



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

Ensemble,  
tout le monde y gagne!



Vol. 7 no. 1 – Juin 2008

## LE BULLETIN

### ASSEMBLÉE GÉNÉRALE ANUELLE

#### Un bilan de l'année

Le 28 mai dernier, nous tenions notre 13<sup>e</sup> assemblée générale annuelle. C'était notamment l'occasion de présenter notre rapport annuel d'activités.

Ce bilan associe des réalisations aux vingt objectifs prioritaires de notre plan d'action 2007-2008. Il met aussi en relief des événements, projets et activités qui ont marqué l'année de façon plus particulière. Ce rapport trace également un portrait de nos réalisations en fonction de certains thèmes :

- ⇒ des activités mises en œuvre au cours de l'année pour ancrer concrètement notre mission;
- ⇒ des moyens retenus pour donner suite à un des objectifs prioritaires de la planification stratégique 2005-2008 qui visait à ce que le CAMO prenne un virage « employeurs »;
- ⇒ notre façon d'exercer un rôle d'influence en assumant le rôle « conseil » qui nous est dévolu;
- ⇒ ce qui a animé notre présence en région;

#### ☞ SOMMAIRE ☞

#### ASSEMBLÉE GÉNÉRALE ANUELLE

Un bilan de l'année  
p. 1

#### FORMATION

C'est un départ pour les futurs  
machinistes sourds et  
malentendants!  
p. 2

#### TOURNÉE DES RÉGIONS

L'Estrie : de l'action et de la  
constance  
p. 5

Le CAMO au colloque de  
l'OCCOPPQ  
p. 9

En bref  
p. 9

- ⇒ nos canaux de communication assurant une circulation de l'information que l'on souhaitait actuelle et vivante;
- ⇒ nos préoccupations pour l'évaluation de nos propres productions;

⇒ le souci de planifier aussi les trois prochaines années.

Rappelons que ce rapport d'activités s'inscrit à la dernière année de la planification stratégique 2005-2008 bâtie autour de trois axes principaux :

⇒ l'offre de main-d'œuvre - la motivation à intégrer le marché du travail;

⇒ la demande de main-d'œuvre - la réceptivité du marché du travail;

⇒ le continuum de services - les mécanismes facilitant les liens entre l'offre et la demande.

Cet exercice annuel de rendre compte du travail accompli répond non seulement à un objectif d'évaluation et d'imputabilité mais permet, avec le recul qui s'installe, de mieux apprécier et mesurer le chemin parcouru.

Sachant que tout est perfectible, ce bilan annuel nous permet toutefois d'éprouver un sentiment de satisfaction et de fierté.

Je profite de cette occasion pour souligner de précieuses collaborations. Des partenaires qui répondent avec enthousiasme à nos invitations et qui nous font avancer grâce à leur expertise et leur expérience. Des administrateurs concernés, impliqués et soucieux de la qualité de l'organisation. Une équipe de travail engagée, motivée, où le travail des uns complète le travail des autres.

Le rapport annuel d'activités est disponible sur notre site Web au [www.camo.qc.ca/formation/bilan0708.php](http://www.camo.qc.ca/formation/bilan0708.php).

[Claude Séguin](#), directeur général

## FORMATION

### **C'est un départ pour les futurs machinistes sourds et malentendants!**

Le 5 mai dernier, le Centre Anjou, un centre de formation professionnelle de la Commission scolaire de la Pointe-de-l'Île (CSPI) dans l'est de Montréal, vivait une grande première : il accueillait un premier groupe de 14 étudiants sourds et malentendants qui débutaient leur formation en techniques d'usinage pour exercer le métier de machiniste. Il s'agissait de la concrétisation d'un long travail de la part de la CSPI, de son Centre de service aux entreprises et de nombreux partenaires, dont le CAMO pour personnes handicapées.



*Monsieur Dmitri Srtoilov, étudiant de la formation en techniques d'usinage.*

La concrétisation de ce projet est aussi celle d'une idée lancée il y a déjà 7 ans par un professeur en techniques d'usinage du Centre Anjou, M. Yves Gagné. Cette idée lui avait été inspirée par la présence d'un étudiant sourd dans sa classe. Voyant ce dernier réussir sa formation, et ce, malgré sa limitation, M. Gagné pensa que si la formation en techniques d'usinage était accessible à une personne sourde, elle pourrait l'être pour tout un groupe d'étudiants. L'idée a fait son petit bonhomme de chemin pour,

au bout de quelques années, inspirer les gens du Centre de service aux entreprises de la CSPI, en premier lieu M. Jean-François Bellemare. Celui-ci était enthousiaste à l'idée, mais ne connaissant pas le milieu des personnes sourdes et malentendantes, il souhaitait s'adjoindre des organisations spécialisées dans le domaine. Il s'est adressé au CAMO pour personnes handicapées à l'été 2006 afin d'être appuyé dans ces démarches. Trouvant également l'idée emballante, le CAMO a accepté d'apporter son soutien au projet et a formé un comité réunissant des représentants d'organisations oeuvrant autant auprès des personnes que des entreprises. Les services spécialisés de main-d'œuvre (SSMO) L'Étape et AIM CROIT, le Comité sectoriel de main-d'œuvre dans la fabrication métallique industrielle (CSMOFMI) et le Centre de formation pour personnes sourdes ou malentendantes se sont joints au CAMO et à la CSPI afin d'élaborer un projet de formation spécifiquement adapté à des personnes sourdes ou malentendantes.



*Madame Suzie Bédard, étudiante.*

### **Le projet**

Le projet consiste à former les personnes dans le cadre de la formation professionnelle en techniques d'usinage menant au diplôme d'études

professionnelles (DEP), mais à le faire avec un groupe plus restreint d'étudiants que ce qu'est normalement la norme dans un DEP (une dizaine d'étudiants plutôt qu'une vingtaine), à voir à l'adaptation des termes techniques en langage signé et à offrir un soutien pédagogique spécial par le biais d'un accompagnateur-formateur sourd et exerçant le métier de machiniste.



*Monsieur Maxim Desrochers, étudiant.*

Le projet fut déposé auprès du ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport (MELS) en mars 2007. Le plus grand défi était d'obtenir une dérogation ministérielle permettant de former un groupe plus restreint d'étudiants tout en obtenant le financement normalement attribué pour un groupe complet. Le choix d'un groupe restreint reposait sur le fait qu'une classe comptant une vingtaine d'étudiants sourds serait trop grande et entraînerait des difficultés pour les apprentissages et pour l'interprétation en langage signé. À titre d'exemple, dans le secteur de la formation pour les jeunes (primaire et secondaire), une classe formée uniquement de personnes sourdes ne contient pas plus de dix élèves ou étudiants.

En décembre 2007, le MELS donne une réponse positive au projet et accepte de le financer. De son côté, Emploi-Québec

Montréal (en particulier le Centre local d'emploi d'Anjou-Montréal-Est) accepte également de contribuer financièrement au projet, notamment dans les aspects promotionnels et d'interprétation extérieurs à la formation. Enfin, SPHERE-Québec, gestionnaire pour le Québec du Fonds d'intégration pour les personnes handicapées, fournira le financement pour l'accompagnateur-formateur.

### **Beaucoup d'efforts pour le recrutement**

En février 2008, le recrutement débute, mais celui-ci s'avère plus ardu et plus long que prévu. Après de nombreux efforts en termes de promotion et de sollicitation auprès de l'ensemble des milieux oeuvrant auprès des personnes sourdes et malentendantes (associations, centres de réadaptation, centres de loisir, SSMO, centres locaux d'emploi, écoles, etc.), le groupe d'étudiants est finalement constitué avec 14 inscriptions. Les difficultés de recrutement étaient liées à l'exigence de préalables académiques (une quatrième année du secondaire en français, en anglais et en mathématique) que bon nombre de personnes sourdes ne possèdent pas, notamment en raison de leurs difficultés dans l'apprentissage de matières comme le français ou les mathématiques. Pour pallier cette situation, la CSPI a dû mettre en place certains processus afin que les personnes intéressées ne possédant pas les préalables requis puissent s'inscrire. Elles doivent notamment réussir le Test de développement général (TDG) qui donne accès à la formation sous certaines conditions.

### **Objectif : un emploi**

Les 14 personnes inscrites termineront leur formation dans approximativement 14 mois, après 1 800 heures de

formation, incluant un stage en entreprise. Le placement en emploi constitue l'étape ultime du projet. Le métier de machiniste étant actuellement très en demande, les chances sont bonnes pour que les finissants se trouvent un emploi à la fin de la formation. Afin de s'assurer que cet espoir se concrétise, la présence des partenaires de l'emploi sera fort importante. D'une part, le CSMOFMI fera des représentations auprès des entreprises de son secteur pour leur faire connaître le projet et les inviter à se manifester pour embaucher les finissants. D'autre part, les SSMO, de concert avec la CSPI, offriront aux finissants de l'aide pour la recherche d'emploi ainsi que le suivi nécessaire pour s'assurer de leur maintien en emploi suite au placement en entreprise. Certaines entreprises ont déjà manifesté de l'intérêt, dont Bombardier.



*Monsieur Jean Watson, étudiant.*

Les membres du comité de partenaires ont bon espoir que ce projet soit couronné de succès et que les personnes ayant suivi la formation puissent, grâce aux compétences acquises, accéder au marché du travail et se maintenir en emploi.

[Frank Bouchard](#), conseiller

## TOURNÉE DES RÉGIONS

### L'Estrie : de l'action et de la constance

En janvier 2007, le CAMO rencontrait les partenaires du *Comité régional pour l'intégration au travail des personnes handicapées (CRITPH)* en Estrie et visitait trois organismes : Trav'Action, Poly-teck et Défi SM.

L'Estrie en quelques chiffres...

- ⇒ Population - 303 730 habitants.<sup>1</sup>
- ⇒ Près de 15 000 personnes avec une incapacité qui sont en âge de travailler habitent la région.<sup>2</sup>
- ⇒ 64 % des personnes de l'Estrie ayant une incapacité sont inactives sur le marché du travail bien que 28 % d'entre elles se considèrent capables de travailler.<sup>3</sup>

### **Le CRITPH : des choix stratégiques, des projets structurants**

Le CRITPH existe en Estrie depuis environ 15 ans. Sa mission est de maintenir et de développer le partenariat entre les institutions et organismes concernés par la problématique de l'intégration au travail des personnes handicapées. Cette mission se traduit actuellement par le biais d'activités d'information et de promotion, la mise sur pied ou le soutien de projets favorisant l'intégration et le maintien en emploi, des activités de vigie afin de profiter des opportunités qu'offrent les changements apportés aux politiques, mesures et programmes ainsi que celles qui viennent

<sup>1</sup> [www.stat.gouv.qc.ca](http://www.stat.gouv.qc.ca)

<sup>2</sup> [www.ophq.gouv.qc.ca/region/estrie.htm](http://www.ophq.gouv.qc.ca/region/estrie.htm)

<sup>3</sup> idem

du marché du travail en perpétuel changement.

Soulignons également que les partenaires du CRITPH se sont donné le mandat de favoriser l'accès à la formation qualifiante, individuelle ou de groupe, pour les personnes handicapées en utilisant les mesures d'aide déjà existantes ou en favorisant l'émergence de projets en ce sens.

### **Transition école-vie active**

La question de la planification de la transition de l'école à la vie active est centrale dans le plan d'action 2008 du CRITPH. Le projet de transition de l'école à la vie active existe en Estrie depuis près de 8 ans. Il a pour but de planifier à l'avance la transition entre l'école et la vie adulte. Il s'adresse aux jeunes élèves handicapés qui sont susceptibles d'éprouver des difficultés à la sortie de l'école.

Le comité ayant la responsabilité de cette activité a développé des outils pour les jeunes, le personnel et la direction des écoles ainsi que pour les partenaires à l'externe afin de simplifier la coordination, la prise de décision et le suivi. Au-delà de l'information, le comité offre aussi son soutien au milieu scolaire afin de faciliter l'implantation de cette pratique.

Les résultats :

- ⇒ le plan de transition est mieux connu et presque toutes les écoles des trois commissions scolaires francophones du territoire utilisent ou ont utilisé cette formule gagnante;
- ⇒ présentement, 22 élèves mettent en œuvre leur plan de transition avec leurs parents, le personnel de l'école et les intervenants externes.

Pour atteindre ces résultats, les trois commissions scolaires ont mis leurs ressources en commun afin qu'une personne ait, à l'intérieur de ses tâches, le mandat de faciliter l'implantation et le suivi des plans de transition. Il s'agit de Mme Danielle Dunberry, personne-ressource des Services régionaux de soutien et d'expertise de l'Estrie du ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport.<sup>4</sup>

### ***Emplois d'été et transition socioprofessionnelle des jeunes***

Un second projet de transition est suivi et appuyé par le CRITPH. Il s'agit d'établir avec de jeunes élèves handicapés leur parcours vers le marché du travail et de l'amorcer deux ans avant leur départ de l'école par différentes activités de développement de l'employabilité menées avec le concours des partenaires des milieux de l'éducation, de la santé et des services sociaux et de l'emploi. Ce projet, qui s'échelonne du 1<sup>er</sup> avril 2007 au 30 juin 2009, profite de l'appui financier de l'Office des personnes handicapées du Québec (OPHQ) dans le cadre du *Programme de subventions à l'expérimentation*. Les partenaires de ce projet sont le Service spécialisé de main-d'œuvre (SSMO) Trav'Action qui en est le promoteur, les trois commissions scolaires francophones de la région (CS de la Région-de-Sherbrooke, CS des Hauts-Cantons et CS des Sommets), Emploi-Québec et l'OPHQ.

En Estrie, au cours des dernières années, les partenaires du CRITPH ont allié leurs ressources pour que l'accès des élèves

<sup>4</sup> Mme Danielle Dunberry et Mme Marie-Andrée Lemieux de l'OPHQ ont présenté leur expérience lors du colloque sur la transition de l'école vers la vie active organisé par le CAMO pour personnes handicapées en juin 2007. La présentation est disponible au [www.camo.qc.ca/formation/A2.pps](http://www.camo.qc.ca/formation/A2.pps).

handicapés aux emplois d'été soit amélioré. Ces activités ont d'ailleurs toujours cours sous la gouverne du SSMO Trav'Action. Déjà, cette année, 40 étudiants sont en recherche d'emploi ou ont trouvé un emploi d'été. En analysant les résultats obtenus par ces activités liées aux emplois d'été, il a été constaté que ces expériences de travail pourraient profiter de liens plus serrés entre les apprentissages scolaires et les objectifs d'emploi à moyen terme. Pour atteindre cet objectif, les partenaires du CRITPH ont donc convenu qu'il fallait établir des mécanismes de collaboration et de rétroaction de l'information plus efficaces et permanents avec le réseau scolaire.

### ***Des nouvelles du SSMO Trav'Action***

Fondé en 1983, Trav'Action est un organisme régional spécialisé dans le développement de services pour l'intégration en emploi des personnes handicapées. Sa mission : assurer l'accompagnement et l'aide au placement à l'emploi des personnes handicapées tout en rejoignant les besoins en main-d'œuvre des entreprises. Trav'Action s'adresse à toutes les personnes handicapées qui présentent une ou des déficiences sur le plan intellectuel, physique, psychique ou sensoriel. Trav'Action est également actif dans plusieurs projets de concertation axés sur le développement et la promotion des compétences des travailleurs et des futurs travailleurs handicapés.

Le choix d'offrir des solutions axées sur l'acquisition de compétences professionnelles est devenu un créneau important pour l'organisme qui s'est distingué avec son projet de formation de commis en réapprovisionnement en

partenariat avec RONA l'Entrepôt<sup>5</sup>. Ce projet combine un volet formation au Centre Saint-Michel de la Commission scolaire de la Région-de-Sherbrooke<sup>6</sup>, un volet suivi et accompagnement par une intervenante du SSMO Trav'Action et un volet intégration, formation et évaluation lors du stage en entreprise. Cette initiative a également reçu l'appui financier d'Emploi-Québec.<sup>7</sup>

Après quatre ans d'opération, le projet RONA constitue un bon modèle d'intégration en emploi où l'entreprise s'engage en tant que partenaire central. Trav-Action compte maintenant explorer d'autres secteurs du domaine de la vente au détail dans la perspective d'offrir aux chercheurs d'emploi des possibilités nouvelles dans les localités rurales. Des pourparlers sont en cours avec IGA pour mettre en place un nouveau projet dans le domaine de l'alimentation et de la vente au détail qui prendra appui sur l'expérience acquise avec RONA.

Trav'Action cherche également à établir des ponts entre les entreprises et les étudiants du postsecondaire qui en sont à terminer leur formation, ce qui amène le SSMO à se positionner différemment pour améliorer sa capacité d'attraction auprès de ce nouveau public. Trav'Action est définitivement une organisation dynamique qui ne craint pas de se remettre en question si cela peut améliorer son offre de service.

<sup>5</sup> La population cible de ce projet : personnes ayant une limitation liée à la communication, liée à la santé mentale ou une déficience intellectuelle.

<sup>6</sup> Il s'agit du programme de formation à l'insertion socioprofessionnelle (FIS).

<sup>7</sup> SPHERE-Québec, gestionnaire au Québec des mesures individuelles du *Fonds d'intégration pour les personnes handicapées*, a apporté son expertise et son soutien financier au démarrage de ce projet.

### **Atelier Poly-Teck : près de 50 ans d'histoire**

Sherbrooke compte deux entreprises adaptées : l'Atelier Poly-Teck et Défi SM. Lors de sa visite, le CAMO a pu rencontrer les représentants de ces deux entreprises.

Situé sur la rue Léger à Sherbrooke, l'Atelier Poly-Teck est une entreprise adaptée<sup>8</sup> qui a vu le jour grâce à l'initiative de Caritas-Sherbrooke en 1961. Avec près de 50 ans d'histoire, cette entreprise est une véritable institution. Entreprise de fabrication de fournitures de bureau en vinyle ou en cuirette (reliures, agendas, porte-cartes, pochettes, etc.), de sacs ou de porte-documents en tissu, Poly-Teck offre également des services en imprimerie et postimpression, en emballage et manutention ainsi qu'en entretien ménager. Poly-Teck contribue notamment à la visibilité de plusieurs entreprises.



*Monsieur Chtristian Laroche, employé de l'Atelier Poly-Teck.*

<sup>8</sup> L'Atelier Poly-Teck devient un Centre de travail adapté en 1979.

Près de 80 personnes y travaillent. La large majorité vit avec une déficience intellectuelle. Dans l'une de ses publications, l'Atelier Poly-Teck décrit ainsi son personnel :

*« Les grands responsables du dynamisme particulier de l'entreprise sont chacune des personnes qui oeuvrent au sein des équipes multidisciplinaires. Ensemble elles forment une grande famille créatrice, innovatrice et performante. »<sup>9</sup>*

### **Défi SM : un lieu d'appartenance et de travail**

Dernier arrêt, rue Deschailions à Sherbrooke : Défi SM, une entreprise adaptée récente (2000) et prospère. M. Serge Sylvain, directeur général, nous accueille. Défi SM emploie près de 80 employés. La majorité vit avec des limitations liées à un problème de santé mentale. L'entreprise accueille également des stagiaires pour procéder à l'évaluation de leurs capacités et des participants des centres de réadaptation.



*Une partie de l'équipe chez Défi SM.*

Après des débuts modestes à la fin des années 90, l'entreprise, qui fabriquait d'abord des bâtons de hockey, s'installe

<sup>9</sup> [www.poly-teck.qc.ca](http://www.poly-teck.qc.ca)

dans le quartier industriel en 2003. Elle peut maintenant se targuer d'être le plus important manufacturier de portes escamotables au Canada. Le secret de leur recette : la curiosité, la recherche constante de nouveaux créneaux, la rigueur dans le contrôle de la qualité (zéro défaut de fabrication, disent-ils dans leur site<sup>10</sup>) et le respect des échéanciers. Finalement, soulignons la formation et l'engagement de son personnel ainsi que la qualité des hommes et des femmes-orchestres que sont le directeur général et son équipe de superviseurs.



*D'autres membres de l'équipe chez Défi SM.*

Leur spécialité demeure les produits fabriqués en bois : panneaux lamellés, composantes de tiroirs, composantes de meubles, bois de dimension, portes moustiquaires, portes coulissantes et produits divers faits sur mesure. Défi SM peut également s'occuper de contrats d'assemblage pour différentes industries : assemblage de produits électriques, électroniques, de présentoirs de comptoir ou de plancher, etc. Il est également possible de faire faire de l'emballage, du tri, de l'inspection, de l'étiquetage, de l'ensachage et de l'embouteillage.

En terminant, je tiens à remercier, au nom du CAMO pour personnes handicapées, Mme Marie-Andrée Lemieux de l'OPHQ

<sup>10</sup> <http://www.defism.qc.ca/index.html>

pour le temps qu'elle a consacré à notre visite ainsi que les membres du personnel des différentes organisations qui nous ont accueillis.

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

### Le CAMO au colloque de l'OCCOPPQ

Les 27 et 28 mai dernier, le CAMO participait au colloque de l'Ordre des conseillers et conseillères d'orientation et des psychoéducateurs et psycho-éducatrices du Québec (OCCOPPQ) à titre d'exposant.

Le colloque a été l'occasion de rencontrer plusieurs intervenants du secteur de l'orientation professionnelle et de leur présenter, entre autres, son tout dernier outil : la brochure *Un avenir sans limites ! La formation professionnelle et technique (FPT) et les personnes handicapées*.



Frank Bouchard, conseiller, au kiosque du CAMO lors du colloque de l'OCCOPPQ les 27 et 28 mai dernier.

Destinée principalement aux élèves handicapés du secondaire, la brochure présente des exemples de formations accessibles, des témoignages d'élèves et d'étudiants handicapés tout en fournissant de l'information sur les

ressources et programmes permettant aux personnes handicapées d'avoir accès à la FPT.

Le colloque était l'occasion pour le CAMO de rencontrer directement des intervenants oeuvrant auprès de la clientèle cible de la brochure.

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

### En bref



### **Semaine québécoise des personnes handicapées : un rendez-vous à ne pas manquer!**

L'Office des personnes handicapées du Québec présente la douzième édition de la *Semaine québécoise des personnes handicapées* (SQPH), du 1<sup>er</sup> au 7 juin.

Sous le thème *Ensemble, tout le monde y gagne!* - *Pour une société inclusive à l'égard des personnes handicapées et de leur famille*, cette semaine est un moment privilégié dans l'année où la population est invitée à réfléchir sur les réalités vécues par les personnes handicapées... ([Lire la suite](#))

### **Québec et ses partenaires annoncent 142,8 M\$ additionnels pour que les personnes handicapées puissent occuper la place qui leur revient sur le marché du travail**

Le ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale, M. Sam Hamad, a dévoilé le 25 mai dernier la *Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des*

*personnes handicapées : Pour l'égalité en emploi, une première dans toute l'histoire du Québec. Pour les cinq prochaines années, cette stratégie représente 142,8 M\$ en investissements additionnels en faveur de l'emploi et de la formation en milieu de travail des personnes handicapées, dont 102,6 M\$ proviennent du gouvernement du Québec... ([Lire la suite](#))*

### **Campagne de sensibilisation à l'emploi : Il n'y a pas de talents à perdre**

Parce que plusieurs groupes de la population sont sous-représentés sur le marché du travail et que le Québec a besoin d'eux, le gouvernement du Québec lance une campagne télévisée qui vise à sensibiliser les employeurs qu'un changement de mentalité est nécessaire à l'égard de certains bassins de travailleuses et travailleurs, victimes de préjugés. Parallèlement, cette campagne veut redonner espoir à ces personnes malheureusement exclues en s'appuyant sur le contexte actuellement favorable aux chercheurs d'emploi.

Cette campagne de sensibilisation s'inscrit dans la volonté gouvernementale, avec le Pacte pour l'emploi, de faciliter l'accès au marché du travail aux personnes qui veulent travailler, d'accompagner plus de personnes dans leur démarche d'insertion à l'emploi ou de formation et d'accroître la productivité des entreprises québécoises... ([Lire la suite](#))

**Lancement officiel du dépliant**  
**Osez la différence ! s'adressant aux employeurs de la région de Lanaudière qui sont à la recherche de main-d'œuvre**

Besoin de main-d'oeuvre? Osez la différence ! C'est l'invitation que lance la

Table de concertation régionale pour l'intégration en emploi des personnes handicapées de Lanaudière aux employeurs de la région. La Table profite de la *Semaine québécoise des personnes handicapées* (1<sup>er</sup> au 7 juin) pour faire le lancement de son dépliant promotionnel *Osez la différence !*.

L'objectif premier de ce dépliant est de répondre aux questions fréquemment soulevées par les employeurs de la région concernant les capacités de travail et les mesures de soutien à l'embauche de personnes handicapées. Egalement, ce dépliant désire attirer l'attention des employeurs lanauchois sur la capacité de travail des personnes handicapées. Celles-ci peuvent très bien répondre aux besoins et aux attentes des différents employeurs de la région... ([Lire la suite](#))

<b>Le Bulletin</b>
Révision de textes, correction, mise en page et diffusion <b>Éric Daigle et Marie-Thérèse Jodoin</b>
<b>CAMO pour personnes handicapées</b> 55, avenue du Mont-Royal Ouest Bureau 1000, 10e étage 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 version braille, sur cassette ou en gros caractères est disponible sur demande.

Le Bulletin est réalisé grâce à l'aide financière d'Emploi-Québec.

