



COMITÉ POUR L'INTÉGRATION ET LE MAINTIEN EN EMPLOI  
DES PERSONNES HANDICAPÉES

Vol. 8 n° 4 – Février 2010

## LE BULLETIN

### MOT DU DIRECTEUR GÉNÉRAL

#### NOTRE PLAN D'ACTION 2010-2011

Le conseil d'administration a adopté à sa réunion du 27 janvier son plan d'action pour le prochain exercice financier commençant le 1<sup>er</sup> avril 2010. Ce plan complète la dernière année de notre planification stratégique 2008-2011 dont il est utile de rappeler les cinq grands enjeux qui auront orienté nos actions :

- ⇒ Assumer notre rôle aviseur incontournable en ce qui concerne l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées en sachant mettre à profit l'expertise, l'expérience et les réalisations de nos partenaires;
- ⇒ Être un acteur déterminant dans l'orientation et dans l'implantation de la *Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées*;
- ⇒ Mobiliser et concerter tous nos partenaires dans la réalisation des objectifs visant l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées;
- ⇒ Faire évoluer les représentations sociales face à l'intégration en emploi des personnes handicapées;

### ☞ SOMMAIRE ☞

**MOT DU DIRECTEUR GÉNÉRAL  
NOTRE PLAN D'ACTION 2010-2011**  
p. 1

**RENCONTRE ANNUELLE DES  
PARTENAIRES DU CAMO**  
p. 4

**DÉVOILEMENT DU LEXIQUE EN  
LANGUE DES SIGNES  
QUÉBÉCOISE DES TERMES  
UTILISÉS EN TECHNIQUES  
D'USINAGE**  
p. 5

**PROJET D'ÉVALUATION DES  
COMPÉTENCES DE TRAVAILLEURS  
HANDICAPÉS EN ENTRETIEN  
MÉNAGER**  
p. 6

**LE RÉSEAU D'ENTREPRISES :  
3 ANS DÉJÀ !**  
p. 7

**BRIGITTE-ANNIX FORGET :  
COMMIS À LA DOCUMENTATION À  
LA STM**  
p. 8

**BANQUE NATIONALE GROUPE  
FINANCIER : LA COMMUNAUTÉ À LA  
BASE DE LA DIVERSITÉ**  
p. 11

**OUVRONS NOS PORTES...  
À LA DIFFÉRENCE!**  
p. 12

**EN BREF**  
p. 13

- ⇒ Traduire concrètement le droit au travail des personnes handicapées en profitant de la conjoncture économique favorable à l'emploi.

Au-delà de ces enjeux, je me permets d'ajouter quelques défis qui transcendent nos objectifs annuels :

- ⇒ Comment exercer le rôle conseil qui nous est dévolu en jouant un réel rôle d'influence sur des décisions gouvernementales qui peuvent ou qui devraient même améliorer l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées;
- ⇒ Quels éléments devons-nous mettre de l'avant afin que notre offre de service constitue une valeur ajoutée à la contribution des autres partenaires;
- ⇒ Comment associer ces partenaires à la réalisation de notre mission propre;
- ⇒ Comment concilier notre rôle conseil avec l'approche proactive qui nous caractérise dans les projets spécifiques que nous initions pour réaliser cette mission.

Ce sont toutes ces considérations qui guident le choix de nos objectifs annuels dont certains revêtent un caractère parfois intangible, ce qui complique le processus d'évaluation.

Les 25 objectifs généraux du prochain plan d'action se situent dans une perspective de continuité et d'évolution quant aux cibles qui auront été visées au cours de ces trois années.

### L'exercice de notre rôle conseil

Nous regroupons quelques interventions plus importantes par rapport à ce rôle.

- ⇒ Nous devons poursuivre notre travail de promotion de propositions que nous avons développées au cours de cette période :

- ↳ un filet social et économique pour les personnes handicapées qui accèdent à un emploi;
- ↳ une transition de l'école vers la vie active;
- ↳ des parcours de participation sociale ou vers l'emploi.

- ⇒ Beaucoup reste à faire dans notre rôle de maître d'œuvre de développer des activités de conseil et des outils visant à soutenir les entreprises qui souhaitent se doter de politiques d'embauche à l'égard des personnes handicapées (action 43 de la *Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées*).

Nous bâtissons notamment un outil de gestion qui situe l'embauche des personnes handicapées dans le contexte plus large de la gestion de la diversité qui constitue en elle-même un enjeu stratégique pour l'entreprise;

- ⇒ L'accès au marché du travail passe aussi par l'amélioration de la qualification de la main-d'œuvre. Nous voudrions associer des employeurs autour de quelques projets de formation.

### Être un acteur de la *Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées*

Nous avons été présents dès la phase de la conception de cette stratégie. Nous sommes maintenant interpellés par une

douzaine de ses actions, certaines suscitant un degré d'implication plus important.

Nous avons déjà évoqué à ce titre notre offre de services conseils aux entreprises qui veulent se doter de politiques d'embauche à l'égard des personnes handicapées.

La *Stratégie* accorde une place importante à la reconnaissance des acquis et des compétences.

Nous compléterons au cours de la prochaine année le projet dans lequel nous sommes activement impliqués et qui vise à reconnaître ces acquis et ces compétences auprès d'un groupe de travailleurs handicapés qui oeuvrent dans le secteur de l'entretien ménager dans des entreprises adaptées.

### **La mobilisation et la concertation des partenaires**

Objectif ambitieux, s'il en est un, qui nous donne régulièrement des rendez-vous avec l'humilité!

Nous souhaitons malgré tout apporter notre contribution par notre présence en régions selon les besoins qui s'expriment. Citons, notamment, deux expériences. Nous participons aux travaux d'implantation de la *Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées* dans la région du Saguenay-Lac-Saint-Jean. Nous sommes associés aux partenaires du Bas-Saint-Laurent dans un projet visant ultimement à transformer des représentations sociales ayant des impacts négatifs sur l'emploi des personnes handicapées.

Nous voulons orienter davantage notre présence en régions autour des objectifs de la *Stratégie nationale pour l'intégration*

*et le maintien en emploi des personnes handicapées*, demeurant ouverts à diverses collaborations.

Nous aurons le plaisir de planifier et de tenir notre rencontre annuelle des partenaires régionaux et nationaux, laquelle, nous l'espérons, permet d'entretenir des liens nécessaires pour faciliter cette concertation, au-delà des thèmes proposés lors de ces échanges.

Nous croyons également que la circulation de l'information contribue à cette concertation. Nous voulons adapter encore davantage nos outils de communication dans cette perspective, autant notre Bulletin que notre site Web. Nous poursuivrons d'ailleurs à cet égard une expérience initiée depuis quelques mois et qui vise à adapter nos communications en Langue des signes québécoise.

### **L'impact des représentations sociales sur l'emploi**

Nous avons déjà démontré l'importance que nous accordons à ce phénomène en consacrant deux rencontres nationales à ce sujet; l'une à l'égard des résultats d'une recherche et l'autre sur la pertinence d'adapter les stratégies de communication dans un esprit de cohésion et de cohérence quant aux messages à diffuser.

Nous sommes heureux de participer maintenant au projet initié par les partenaires de la région du Bas-Saint-Laurent par lequel on souhaite développer des outils de formation et d'intervention pour agir sur ces représentations.

Nous demeurons aussi très vigilants dans nos propres communications et dans les objectifs qui nous animent dans la tenue

de nos événements pour intégrer ce que nous enseignent la théorie des représentations sociales.

### L'accès au marché du travail

Nous avons effectué un virage important au cours des dernières années pour mieux nous imprégner des enjeux du marché du travail dans la perspective de notre mission.

Nous comptons maintenant sur l'implication d'un Réseau d'entreprises que nous avons créé et dont nous voulons encore diversifier les secteurs d'activité économique, en consacrant tous les efforts nécessaires pour en assurer l'animation.

Le développement de nos services conseils aux entreprises se situe également dans cet axe. Nous avons précédemment évoqué le défi d'inscrire nos interventions dans le contexte d'une gestion des ressources humaines axée non seulement sur l'équité mais aussi sur la diversité. Nous consoliderons ce contenu au cours de la prochaine année.

Nous voudrions enfin tenir une 4<sup>e</sup> édition de notre Journée Contact à la lumière de nos trois expériences précédentes, recherchant le meilleur impact sur l'accès des personnes handicapées au marché du travail.

### Conclusion

En conclusion, une autre année stimulante s'annonce où nous demeurerons également à l'affût d'opportunités qui se présentent toujours en cours d'année et qu'il faut donc saisir.

[Claude Séguin](#), directeur général

## RENCONTRE ANNUELLE DES PARTENAIRES DU CAMO

Nous avons tenu le 9 décembre dernier notre rencontre nationale regroupant des partenaires des différentes régions du Québec. Les participants étaient invités cette année à identifier des pistes d'action pouvant faciliter des parcours vers l'emploi et des parcours de participation sociale des personnes handicapées.

On souhaitait ainsi contribuer à la démarche initiée par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale qui, dans le cadre de l'action 57 de la *Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées*, vise à mieux planifier ces parcours.



*Plus de 90 personnes étaient inscrites à la dernière rencontre annuelle des partenaires du CAMO le 9 décembre dernier.*

Un document de travail élaboré par le CAMO et constituant une synthèse de la réflexion sur ces questions entreprise par un comité de travail composé de praticiens et de représentants du milieu associatif se voulait un outil pour baliser les échanges des participants.

Notre rencontre nous a permis de nous donner un éclairage plus complet des scénarios présentés dans notre document de travail, apportant à la fois des nuances

importantes et d'autres aspects à prendre en considération dans l'articulation de ces parcours et leur mise en œuvre.

Le thème de cette rencontre a suscité beaucoup d'intérêt puisque un peu plus de 90 participants s'y sont inscrits, reflétant les préoccupations de plusieurs milieux.



*Au programme : différents ateliers portant sur les stages et les activités de travail.*

La qualité des échanges témoigne aussi de l'importance accordée à ce sujet pour lequel on réalise qu'il est très ambitieux d'en faire ressortir tous les aspects en une seule journée.

Cette rencontre nous permet cependant d'être très sensibilisés aux préoccupations communes entourant ce sujet que nous saurons sûrement intégrer dans la démarche que nous voudrions maintenant amorcer auprès des instances gouvernementales pressenties pour planifier ces parcours.

En prenant connaissance des commentaires des participants recueillis dans les fiches d'évaluation de la journée, nous sommes heureux de constater qu'une majorité très importante des participants ont exprimé beaucoup de satisfaction autant à l'égard du contenu que de l'organisation de cette activité. Nous apprécions toujours ces commentaires

qui nous permettent de nous améliorer et de poursuivre avec le même enthousiasme la tenue de ces rencontres.

Comme nous avons eu l'occasion de le souligner lors de la rencontre, nous demeurons disponibles pour poursuivre cet échange avec des partenaires qui souhaiteraient nous faire part de points de vue pouvant enrichir encore davantage notre propre éclairage sur cette question. Quant à nous, il nous fera plaisir de vous faire part des développements futurs entourant la mise en œuvre de ces parcours favorisant l'emploi et la participation sociale des personnes handicapées.

Merci pour cette précieuse participation à notre rencontre.

Claude Séguin, directeur général

### **DÉVOILEMENT DU LEXIQUE EN LANGUE DES SIGNES QUÉBÉCOISE DES TERMES UTILISÉS EN TECHNIQUES D'USINAGE**

Après plusieurs mois de travail, le CAMO pour personnes handicapées et le Centre Anjou de la Commission scolaire de la Pointe-de-l'Île ont le plaisir de dévoiler le Lexique en langue des signes québécoise (LSQ) des termes utilisés en techniques d'usinage pour le métier de machiniste. Le lexique est disponible en ligne à partir de la page d'accueil du Centre Anjou au [www.cspi.qc.ca/centre-anjou/](http://www.cspi.qc.ca/centre-anjou/).

Ce lexique a été réalisé à la suite de la formation en techniques d'usinage donnée par le Centre Anjou à un groupe d'élèves sourds ou malentendants en 2008-2009 (voir l'article du [Bulletin de juin 2008](#) pour plus de détails). Dans le cadre de cette formation, il a été nécessaire de créer ou d'adapter des signes en LSQ afin

de traduire un grand nombre de termes techniques liés au métier de machiniste. Afin que tout ce travail de création réalisé conjointement par les élèves et les interprètes soit utile à d'autres élèves ou travailleurs de ce métier, les promoteurs du projet de formation ont souhaité colliger ces termes en un lexique facilement accessible.



Capture d'écran à partir du Lexique en langue des signes québécoise des termes utilisés en techniques d'usinage pour le métier de machiniste. Le lexique est disponible en ligne à partir de la page d'accueil du Centre Anjou au [www.cspi.qc.ca/centre-anjou/](http://www.cspi.qc.ca/centre-anjou/).

Pour ce faire, le CAMO pour personnes handicapées a su convaincre la Commission des partenaires du marché du travail de financer la réalisation de cet outil par le biais du Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre.

L'objectif de ce lexique est de rendre accessibles aux personnes sourdes les principaux termes utilisés par les machinistes en techniques d'usinage en présentant leur équivalent en LSQ. Le lexique peut être utilisé par les étudiants et les travailleurs sourds, les interprètes, les enseignants mais aussi par les supérieurs et les collègues de travail des personnes sourdes.

À partir de 10 grandes catégories, le lexique présente près de 500 termes utilisés par les machinistes en techniques d'usinage, mais également certains termes liés à la santé et à la sécurité au travail ou utilisés dans la vie courante en milieu de travail.

Fait à noter, le CAMO pour personnes handicapées a mis à profit l'expertise de deux personnes sourdes pour la réalisation technique de ce lexique, soit M. Sylvain Gélinas de Cineall Production des sourds (<http://www.cineall.tv>) pour le tournage et le montage des différentes capsules LSQ et M. Marc-André Bernier pour la création du site Web.

[Frank Bouchard](#), conseiller

## PROJET D'ÉVALUATION DES COMPÉTENCES DE TRAVAILLEURS HANDICAPÉS EN ENTRETIEN MÉNAGER

Une première cohorte de travailleurs handicapés dans le domaine de l'entretien ménager profitera bientôt d'une évaluation et, éventuellement, d'une certification de leurs compétences. En effet, 25 travailleurs à l'emploi de l'entreprise adaptée ARTB inc. en Beauce participeront à cet exercice, sur une base volontaire, dans le cadre du *Projet d'évaluation des compétences de travailleurs handicapés oeuvrant en entretien ménager en entreprise adaptée* (lire l'article sur le sujet dans le [Bulletin de juin 2009](#)).

Au cours de l'automne 2009, le Service aux entreprises de la Commission scolaire Beauce-Etchemin (CSBE) a élaboré les outils d'évaluation et est maintenant prêt à procéder à l'évaluation des travailleurs. Après le groupe d'ARTB inc., ce sera au tour d'un groupe de 30 travailleurs de l'entreprise adaptée Le

Sextant à Montréal de participer à l'exercice.

Rappelons que ce projet est coordonné par le CAMO pour personnes handicapées et bénéficie d'une aide financière de la Commission des partenaires du marché du travail par le biais du *Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre*. L'Académie du Conseil québécois des entreprises adaptées (mutuelle de formation), l'Association des entrepreneurs de services d'édifices Québec, le Comité paritaire de l'entretien d'édifices publics (Montréal et Québec), le Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'économie sociale et de l'action communautaire et l'Union des employés et employées de service - Local 800 sont également partenaires du projet.

[Frank Bouchard](#), conseiller

### LE RÉSEAU D'ENTREPRISES : 3 ANS DÉJÀ!

*Lors de la dernière rencontre qui avait lieu le 17 février, les membres du réseau ont choisi un nouveau nom pour s'identifier : Réseau des entreprises pour l'intégration des personnes handicapées.*

Le 19 février 2007, cinq entreprises et le CAMO pour personnes handicapées donnaient naissance au Réseau des entreprises pour l'intégration des personnes handicapées. Les entreprises fondatrices de ce groupe sont la Banque Nationale Groupe financier, Air France Canada, Loto-Québec, Laboratoire Abbott et Roche Diagnostics.

En avril 2007, la Société de transport de Montréal a joint les rangs, puis en juin de la même année, ce fut au tour du

Secrétariat du Conseil du trésor pour la fonction publique québécoise, de la Ville de Montréal, d'Hydro-Québec, de la Commission canadienne des droits de la personne et de la Commission de la fonction publique canadienne.

En plus de mettre en commun leur expertise, les membres du Réseau développent avec le CAMO des projets. La Journée Contact en est un bon exemple. En ce troisième anniversaire, le Réseau des entreprises pour l'intégration des personnes handicapées peut maintenant compter sur l'apport de 28 entreprises ou regroupements d'entreprises, du CAMO et du Regroupement des organismes spécialisés pour l'emploi des personnes handicapées. Et le cercle s'agrandit d'année en année !



*Le 17 février dernier, les membres du Réseau des entreprises pour l'intégration des personnes handicapées soulignaient le 3<sup>e</sup> anniversaire du Réseau.*

La mission du Réseau des entreprises pour l'intégration des personnes handicapées : que les membres partagent et développent leur expertise afin de recruter et de maintenir en emploi des travailleurs handicapés dont le profil correspond à leurs besoins de main-d'oeuvre. Les entreprises intéressées à faire partie du Réseau n'ont qu'à s'informer auprès du CAMO pour personnes handicapées.

Les représentants d'entreprises engagés dans le développement de ce réseau s'entendent sur l'importance de donner accès à des emplois de qualité, en lien avec les compétences et les intérêts des candidats et d'être proactifs dans la mise en place de toute mesure qui favoriserait leur embauche, leur mobilisation et leur rétention en emploi.

Bon anniversaire au Réseau!

[Carole Foisy](#), chef d'équipe et conseillère

### **BRIGITTE-ANNIX FORGET : COMMIS À LA DOCUMENTATION À LA STM**

Après avoir obtenu un baccalauréat en design de l'environnement, débuté d'autres études pour obtenir un diplôme d'études supérieures spécialisées en design d'événements, un congé de maternité, Brigitte-Annix Forget participait à la 3<sup>e</sup> édition de la Journée Contact employeurs/personnes handicapées le 26 mars 2009.

Visitant les différents employeurs sur place avec d'autres chercheurs d'emploi et à l'aide d'un interprète, Brigitte-Annix attendait que le groupe en ait terminé avec le kiosque de la Société de transport de Montréal, n'entrevoquant pas les possibilités d'emploi à la STM avec ses études en architecture. C'est alors qu'une conseillère en dotation présente au kiosque l'a interpellée, lui a présenté les types d'emplois disponibles tout en l'invitant à laisser son CV.

*« J'avais déjà travaillé 7 ans dans un bureau avant mes études en architecture. Je ne faisais que des photocopies et de la saisie de texte. Je n'avais aucun défi à relever et mon cerveau n'était pas vraiment utilisé. Mais après 4 ans de*

*recherche d'emploi dans le domaine de l'architecture sans aucun résultat, j'ai décidé de laisser mon CV pour voir. »* raconte Brigitte-Annix.

Convoquée en entrevue et pour passer différents tests de qualifications à la STM en juin, Brigitte-Annix obtenait à l'automne un contrat d'une semaine dans le secteur des communications de l'organisation, ayant comme principale tâche l'assemblage de matériel promotionnel et d'information. En octobre, un autre contrat de quatre semaines était proposé à Brigitte-Annix, cette fois dans le secteur des ressources humaines de l'entreprise. Description de tâches : classement dans les archives. Depuis, Brigitte-Annix est toujours à l'emploi de la STM, elle occupe le poste de commis à la documentation, est responsable des archives et sa description de tâches s'enrichit de semaine en semaine : vérifier des dossiers, compléter ces derniers si nécessaire, classer des dossiers, des tests, faire de l'entrée de données, etc.



*Brigitte-Annix Forget, commis à la documentation à la Société de transport de Montréal.*

*« Finalement, je reviens au travail de bureau, mais ici c'est complètement différent! Je trouve que je suis autonome dans mon travail et je trouve les tâches*

*plus intéressantes.* » mentionne Brigitte-Annix. « *Ses collègues reconnaissent chez Brigitte-Annix son côté travaillant, discipliné et créatif. Elle a déjà proposé plein de choses intéressantes en lien avec son travail.* » poursuit Christophe Paris, chef de section dotation et planification des ressources humaines à la STM, son supérieur immédiat.

### La communication

En ce qui concerne la communication, un ajustement a été nécessaire de part et d'autre. Un interprète était présent pour la toute première rencontre de travail afin de présenter le poste, les tâches à effectuer, qui fait quoi dans l'organisation, mais par la suite, aucun interprète n'a été nécessaire. Brigitte-Annix utilise un cahier pour communiquer avec ses collègues et utilise la lecture labiale pour les comprendre. Lorsque la lecture labiale n'est pas suffisante, ses collègues utilisent à leur tour le cahier pour communiquer. « *C'était une de mes craintes au début* » mentionne M. Paris. « *Je me demandais de quelle façon nous allions communiquer dans la mesure où il y a des choses plus difficiles à expliquer, des choses que même les personnes entendant peuvent avoir de la difficulté à comprendre. Avec quelques mots, Brigitte-Annix comprend très rapidement la demande, l'objectif derrière tout ça... Elle est très rapide!* ».

### L'intégration dans l'entreprise

L'intégration dans l'entreprise s'est bien effectuée. Avec les collègues, les échanges étaient moins nombreux le premier mois en raison des tâches à effectuer, mais avec de plus en plus de mandats à réaliser, les interactions se font plus nombreuses. Aussi, un des mandats de Brigitte-Annix étant de donner un coup de main à ses collègues

techniciens, elle a fait le tour de ces derniers avec un bout de papier et elle leur a demandé si elle pouvait les aider dans certaines tâches. « *Elle est efficace, sympathique et très active dans son intégration. C'est, je pense, la base de son succès et ce pourquoi elle est si populaire dans l'équipe* » mentionne M. Paris.

### La STM et les personnes handicapées

Entreprise de transport, la STM est soumise à la *Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans les organismes publics*. Depuis 2005, les personnes handicapées font partie des groupes ciblés par la Loi. Selon M. Christophe Paris, l'intégration des personnes handicapées est très importante pour l'organisation. « *La haute direction y croit, mais nous ne commençons à travailler ce dossier de façon plus structurée que depuis quelques années seulement* ». La STM est membre, entre autres, du Réseau des entreprises pour l'intégration des personnes handicapées coordonné par le CAMO pour personnes handicapées, fait partie du comité organisateur de la Journée Contact et y tient un kiosque depuis la toute première édition.



*M. Christophe Paris, chef de section dotation et planification des ressources humaines à la STM et Brigitte-Annix Forget.*

« La STM est une entreprise de transport. Nous avons des autobus, des métros. Notre mission est de transporter des passagers. Nous sommes une société qui engage des chauffeurs d'autobus, des employés qui entretiennent notre matériel roulant. La plupart de nos employés ont ce type de profil. Nous avons quelques services périphériques comme les ressources humaines, les communications, le service à la clientèle, etc. C'est davantage là où les profils nécessaires pour les postes diffèrent du profil général de mécaniciens ou de chauffeurs. Alors, quand nous participons à la Journée Contact par exemple, nous ramassons des CV et nos conseillers travaillent avec les gestionnaires et tentent de faire le meilleur arrimage possible entre les profils reçus et nos besoins de main-d'œuvre. » explique M. Paris.

« Idéalement, dans le futur, le processus d'embauche pour les personnes ayant une limitation fonctionnelle serait le même que pour tout le monde et, lors de l'embauche, nous examinerions si nécessaire les aménagements à apporter aux postes de travail, les changements à effectuer dans la méthode de travail, etc. Cependant, il arrive qu'il y ait des obstacles organisationnels assez importants. » précise M. Paris.

À titre d'exemple, la STM travaille présentement à ce que des postes du secteur du transport adapté soient dédiés aux personnes ayant une limitation fonctionnelle. « Évidemment, nous négocions avec le syndicat et la direction. La direction y est très favorable. En même temps, on essaie de sensibiliser différents endroits dans la compagnie. Nous faisons la tournée des syndicats pour parler des obligations conjointes que nous avons même si les conventions ne sont pas construites pour s'ajuster à des

particularités, etc. On commence tranquillement mais une chose est certaine, nous allons embaucher des personnes handicapées. » ajoute M. Paris.

Une autre difficulté importante dans l'embauche des personnes ayant une limitation fonctionnelle est le mot « handicapé » qui fait ressortir les préjugés selon M. Paris. Selon ce dernier, il faut miser et mettre l'accent sur l'embauche de personnes compétentes, qui ont une limitation fonctionnelle oui mais qui réussissent dans l'entreprise. C'est ce que Brigitte-Annix nous dit quand nous la regardons : « Regardez, j'ai un handicap sévère mais ça ne m'empêche pas de travailler très bien, de comprendre très bien et d'être exactement comme n'importe qui! ». Brigitte-Annix ajoute : « Pour les personnes sourdes, c'est seulement les oreilles qui ont un problème. Pour le reste, notre cerveau, notre intelligence, on est comme tout le monde! Il faut avoir confiance. »

Pour M. Paris, les personnes doivent miser sur leurs compétences, leurs forces, pour se vendre auprès des employeurs. Qu'est-ce que leur handicap leur a permis de développer comme force? « Arrêtons de mettre l'accent sur le handicap avant de voir les compétences. » mentionne-t-il.

En guise de conclusion, M. Paris nous dit que même si elle n'est pas encore leader dans l'intégration des personnes handicapées, la STM veut beaucoup et souhaite des résultats. Une histoire à succès comme celle de Brigitte-Annix est une belle façon de commencer!

Éric Daigle, conseiller à l'information & aux communications

## **BANQUE NATIONALE GROUPE FINANCIER : LA COMMUNAUTÉ À LA BASE DE LA DIVERSITÉ**

En décembre dernier, Banque Nationale Groupe financier invitait différents organismes desservant les personnes handicapées et les personnes immigrantes à une rencontre d'information. L'objectif : développer avec les organisations du milieu un partenariat à long terme, notamment en ce qui concerne le recrutement.



*M. Dimitri Girier, organisateur de la rencontre d'information, conseiller en diversité à la Banque Nationale Groupe financier.*

Résultat : 36 organisations dont 7 provenant du milieu des personnes handicapées ont répondu à l'appel afin de mieux connaître le Groupe financier en tant qu'employeur, ses défis en matière de recrutement, son processus de sélection, les types de postes à pourvoir et les profils de candidats recherchés. Par dessus tout, cette activité a permis d'établir les bases de partenariats possibles.

### **Portrait de la Banque Nationale Groupe financier**

Avec ses 445 succursales au Québec, en Ontario et dans d'autres provinces

canadiennes ainsi que ses bureaux à l'étranger, Banque Nationale Groupe financier compte 17 747 employés. Pour répondre aux besoins de ses clients particuliers et commerciaux, le Groupe financier doit combler, en moyenne, de 1 300 à 1 500 postes par année.

### **La diversité au cœur de l'organisation**

Pour Banque Nationale Groupe financier, la diversité représente une valeur incontournable et constitue un atout concurrentiel de taille. Depuis plus de 20 ans, elle déploie des stratégies de diversification de sa main-d'œuvre et de valorisation de l'apport de la diversité. Elle reconnaît par ailleurs l'importance de la contribution des employés aux profils variés pour l'atteinte des objectifs de l'entreprise. En ce qui concerne l'emploi des personnes handicapées, les actions du Groupe financier sont nombreuses. Pensons au Réseau des entreprises pour l'intégration des personnes handicapées du CAMO, dont il est un des membres fondateurs, à son programme de bourses d'études et d'emplois d'été destiné aux étudiants de niveau postsecondaire ayant une limitation physique ou sensorielle, pour ne nommer que quelques exemples.

### **Des objectifs concrets pour l'avenir**

Pour les prochaines années, Banque Nationale Groupe financier continuera de se fixer des objectifs concrets de représentation de groupes minoritaires, dont les personnes handicapées, au sein de sa main-d'œuvre. De plus, un de ses prochains défis sera de mettre sur pied des stratégies pour favoriser la fidélisation de ses employés qui ont des limitations et leur progression dans l'organisation, quel que soit le type de poste occupé (vente et service à la clientèle, professionnels cadres, gestionnaires, etc.).

En ce qui a trait au recrutement, dans un souci de décentralisation, les gestionnaires seront plus que jamais au cœur de la démarche d'embauche. Tout en étant appuyés par l'équipe de recrutement des ressources humaines, qui s'assure de faire le meilleur pairage entre les postes à combler et les candidats, les gestionnaires pourront continuer de faire eux-mêmes une sélection parmi l'ensemble des candidatures reçues par le biais de la section *Carrières* du site Internet.

En plus de ses différentes stratégies de recrutement mises en place dans un contexte de pénurie et de renouvellement de main-d'œuvre, le Groupe financier continuera de miser sur la diversité et de développer des liens étroits avec différents partenaires oeuvrant à l'intégration en emploi des personnes immigrantes et des personnes handicapées. La rencontre de décembre est un exemple concret de cette volonté de rapprochement entre la grande entreprise et les organisations du milieu. Après avoir présenté l'entreprise, ses besoins de main-d'œuvre et son processus de recrutement, Banque Nationale Groupe financier a invité les organismes à inciter les candidats potentiels à postuler en ligne en s'assurant du meilleur arrimage « profil du candidat/exigences du poste », à identifier l'organisation qui les réfère en répondant à la question *Comment avez-vous appris l'existence de cette offre d'emploi ?* afin que le Groupe financier puisse être en mesure de faire un suivi des dossiers de candidature.

Pour en savoir davantage sur les emplois disponibles au sein de Banque Nationale Groupe financier, visitez le [www.bnc.ca](http://www.bnc.ca) et sa toute nouvelle section [Carrières](#). Dans cette section, les candidats ont la possibilité de s'auto-identifier volontairement comme personnes handicapées.

Cette information est utilisée par les experts en diversité des ressources humaines qui s'assurent de l'équité du processus de recrutement.

[Éric Daigle](#), conseiller à l'information & aux communications

## **OUVRONS NOS PORTES... À LA DIFFÉRENCE!**

### **PREMIER COLLOQUE INTERRÉGIONAL LAVAL - LAURENTIDES - LANAUDIÈRE**

Le 23 mars prochain se déroulera à Sainte-Thérèse le premier colloque interrégional *Ouvrons nos portes... à la différence!* Organisé conjointement par les tables régionales d'intégration et de maintien en emploi des personnes handicapées des régions de Laval, des Laurentides et de Lanaudière, ce colloque est une première dans le milieu. Il résulte de la concertation du milieu associatif des personnes handicapées des trois régions, d'Emploi-Québec (mesure *Concertation pour l'emploi*) et de Service Canada (*Fonds d'intégration pour les personnes handicapées*).



*Quelques membres du comité organisateur du 1<sup>er</sup> colloque interrégional « Ouvrons nos portes... à la différence! »*

S'adressant aux personnes handicapées, aux employeurs et aux intervenants, l'objectif de ce premier colloque est de supporter ces derniers dans leurs efforts concernant l'intégration en emploi des personnes handicapées. L'événement se veut un lieu de rassemblement privilégié pour mobiliser les acteurs concernés par l'intégration en emploi des personnes handicapées, renforcer les liens intersectoriels, explorer les différentes problématiques rencontrées, partager les expériences et les bonnes pratiques.

Les employeurs sont, entre autres, conviés à un déjeuner à la Noirc'Heure, suivi d'une conférence présentant l'expérience novatrice d'intégration en emploi chez les Rôtisseries St-Hubert. Tous les participants pourront profiter de courtes présentations théâtrales illustrant les freins à l'intégration en emploi (le tout suivi d'un forum de discussion), de conférences-témoignages portant sur la manière dont certains travailleurs ont surmonté les obstacles rencontrés en emploi, d'ateliers permettant de partager expériences et bonnes pratiques dans l'embauche de personnes handicapées, etc.

[Éric Daigle](#), conseiller à l'information & aux communications

## EN BREF

### ***Prix Employeur engagé du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale***

L'Office des personnes handicapées du Québec lançait récemment la deuxième édition du *Prix À part entière*, prix visant à rendre hommage aux personnes et aux organisations dont les réalisations ont permis de faire progresser la participation

sociale des personnes handicapées et de leur famille.

Nouveauté pour l'édition 2010 : le *Prix Employeur engagé* sera décerné par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale afin de rendre hommage à un employeur qui a favorisé de manière significative l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées dans son organisation, soit :

- ⇒ par ses bonnes pratiques de gestion des ressources humaines qui s'inscrivent dans les valeurs d'intégrité et d'égalité des chances;
- ⇒ par la mise en œuvre d'un ou de plusieurs projets spécifiques ayant débuté avant le 1<sup>er</sup> janvier 2008.

Le *Prix Employeur engagé* sera remis lors de la cérémonie de remise du *Prix À part entière* tenue en juin 2010 à l'occasion de la *Semaine québécoise des personnes handicapées*. La date limite pour s'inscrire est le 5 mars prochain. Pour en savoir davantage et pour vous inscrire : [www.ophq.gouv.qc.ca/prixapartentiere/regles2.htm](http://www.ophq.gouv.qc.ca/prixapartentiere/regles2.htm)

## Colloque

### ***Créer ensemble : un gage d'avenir 20 et 21 mai à Québec***

Organisé par SPHERE-Québec, le colloque *Créer ensemble : un gage d'avenir* se tiendra à Québec les 20 et 21 mai. L'objectif de ce premier colloque est la mise en commun et le partage des meilleures pratiques d'intervention en emploi pour les personnes handicapées au Québec. Des partenaires du Québec qui interviennent à l'amélioration de l'employabilité des personnes handicapées et des employeurs seront invités à prendre la parole et à échanger sur les projets qui ont été mis de l'avant dans les différentes régions et qui ont porté leurs

fruits. Au programme : ateliers pratiques, plénières et salle d'exposants.

Pour connaître la programmation et pour s'inscrire : [www.sphere-qc.ca/fr/colloque-2010/](http://www.sphere-qc.ca/fr/colloque-2010/).

### **Gala reconnaissance Laval Visages d'art 2010**

L'Association régionale de loisirs pour personnes handicapées de Laval sollicite votre collaboration en tant que parent, citoyen, professionnel, chef d'entreprise parce qu'elle est présentement à la recherche de candidats qui sont un modèle de réussite locale quand on parle d'intégration de personnes handicapées.

Ce projet se veut rassembleur et invite les organismes et les entreprises publiques et privées à exposer leurs initiatives dans l'amélioration du cadre de vie et la participation citoyenne des personnes handicapées, dans toutes les sphères de la vie de l'activité humaine telles que l'éducation, le travail, le loisir dont le sport, l'art et la culture, sans oublier l'accessibilité physique qui devient une condition essentielle à l'intégration. Les candidats retenus comme finalistes seront invités à participer à la soirée du *Gala Reconnaissance Laval – Visages d'art* qui se déroulera le 31 mai 2010 à la Maison des Arts de Laval. Date limite pour soumettre sa candidature : 31 mars 2010. Pour en savoir plus et pour s'inscrire : [www.arphl.qc.ca/visagesDart.html](http://www.arphl.qc.ca/visagesDart.html).

### **8<sup>e</sup> Semaine québécoise des adultes en formation**

**Tous mobilisés pour affirmer  
qu'apprendre, ça vaut le coup!**

C'est toute la population adulte qui est invitée à se mobiliser pour souligner fièrement la 8<sup>e</sup> édition de la *Semaine*

*québécoise des adultes en formation* (SQAF), un événement qui célèbre chaque année le goût et les 1001 possibilités d'apprendre tout au long de la vie. Du 20 au 26 mars prochain, tous sont invités à apporter leur contribution aux centaines d'activités organisées sur tout le territoire du Québec.

La SQAF, c'est plus de 700 activités régionales et une trentaine d'activités à portée nationale qui s'adressent à tous, hommes ou femmes, jeunes décrocheurs ou encore aux études, travailleurs ou chômeurs, immigrants, femmes au foyer, travailleurs autonomes ou aînés. Pour en savoir davantage, visitez le site Internet [www.semaine.icea.qc.ca](http://www.semaine.icea.qc.ca).

<b>Le Bulletin</b>
<b>Révision de textes, correction, mise en page, mise en ligne et diffusion :</b> Éric Daigle, Marie-Thérèse Pilon et Carole Croft
<b>CAMO pour personnes handicapées</b> 55, avenue du Mont-Royal Ouest Bureau 300 Montréal (Québec) H2T 2S6
Téléphone : (514) 522-3310 Sans frais : 1 888 522-3310 Télécopieur : (514) 522-4708 Téléscripteur : (514) 522-5425
Courriel : <a href="mailto:camo@camo.qc.ca">camo@camo.qc.ca</a> Site Internet : <a href="http://www.camo.qc.ca">www.camo.qc.ca</a>
ISSN 1710-5315 Le Bulletin est disponible en médias substitués sur demande.

Les activités du CAMO pour personnes handicapées sont réalisées grâce à une aide financière de la Commission des partenaires du marché du travail.