de vie de l'élève. *Action main-d'œuvre* offrait aux intervenantes et intervenants de s'impliquer dans la recherche et la supervision du stage, afin notamment de permettre qu'à la fin du stage, ce dernier devienne un emploi rémunéré (activité 8). De plus, le conseiller en main-d'œuvre d'AMO rencontrait les participantes et participants en groupe une fois par semaine afin d'établir des liens plus significatifs entre eux (activité 6).



Quelques membres du comité de partenaires : M. Pierre Pilon du *CRDI Gabrielle-Major*, M. Benoît Dumas du *Service à l'intention des élèves présentant une déficience intellectuelle légère des commissions scolaires francophones de l'île de Montréal* et Mme Marie Doyon du *ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport* (Photo : Perry Rotondo)

Le maintien des acquis à la fin de la scolarisation est essentiel pour s'assurer d'une transition réussie, particulièrement pour la clientèle en déficience intellectuelle (activité 9). Pour cette raison, il doit y avoir une continuité dans les services. Une concertation entre les milieux scolaire, de la santé et des services sociaux ainsi que de l'emploi s'avère important et un transfert des informations pertinentes (le profil d'employabilité en particulier) était prévu pour l'inscription des participantes et participants à AMO, mais aussi au service socioprofessionnel des CRDI si nécessaire (activité 10). D'autre part, les parents ont reçu un bottin des ressources pour leur permettre d'assurer le maintien de ces acquis en leur permettant d'identifier rapidement les services disponibles (activité 11).

Un certain nombre d'outils (questionnaires, dépliants d'information, guides, grilles d'analyse, textes divers, fiches-bilan, profil d'employabilité, etc.) ont été utilisés pour mener à bien les douze activités du projet. Certains de ces outils ont été élaborés spécifiquement pour le projet, alors que d'autres étaient déjà utilisés à d'autres fins soit par AMO ou par les partenaires (écoles, commissions scolaires, etc.). L'ensemble de ces outils forme le *Coffre à outils* de *Continuum Plus* qui appuie et facilite la démarche en permettant aux intervenants de partager leur expertise. L'idée n'était pas de créer de nouveaux outils, mais d'utiliser dans la mesure du possible ceux déjà existants (activité 12). Plus d'une soixantaine d'outils ont ainsi été réunis et utilisés dans l'une ou l'autre des activités.²⁸

Phase d'évaluation du projet

La troisième phase du projet consistait à la réalisation du bilan du projet, à l'évaluation de la démarche ainsi qu'à l'élaboration d'un certain nombre de recommandations. Cette phase d'évaluation a été réalisée de septembre à décembre 2004 par l'équipe de consultants de la *Coopérative de travail Interface* embauchée pour encadrer l'aspect expérimentation du projet. Les objectifs poursuivis par cette évaluation étaient d'évaluer le mandat du comité de suivi (qui est de favoriser la mise en place des conditions de réussite pour assurer la participation des instances concernées ainsi que la pérennité du projet) et d'évaluer le modèle de transition et ses douze activités.

Il est à noter que l'objet d'évaluation est le projet *Continuum Plus* et non les étudiantes et étudiants qui y participent. En ce sens, ce qui a été évalué, ce sont les moyens mis en place et les résultats y étant associés.

L'évaluation du projet s'est faite en interrogeant (en groupe ou individuellement) les différents acteurs concernés par le projet (élèves, parents, professeurs, conseillères et conseillers, etc.) ainsi que les membres du comité de suivi. Cette évaluation a notamment fait ressortir que, globalement, le modèle théorique est considéré comme pertinent. Selon les participantes et participants, *Continuum Plus* « *c'est un beau projet, un peu ambitieux et très énergivore* ». Il est aussi mobilisateur, dynamisant et créateur d'espoir. Pour plus de détails concernant l'évaluation du projet, consultez la section *Bilan des résultats* à la page 44.

■ PÉRENNITÉ DU PROJET

Action main-d'œuvre et les partenaires engagés dans *Continuum Plus* souhaitent dès le départ que le modèle soit maintenu à la fin de

²⁸ Le *Coffre à outils*, dans sa forme actuelle, ne peut être diffusé plus largement en raison du respect des droits d'auteur. Au moment de la rédaction du présent texte, le comité de suivi du projet travaille sur une version allégée sur cédérom du *Coffre à outils*, pouvant être rendu disponible à d'autres groupes de partenaires intéressés à reproduire l'expérience dans leur milieu.

l'expérimentation. À l'origine, la troisième phase devait permettre de dégager les conditions permettant d'assurer cette pérennité. Toutefois, étant donné l'importance de la question et l'ampleur du travail pour l'évaluation, le comité de suivi a préféré initier une quatrième phase, strictement réservée à la pérennité. Cette phase, financée par la *Direction régionale d'Emploi-Québec* de Montréal, s'est déroulée de janvier à mars 2005 inclusivement. Elle a permis de réaliser un certain nombre de contacts ou de rencontres afin de présenter le projet à différents milieux. Un dépliant promotionnel a été publié et distribué à plusieurs centaines d'exemplaires. La principale réalisation de cette phase a été toutefois l'élaboration de recommandations précises permettant la pérennité du projet et du modèle élaboré. Parmi ces recommandations, mentionnons celle visant la tenue des activités sur une période de 18 mois au lieu de 12, celle concernant l'inscription de la démarche dans le contexte de l'approche orientante et celle indiquant que les écoles doivent intégrer dans leurs pratiques la planification de la transition école-vie active afin de préparer les élèves et leurs parents au passage du statut d'étudiant à celui de travailleur.

■ BILAN DES RÉSULTATS

Action main-d'œuvre et ses partenaires font un bilan globalement positif du projet. Parmi les constats, il faut souligner la réussite de la concertation dans un contexte montréalais qui, par la multitude de réseaux et d'intervenants, ne rend pas les choses faciles. Réussir à asseoir ensemble quatre écoles provenant de quatre commissions scolaires, trois centres de réadaptation, des dizaines de professeurs, d'intervenants et de parents est en soi un défi! Cette concertation a été réalisée dans un laps de temps très court (trois mois). Il aurait été plus aisé d'avoir un peu plus de temps pour établir cette dernière, permettant ainsi d'élargir le comité de partenaires d'origine.

La réalisation des douze activités à l'intérieur d'une année scolaire a été considérée comme difficile, et ce, en raison du temps nécessaire pour établir les liens indispensables à un partenariat réussi. Mener l'expérience sur 18 mois plutôt que 12 serait plus réaliste. Aussi, une plus longue période de temps pourrait permettre un meilleur engagement des professeurs qui doivent trouver des façons d'intégrer les activités les concernant à un horaire déjà chargé (conciliation de la charge habituelle des enseignants et introduction de nouvelles pratiques). À cet égard, des consultations ont eu lieu auprès du syndicat des enseignants (*Alliance des professeures et professeurs de Montréal*) afin de s'assurer au préalable que *Continuum Plus* ne viendrait pas alourdir la tâche des enseignants et ne serait pas en contradiction avec les conventions collectives.

Les élèves ayant participé au projet ont réalisé un gain important en termes de temps, les démarches faites dans le cadre du projet ayant pour but d'accélérer la transition vers le marché du travail. Ils ont aussi acquis des habiletés indéniables pour le marché du travail : meilleure préparation à l'emploi, augmentation de la

maturité vocationnelle, meilleure connaissance de leurs intérêts et de leurs capacités professionnelles et valorisation afin d'augmenter leur estime de soi. Toutefois, le fait pour plusieurs d'entre eux de ne pas avoir réussi à s'intégrer immédiatement au marché du travail à la fin de leur scolarité, en juin 2004, a été vécu avec une certaine déception. À cet égard, il faut admettre que les jeunes et leurs parents n'avaient pas la même compréhension de la finalité du projet que les promoteurs (AMO et ses partenaires). Pour ces derniers, *Continuum Plus* ne visait pas un placement assuré en emploi, mais bien une préparation pour faciliter ce placement, sans toutefois en garantir le succès. Il s'agissait de mettre le jeune sur des rails, le menant ultimement vers l'emploi. Une compréhension commune des objectifs et des buts dès le départ s'avère importante pour éviter que les participants du projet vivent ce genre de déception.

À la suite de l'expérimentation, 11 des 13 participants du projet sont parvenus à faire une transition réussie vers des activités socioprofessionnelles :

- ✓ **6** des participants sont intégrés sur le marché du travail (emploi rémunéré ou non) ;
 - **5** participants sont en emploi avec un *Contrat d'intégration au travail* (dont un recevant les services d'un CRDI)
 - **1** participant est en insertion sociale (Programme INSO d'Emploi-Québec)
- ✓ **3** des participants sont en recherche d'emploi;
- ✓ **2** des participants ont fait un retour aux études.

Seulement deux des participants ont interrompu leur cheminement socioprofessionnel.

Du côté des parents, ceux-ci ont été très présents durant tout le projet. Il semble toutefois que leur engagement, en ce qui a trait à la planification de la transition école-vie active, devrait débiter plus tôt (non seulement lors de la dernière année de la scolarisation) et s'inscrire dans le contexte d'un *Plan de transition*. Également, afin de maximiser l'efficacité de leur rôle et de bien préciser les possibilités et les limites d'un processus de planification de la transition pour prévenir les attentes irréalistes, il s'avère important de préparer et de former les parents au préalable et de leur fournir de l'information claire et précise en évitant le jargon institutionnel. Cette préparation des parents à la transition de l'école à la vie active de leurs enfants doit être presque aussi importante que la préparation de l'élève.

Enfin, en ce qui concerne la pérennité du projet *Continuum Plus*, il faut de toute évidence intégrer le modèle qu'il propose dans les pratiques des réseaux concernés. Il faut que cette intégration soit effectuée de façon formelle. Par

exemple, l'incorporation de *Continuum Plus* dans le projet éducatif de l'école vient formellement l'intégrer dans les pratiques de l'école. La pérennité du modèle passe également par son intégration dans les activités touchant l'approche orientante à l'école. Rappelons que les grands objectifs de cette approche visent, entre autres, à favoriser une transition harmonieuse à la fin des études secondaires. La question financière est tout aussi importante. Le rôle pivot d'*Action main-d'œuvre* ne peut se jouer sans qu'une aide financière ne soit accordée pour assumer les coûts de la main-d'œuvre nécessaire à la coordination des actions. Même si le réseau scolaire décide de s'engager pleinement, l'absence d'une ressource du côté du réseau de l'emploi risque de ne pouvoir assurer le succès d'une planification de la transition, tel que le modèle de *Continuum Plus* le propose.

■ CONCLUSION

En bout de ligne, le projet *Continuum Plus* s'est avéré globalement un succès. Sa pérennité demandera certains ajustements (en plus d'un soutien financier), mais le modèle a fait la preuve de son utilité et de sa faisabilité. Succès également pour Éric, qui a réussi à se dénicher un emploi dans le secteur du commerce de détail. Certes, au salaire minimum, il ne gagne pas une fortune, mais ce travail le valorise et lui assure une plus grande autonomie financière. Cependant, au-delà d'avoir réussi à s'intégrer au marché du travail, Éric, comme les autres participants, a eu le plaisir d'avoir été valorisé et d'avoir été considéré « *comme un adulte* » dans ce processus.

■ LE PROJET EN QUELQUES MOTS

Année de réalisation : 2003 et 2004

Territoire : île de Montréal

Clientèle visée : élèves du secondaire ayant une déficience intellectuelle légère et inscrits au programme *Insertion sociale et professionnelle des jeunes* (ISPJ) offert dans les écoles secondaires régulières

Nombre de participants : 13 élèves

Promoteur : *Action main-d'œuvre inc.* (service spécialisé de main-d'œuvre)

Bailleur de fonds : *Office des personnes handicapées du Québec* (programme de subventions à l'expérimentation)

Montant de subvention accordée : 100 000 \$

LES PARTENAIRES

Gestion du projet

- ✓ *Action main-d'œuvre inc.*
- ✓ *Comité régional des associations pour la déficience intellectuelle (CRADI)*
- ✓ *Coopérative de travail Interface (évaluation du projet)*
- ✓ *Office des personnes handicapées du Québec (OPHQ) à titre de bailleur de fonds*

Réseau scolaire

- ✓ *Commission scolaire de la Pointe-de-l'Île / École secondaire Antoine-de-Saint-Exupéry*
- ✓ *Commission scolaire de Montréal / École secondaire Pierre-Dupuy*
- ✓ *Commission scolaire Lester-B.-Pearson / Collège Vanier*
- ✓ *Commission scolaire Marguerite-Bourgeoys / École secondaire Cavalier-de-LaSalle*

Réseau des centres de réadaptation en déficience intellectuelle (CRDI)

- ✓ *CRDI Gabrielle-Major*
- ✓ *CRDI Lisette-Dupras*
- ✓ *CRDI de l'Ouest de Montréal*

Milieu syndical

- ✓ *Alliance des professeures et professeurs de Montréal*

Réseau communautaire

- ✓ *Association de Montréal pour la déficience intellectuelle (AMDI)*
- ✓ *Corporation l'Espoir*
- ✓ *Regroupement de parents de personnes ayant une déficience intellectuelle de Montréal (RPPADIM)*
- ✓ *Un Prolongement à la famille de Montréal*

Ministères et organismes (concertation)

- ✓ *Agence de développement de réseaux locaux de services de santé et de services sociaux - Région de Montréal*
- ✓ *Comité d'adaptation de la main-d'œuvre (CAMO) pour personnes handicapées*
- ✓ *Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport (MELS), direction régionale de Montréal*
- ✓ *Service régional de soutien et d'expertise à l'intention des élèves présentant une déficience intellectuelle légère (Montréal)*

DEVENIR TRAVAILLEUR AUTONOME...

DES EXEMPLES ET DES RESSOURCES

par Carole Foisy

LE PETIT BRICOLEUR : QUAND UN PASSE-TEMPS DEVIENT UN EMPLOI

À Grande-Rivière, près de Chandler, M. Pierre Lafontaine tient boutique. Une boutique fort singulière. M. Lafontaine vend des objets de bois qu'il fabrique dans un atelier aménagé dans son garage. Devant la façade de sa maison sont exposées une balançoire à quatre places, des cabanes géantes d'oiseaux et des jardinières. Chez lui, dans le sous-sol, il garde une multitude d'objets en bois (décoratifs ou d'usage domestique), qu'il a lui-même réalisés.

Du temps où il était soudeur, M. Lafontaine a subi un accident de travail réduisant de beaucoup sa capacité à se servir de l'un de ses bras. Il s'est alors dit qu'il pourrait encore vivre de ses mains et a décidé de faire de son passe-temps un emploi, d'en faire son entreprise.

Appuyé par le conseiller de son service spécialisé de main-d'œuvre et par l'agent du *Fonds d'intégration pour les personnes handicapées* de sa région, il a pu démarrer son atelier avec une machinerie adaptée à sa condition. M. Lafontaine a aussi reçu l'appui de sa famille et plus particulièrement de sa conjointe qui continue de l'épauler dans cette aventure.



M. Pierre Lafontaine dans son atelier
(Photo : Jean-Aimé Francoeur - OPHQ)

Pour démarrer son entreprise, M. Lafontaine a eu recours aux services de son centre local de développement (CLD). Lorsqu'il a fait appel à ces services, il y a de cela quelques années, il dit ne pas avoir été suffisamment pris au sérieux. Après avoir rencontré quelques difficultés au début de la collaboration, M. Lafontaine a réussi, grâce à l'accompagnement fourni par l'agent du *Fonds d'intégration*, à obtenir de l'aide du CLD pour préparer son plan d'affaires.

M. Lafontaine commence maintenant à pouvoir compter sur un revenu plus confortable. De plus, il a trouvé chez lui un environnement de travail tout à fait adapté à ses capacités et il a surtout retrouvé sa dignité. M. Lafontaine est fier

d'être redevenu un travailleur à temps plein et à l'année, dans une région soumise aux fluctuations économiques liées aux saisons.

■ **SANI-CONSEILS : QUAND ON PEUT VENDRE SON SAVOIR-FAIRE**

À Montréal, un homme sort d'une grave dépression due à de l'épuisement. Cette dépression a laissé des séquelles : problème de concentration, difficulté à l'écriture, fatigabilité.

Cet homme, c'est Richard Forcier. Il possède une solide expertise en gestion dans le domaine de l'entretien des bâtiments et a de l'expérience en formation. Il a l'habitude des grands défis et est, de nature, indépendant.

Il décide alors d'explorer avec sa psychologue différentes pistes d'emploi parmi lesquelles ressort l'avenue du travail autonome. Il cherche une occupation qui lui permettra de respecter son rythme et ses capacités. Ainsi, il constate qu'il est parfaitement fonctionnel le matin et qu'il a toujours de bonnes capacités en animation et en formation. Cette démarche de réflexion l'amène à développer des produits de formation spécialisés dans son domaine, soit en gestion opérationnelle et en entretien des bâtiments.



M. Richard Forcier, travailleur autonome
(Photo : Perry Rotondo)

Son idée prend forme avec l'aide de son entourage et il place les premiers jalons de son entreprise. Il crée avec un ami son site Web, www.sani-conseils.com, et pour aller plus loin, il joint l'agente de projets du *Fonds d'intégration* de sa région. En prenant connaissance du projet de M. Forcier, l'agente évalue qu'il a de bonnes chances de pouvoir en faire son emploi et elle l'accompagne alors dans ses démarches pour qu'il puisse obtenir l'appui nécessaire, notamment pour préparer son plan d'affaires. L'offre de service disponible au centre local de développement n'étant pas suffisante, l'agente se tourne vers une ressource privée qui peut davantage épauler M. Forcier dans la rédaction et le développement de son projet. Voilà le projet bien démarré!

Encore aujourd'hui, la petite entreprise de M. Forcier se développe. Il a récemment mis en ligne deux autres sites Internet pour faire la promotion de ses services qui se sont diversifiés au cours des années : www.plancherexpertise.com et www.nettoyage-desinfection.com.

M. Forcier dit avoir apprécié que l'agente du *Fonds d'intégration* soit demeurée à l'écoute de ses besoins et dit avoir apprécié recevoir un accompagnement financier lors des périodes charnières.

■ LES PERSONNES HANDICAPÉES PEU PRÉSENTES DANS LES CENTRES LOCAUX DE DÉVELOPPEMENT (CLD)

Dans les deux exemples précédents, les individus cherchant un appui pour mener à bien leur projet d'entreprise ont rencontré quelques obstacles. Il faut dire que les ressources qui sont actives dans le développement d'entreprises individuelles sont habituellement peu en contact avec des personnes handicapées. À l'aide de quelques chiffres, voyons, pour le Québec, la situation du côté des mesures et programmes de financement liés au travail autonome : en 2004-2005, 51 personnes ayant déclaré leur handicap ont participé à la mesure *Soutien au travail autonome* d'Emploi-Québec. Du côté de *SPHERE-Québec*, qui gère pour la province les mesures individuelles du *Fonds d'intégration pour les personnes handicapées*, un programme du ministère *Ressources humaines et Développement social Canada*, 35 personnes ont bénéficié du volet *Aide aux travailleurs indépendants* en 2005-2006.

Ceci étant dit, ce nombre n'est pas nécessairement représentatif de la réalité; certaines personnes ayant des limitations peuvent travailler seules ou solliciter d'autres ressources pour développer leur projet d'affaires. De plus, comme la déclaration du handicap est volontaire, il est possible que certaines personnes vivant avec un handicap aient été desservies sans s'être identifiées comme personnes handicapées.

Sans avoir de chiffres exacts, il est facile de supposer que les personnes handicapées qui entreprennent des démarches afin de devenir travailleur autonome ne sont pas si nombreuses. Il est donc possible d'émettre l'hypothèse que de façon générale, le personnel des centres locaux de développement (CLD) méconnaît le potentiel des entrepreneurs handicapés. De plus, les services en CLD étant offerts à l'ensemble de la population, il est possible qu'ils ne soient pas toujours adaptés aux futurs entrepreneurs handicapés.

Le CAMO a profité de l'occasion pour joindre quelques intervenants de ce secteur qui se sont montrés intéressés à trouver des solutions aux obstacles que les personnes handicapées peuvent rencontrer dans leurs démarches.

■ DES RESSOURCES EXISTANTES : LES CENTRES LOCAUX DE DÉVELOPPEMENT

Le Québec s'est doté d'un réseau d'organismes en développement local : les centres locaux de développement (CLD). À Montréal, dans plusieurs secteurs de la ville, ce sont les corporations de développement économique et communautaire (CDEC) qui ont intégré à leurs activités les services offerts ailleurs par les CLD. Ces organismes sont la porte d'entrée pour obtenir des services d'appui en démarrage et en développement d'entreprises, incluant les initiatives de travailleurs autonomes. De là, les personnes intéressées peuvent aussi être orientées vers d'autres organisations pour développer leur plan

d'affaires, vérifier si elles ont bien la fibre d'un entrepreneur et acquérir différentes compétences dans le cadre de formations.

La mission des CLD est « *de mobiliser l'ensemble des acteurs locaux dans une démarche commune tournée vers l'action en vue de favoriser le développement de l'économie et la création d'emplois sur son territoire dans le cadre d'un partenariat entre le gouvernement et la communauté locale.* »²⁹

Le CLD joue donc un rôle stratégique sur le plan local en agissant comme comité consultatif auprès du centre local d'emploi de son territoire et en élaborant toute stratégie locale liée au développement de l'entrepreneuriat et des entreprises, incluant les entreprises d'économie sociale.

Le CLD offre des services de première ligne d'accompagnement, de soutien technique ou financier auprès des entrepreneurs potentiels ou déjà en activité, que ce soit à titre individuel ou collectif.

Une personne handicapée peut donc consulter son CLD pour obtenir différents services :

- ✓ consultation, orientation et référence;
- ✓ aide afin de réaliser un plan d'affaires incluant des études de faisabilité;
- ✓ recherche de financement et aide financière aux entreprises;
- ✓ accompagnement et suivi de l'entreprise;
- ✓ support à la gestion de l'entreprise;
- ✓ support à la formation en entrepreneuriat;
- ✓ recherche de terrains ou de bâtiments pour les activités de l'entreprise;
- ✓ référence à des aides spécialisées, notamment en matière d'exportation et de développement technologique.

■ LA MESURE SOUTIEN AU TRAVAILLEUR AUTONOME

C'est aussi le CLD qui gère la mesure *Soutien au travailleur autonome (STA) d'Emploi-Québec*. À Montréal, cette responsabilité appartient au *Service d'aide aux jeunes entrepreneurs (SAJE) Montréal Centre* et au *Service d'aide aux jeunes entrepreneurs (SAJE) Montréal Métro*. Cette mesure vise à soutenir les individus qui ont un projet viable d'entreprise dans la mise en œuvre de ce dernier et à leur offrir la possibilité de consolider leurs activités pour qu'ils acquièrent leur autonomie financière.

²⁹ Tiré du site de l'Association des CLD du Québec (<http://www.acldq.qc.ca>).

En plus des critères de base pour avoir accès à la mesure, le candidat doit notamment :

- ✓ posséder un profil d'entrepreneur;
- ✓ manifester une motivation à devenir entrepreneur;
- ✓ posséder une expérience ou des compétences en lien avec le projet;
- ✓ apporter une contribution financière (au moins 20 % du coût du projet).

L'aide offerte se traduit de deux façons : un soutien technique et financier. Le soutien technique est adapté aux besoins des clients. Cet appui prend la forme de conseils sur des sujets comme l'élaboration du plan d'affaires, la comptabilité, le marketing, l'utilisation de l'informatique, l'accès au capital et à des fonds de roulement, etc. Cette aide-conseil peut se donner individuellement ou dans le cadre d'activités de formation en groupe. Quant au soutien financier, il se traduit par une allocation hebdomadaire et un remboursement des frais de garde pouvant durer jusqu'à 52 semaines.

De plus, il faut savoir qu'*Emploi-Québec* peut contribuer financièrement aux coûts de certains services ou équipements permettant l'accès à ses mesures actives, et ce, jusqu'à concurrence de 10 000 \$ (incluant la mesure *Soutien au travail autonome*). Cette contribution sert à couvrir des mesures d'accommodement comme l'adaptation des lieux de travail, du matériel, du mobilier, des moyens de communication ou l'obtention de services d'un accompagnateur, d'un interprète ou d'un preneur de notes.

■ LE FONDS D'INTÉGRATION POUR LES PERSONNES HANDICAPÉES

SPHERE-Québec peut aussi appuyer le projet d'un travailleur autonome s'il est admissible aux mesures individuelles du *Fonds d'intégration* pour les personnes handicapées.

Le *Fonds d'intégration* est destiné aux personnes handicapées sans emploi, non admissibles à l'assurance-emploi. Il contribue au financement de salaires et de mesures d'accommodement.

■ MIEUX COMPRENDRE ET AGIR

Consulter les CLD

Il semble que les centres locaux de développement n'aient pas beaucoup l'habitude de recevoir des demandes de personnes ayant des limitations

fonctionnelles. Les personnes handicapées ne peuvent se priver d'une telle ressource si elles ont l'intention de partir en affaires; il ne faut donc pas hésiter à consulter ces services.

Il se peut qu'un agent qui rencontre une personne handicapée n'ait pas toute l'information en main pour l'appuyer dans sa démarche. Qu'à cela ne tienne! Il suffit de s'informer!

Aussi, certains aménagements pourraient être nécessaires dès les premiers moments, par exemple lors de l'entrevue. Il s'agit simplement de demander à la personne qui vient chercher conseil si elle a besoin de mesures d'accommodement (interprétariat pour la clientèle sourde ou malentendante, documentation sur support informatique en format accessible, durée de l'entrevue).

■ DES RESSOURCES DANS CHACUNE DES RÉGIONS DU QUÉBEC

Une des clefs du succès d'une intervention en développement économique auprès d'une personne ayant des limitations fonctionnelles est d'aller chercher de l'information et du soutien comme conseiller. Ainsi, par exemple, il faut savoir que dans chaque direction régionale d'Emploi-Québec il y a une personne-ressource assignée à la *Stratégie d'intervention auprès des personnes handicapées*. Cette personne est aussi en lien avec les diverses organisations de son milieu.

Pour le conseiller, une des questions qui se pose porte sur la façon d'évaluer le profil de la personne quant à son projet de devenir travailleur autonome. Est-ce qu'il faudr modifier la méthode d'évaluation? Les CLD peuvent se référer aux intervenants des services spécialisés de main-d'œuvre (SSMO) pour adapter leurs outils d'évaluation et mieux connaître les mesures qui feront en sorte que les services s'adaptent mieux à la personne.

Pour mieux connaître le potentiel des personnes handicapées, les SSMO sont des ressources indispensables. Elles peuvent appuyer directement les personnes ou encore épauler les intervenants du secteur du développement local afin que ceux-ci améliorent leurs connaissances quant aux personnes handicapées. Finalement, les services spécialisés de main-d'œuvre sont en mesure de bien cerner le potentiel d'un individu et d'appuyer un professionnel d'un autre secteur dans sa recherche de solutions.

De plus, dans chacune des régions du Québec, il est possible d'avoir recours aux partenaires du marché du travail réunis au sein des tables de concertation travail et personnes handicapées. Ces tables constituent un réseau d'experts pouvant apporter information, appui et expertise, ayant souvent mis sur pied différents projets représentant des solutions ajustées à la réalité des personnes ayant des limitations fonctionnelles.

Du côté des bailleurs de fonds, les agents de SPHERE-Québec sont en mesure de partager leurs expériences en démarrage d'entreprises. De plus, ils sont en lien avec les organismes des régions qu'ils desservent.

■ DES SOLUTIONS

Ainsi, les CLD devraient examiner leurs services afin qu'ils soient davantage accessibles aux personnes ayant des limitations fonctionnelles. Dans le cadre d'une demande individuelle, il s'agirait par exemple de mettre en place les conditions qui faciliteraient l'intervention des conseillers de ce secteur d'activité. De plus, il n'est pas toujours évident qu'il y a présence de limitations. Les conseillers devraient apprendre à les identifier afin de pouvoir adapter leurs interventions. Finalement, le personnel des CLD devrait mieux connaître les ressources spécialisées du milieu pour s'y référer, tout en gardant en mémoire que le client connaît habituellement bien sa condition et qu'il peut informer le conseiller notamment au sujet des mesures d'accommodement qui lui conviennent.

L'intervention auprès d'une personne handicapée qui désire démarrer sa propre entreprise peut, à l'occasion, demander plus de temps, des services supplémentaires, une attention particulière et cela demande une certaine marge de manœuvre de la part du CLD. Comme dans le domaine de l'emploi, la concertation peut apporter bon nombre de solutions pour aplanir les obstacles auxquels font face trop fréquemment les personnes handicapées. De plus, cette concertation pourrait contribuer à assurer un suivi individuel tout au cours de la démarche si cela s'avère nécessaire.

Ce suivi est pour certains essentiel au début, pendant et après la démarche de mise en place de l'entreprise. Par exemple, le suivi peut servir à trouver des façons adaptées pour améliorer la gestion courante de l'entreprise en tenant compte des limitations et de leur évolution. Ce suivi requiert donc à la fois des connaissances liées aux limitations et aux mesures d'accommodement et des compétences en développement et en maintien de projets d'affaires. Le CAMO n'a pas pour l'instant de pistes d'action à ce sujet, mais il soumet à la réflexion cet élément manquant du continuum de services.

■ QUELQUES OUTILS DISPONIBLES

D'Alberta et de l'Ontario, nous viennent quelques publications particulièrement inspirantes.

Du côté de l'Alberta, l'*Alberta Entrepreneurs with Disabilities Enhanced Support Services Initiative* a publié *In Business for My Ability...Not My Disability!*, un guide illustré traitant des mythes et préjugés concernant les entrepreneurs handicapés.

Ce document n'est disponible qu'en anglais au www.aedess.com.

En Ontario, deux guides fort intéressants ont été produits par le *Social and Enterprise Development Innovations* (SEDI). Un des guides s'adresse à la personne handicapée intéressée par le travail autonome ou l'entrepreneuriat, l'autre s'adresse aux intervenants oeuvrant dans le domaine. Il s'agit du guide *Explorer les possibilités du travail autonome pour les personnes handicapées*.

Version pour les intervenants

www.sedi.org/DataReqV2-unified/sedi-DisabilityPublications/Practitioner_Guide_French.pdf

Version pour les personnes handicapées

www.sedi.org/DataReqV2-unified/sedi-DisabilityPublications/Self_Assessment_Workbook_French.pdf

■ QUELQUES LIENS VERS DES RESSOURCES

- ✓ *Association des centres locaux de développement du Québec*
www.acldq.gc.ca
- ✓ *Service d'aide aux jeunes entrepreneurs (SAJE) Montréal Centre*
www.sajemontrealcentre.com
- ✓ *Service d'aide aux jeunes entrepreneurs (SAJE) Montréal Métro*
www.sajemontrealmetro.com
- ✓ *Emploi-Québec*
<http://emploi.quebec.net>
- ✓ *SPHERE-Québec*
www.sphere-qc.ca
- ✓ *Regroupement des organismes spécialisés pour l'emploi des personnes handicapées (ROSEPH)*
www.roseph.ca
- ✓ *Liste des services spécialisés de main-d'œuvre (SSMO)*
www.camo.qc.ca/outils/specmainoeuvre.php
- ✓ *Liste des tables régionales de concertation travail et personnes handicapées*
www.camo.qc.ca/outils/tabregconcert.php



REMERCIEMENTS

Sans le chaleureux accueil de dizaines de partenaires engagés dans la cause de l'intégration des personnes handicapées, la tournée entreprise en mars 2005 par le *CAMO pour personnes handicapées* pour mieux connaître les projets novateurs n'aurait pas été possible. C'est plus particulièrement grâce à des collaborateurs soucieux de bien préparer avec le CAMO ses visites, de vérifier l'information recueillie et de lire et relire les articles que ce cahier a pu voir le jour.

Nous tenons à remercier les membres des tables régionales de concertation travail et personnes handicapées des régions de l'Abitibi-Témiscamingue, du Bas-Saint-Laurent, de la Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine, de la Montérégie, du *Comité régional MFTA* de la région de l'Abitibi-Témiscamingue et du comité *Continuum plus* de Montréal.

Plus particulièrement, nous tenons à remercier :

■ PROJET MFTA

- ✓ Claudette Deault et Claude Lacasse, *Office des personnes handicapées du Québec*, intervention collective, région Abitibi-Témiscamingue
- ✓ Manon Latour, coordonnatrice locale, *projet MFTA*, région Rouyn-Noranda
- ✓ Francine Plante, coordonnatrice locale, *projet MFTA*, région du Témiscamingue
- ✓ Martin Brière, formateur, *projet MFTA*, *Centre de récupération Perron*, Rouyn-Noranda
- ✓ Jocelyn Fortier, agent de projet, *SPHERE-Québec*

■ PROJET HORTICULTURE

- ✓ Julie White, *Service de développement d'employabilité de la Montérégie (SDEM)*
- ✓ Sabrina Bachellerie, *Service de développement d'employabilité de la Montérégie (SDEM)*
- ✓ Martine Vincent, *Service de développement d'employabilité de la Montérégie (SDEM)*

- ✓ Robert Primeau, accompagnateur-horticulteur, *Centre des Moissons*
- ✓ Martine Matteau, *HortiCompétences*
- ✓ Serge Tousignant, *Office des personnes handicapées du Québec*, intervention collective, région de la Montérégie

■ TABLE BAS-SAINT-LAURENT

- ✓ Gina Marmen, *SSMO L'Élan*
- ✓ Gilles Mongrain, *Emploi-Québec*

■ ARTICLE TRAVAILLEUR AUTONOME

- ✓ Jean-Aimé Francoeur, *Office des personnes handicapées du Québec*, intervention collective, région de la Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine
- ✓ Jules Lemieux, personne-ressource *Table régionale de concertation travail et personnes handicapées Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine*
- ✓ Pierre Lafontaine, travailleur autonome, Grande-Rivière
- ✓ Jean Charron, agent de projet, *SPHERE-Québec*
- ✓ Richard Forcier, travailleur autonome, Montréal
- ✓ Nathalie Villemure, conseillère, *CDEC Centre-Nord*
- ✓ Patrick Starace, *SAJE Montréal-Centre*
- ✓ Lyne Vincent, agente de projet, *SPHERE-Québec*
- ✓ Nancy Moreau, agente de projet, *SPHERE-Québec*

■ CONTINUUM PLUS

- ✓ Carole Gravel, *Action-main-d'œuvre*

BLOC GÉNÉRIQUE

RÉDACTION

**Carole Foisy, chef d'équipe et conseillère
Formation & Emploi**



(Photo : Éric Daigle)

**Frank Bouchard, conseiller
Formation & Emploi**



(Photo : Éric Daigle)

Claude Séguin, directeur général

Monique Richard, présidente

RÉVISION ET CORRECTION

Éric Daigle, conseiller Information & Communications

Élaine Durocher, secrétaire de direction

Carole Croft, secrétaire-réceptionniste

MISE EN PAGE, MONTAGE ET DIFFUSION

Éric Daigle, conseiller Information & Communications

**Pour vous abonner et recevoir par courriel les nouvelles publications du CAMO
pour personnes handicapées, pour transmettre vos commentaires et vos
suggestions : diffusion@camo.qc.ca**

ISSN 1710-5315



**55, avenue du Mont-Royal Ouest, bureau 1000, 10^e étage
Montréal (Québec) H2T 2S6**

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

Cette publication a été réalisée grâce à l'aide financière d'Emploi-Québec.

Emploi
Québec 