



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

Vol. 6 no. 5 – Mars 2008

## LE BULLETIN

### DES ORIENTATIONS STRATÉGIQUES POUR LES TROIS PROCHAINES ANNÉES

Lors de sa dernière réunion en janvier dernier, le conseil d'administration adoptait son plan stratégique 2008-2011. Les orientations qui ont été retenues s'inscrivent en continuité avec la précédente planification triennale en consolidant les développements amorcés au cours de cette période. L'objectif ultime vise à favoriser le meilleur arrimage entre l'offre de main-d'œuvre des personnes handicapées et les besoins du marché du travail dans le contexte plus large de leur participation sociale.

L'évolution de la situation de l'accès au travail des personnes handicapées démontre qu'il existe encore un écart très important entre l'égalité de droit et l'égalité de fait. Cela se traduit notamment par la persistance d'un taux d'emploi des personnes handicapées deux fois moindre que celui des personnes sans incapacités, et ce, malgré toutes les ressources et mesures investies.

Notre plan se propose, en collaboration avec nos partenaires, d'imprimer des changements significatifs à cet égard en privilégiant trois axes majeurs d'intervention :

#### ☞ SOMMAIRE ☞

#### DES ORIENTATIONS STRATÉGIQUES POUR LES TROIS PROCHAINES ANNÉES

p. 1

#### JOURNÉE ORGANISMES DE SERVICES ET EMPLOYEURS : UNE RENCONTRE ENRICHISSANTE

p. 2

#### JOURNÉE CONTACT : UN BILAN

p. 5

#### LA JOURNÉE CONTACT EN PHOTOS

p. 8

#### PREMIER ANNIVERSAIRE D'UN PARTENARIAT RÉUSSI

p. 9

#### TOURNÉE DES LAURENTIDES DEUXIÈME PARTIE

p. 10

#### EN BREF

p. 13

- ⇒ un rôle d'influence auprès des décideurs par l'élaboration de nos avis et de nos propositions;
- ⇒ un rôle de mobilisation des compétences des partenaires;

⇒ un rôle d'acteur par la mise en œuvre de projets qui soutiennent et qui renforcent la contribution des partenaires.

Nous souhaitons ainsi constituer une réelle valeur ajoutée à la force du réseau d'acteurs que nous nous employons à développer, espérant ainsi opposer un effet de levier au travail en silo.

### **Enjeux, priorités d'actions et objectifs**

Ce plan comporte cinq grands enjeux et identifie dans chaque cas des priorités d'action qui permettent de répondre à ces enjeux. Les plans d'action de chacune des trois prochaines années proposeront des objectifs plus opérationnels en traduisant de façon plus concrète les façons de produire les résultats attendus.

⇒ Un premier enjeu : relever le défi d'assumer pleinement notre rôle « conseil » 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.

⇒ Un second enjeu : devenir 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*.

⇒ Un troisième enjeu : démontrer notre habileté à mobiliser et à concerter tous nos partenaires dans la réalisation des objectifs d'intégration et de maintien en emploi des personnes handicapées.

⇒ Un quatrième enjeu : contribuer à faire évoluer les représentations sociales face à l'intégration en emploi des personnes handicapées.

⇒ Un dernier enjeu : initier différents projets pouvant aider à traduire concrètement le droit au travail des personnes handicapées en profitant de la conjoncture actuelle favorable à l'emploi.

En conclusion, la réalisation de ce plan stratégique se fonde sur la contribution de partenaires dont l'expertise et l'adhésion à des valeurs communes en faveur du plein épanouissement des personnes handicapées constituent les conditions les plus propices. Il nous appartient maintenant de traduire en actions concrètes les ambitions que nous nous sommes fixées avec toute la complicité que cela requiert.

Le document est disponible au : [www.camo.qc.ca/formation/planstra0811.php](http://www.camo.qc.ca/formation/planstra0811.php).

[Claude Séquin](#), directeur général

### **JOURNÉE ORGANISMES DE SERVICES ET EMPLOYEURS : UNE RENCONTRE ENRICHISSANTE**

Le 6 février dernier, nous invitons organismes de services et employeurs à une journée de réflexion, d'échanges et de réseautage en nous fixant aussi des objectifs plus particuliers :

⇒ créer des liens afin de développer un partenariat pour faciliter l'arrimage des compétences des personnes handicapées au marché du travail;

⇒ identifier les principaux obstacles susceptibles de se présenter au cours des étapes qui mènent à l'emploi;

⇒ proposer des solutions pour aplanir ces obstacles;

⇒ se donner un plan pour concrétiser ces solutions.

Plus d'une soixantaine de participants dont 25 employeurs ont accepté notre invitation. Cette journée a été fertile en propositions de toutes sortes pour aplanir ces obstacles au cours du recrutement, de la sélection, de l'accueil et de l'intégration proprement dite.



*La journée commence : cinq groupes discutent des obstacles rencontrés lors des différentes étapes menant à l'emploi.*



*Au dîner : présentation de l'expérience à succès des Rôtisseries St-Hubert Ltée.*

**Intégrer et maintenir en emploi des personnes handicapées : deux objectifs qui prennent en compte différents facteurs**

Je vous propose ici une synthèse plus personnelle que cette journée d'échanges m'a inspirée.

**1. Sollicite une responsabilité partagée entre organismes de services et employeurs.**

**2. Invite à établir des liens de partenariat.**

**3. S'appuie sur une politique de planification de la main-d'œuvre :**

⇒ qui permet d'anticiper les besoins de main-d'œuvre facilitant d'autant la préparation de la main-d'œuvre de personnes handicapées et l'adaptation du processus d'embauche;

⇒ qui implique :

- une culture organisationnelle ouverte aux valeurs de gestion de la diversité et de l'équité valorisant le potentiel et les compétences des personnes handicapées;
- une intégration de ces valeurs dans la gestion stratégique de l'entreprise;
- un plan d'action axé sur des solutions pour aplanir des obstacles qui peuvent compromettre les succès recherchés.

**4. Mise sur certaines conditions :**

⇒ meilleure connaissance de la part des employeurs des ressources qui peuvent les accompagner dans la mise en œuvre de leur plan d'action d'équité en emploi;

⇒ accès facile et rapide à ces ressources ainsi qu'aux mesures et programmes existants;

⇒ critères d'embauche qui prennent mieux en compte une évaluation des compétences qu'exigent les tâches à accomplir et qui diminuent le poids de la prépondérance des exigences de scolarité;

⇒ processus de sélection mieux adapté à la situation des personnes handicapées par :

- des tests de sélection accessibles et des conditions de passation propices;
  - un personnel affecté à la sélection à l'aise avec des situations plus particulières;
- ⇒ une reconnaissance des chemine-ments de formation adaptée aux besoins des personnes handi-capées;
- ⇒ une valorisation de la formation en entreprises;
- ⇒ une disponibilité accrue et un accès facile à des programmes de formation adaptée;
- ⇒ une approche favorisant une intégration continue faisant appel à diverses stratégies : stages, périodes d'essai, coaching, men-torat, accompagnement, etc.;
- ⇒ un soutien technique : transport adéquat, élimination de barrières architecturales, adaptation de postes de travail, etc.



*En après-midi : la plénière sur les solutions et les actions à entreprendre.*

## Conclusion

Je me permets en conclusion de pousser plus loin la réflexion en suggérant des avantages qui me semblent réels à instaurer une politique de gestion de la diversité et de l'équité dans l'entreprise.

### 1. Contrer les effets de pénurie de main-d'œuvre.

L'importance des besoins de main-d'œuvre est telle qu'il en va de l'intérêt de l'entreprise de s'ouvrir à des « bassins » de main-d'œuvre « moins traditionnels ». Cet intérêt peut aussi se fonder sur le fait que, de façon générale, la population active croît actuellement moins rapidement que l'emploi.

Sans être alarmiste, il pourrait même s'agir dans certains cas d'un contexte de survie de l'entreprise.

### 2. Profiter des valeurs ajoutées que procure à l'entreprise une gestion de la diversité et de l'équité.

⇒ Développe dans l'entreprise une plus grande capacité de s'adapter au changement. C'est une force qui est recherchée dans le contexte d'une économie de marché qui se mondialise et qui accentue la compétitivité qui était déjà vive.

⇒ Offre diverses opportunités :

- Réviser les règles du contrat de travail favorisant davantage l'adaptabilité, la flexibilité et la souplesse dans le fonctionnement : autant de conditions propices pour se maintenir dans le peloton de tête.
- Réviser sa philosophie et sa politique de gestion des ressources humaines favorisant davantage

l'attraction et la rétention du personnel : objectif majeur dans un contexte où il y a concurrence dans le recrutement.

- Réviser le processus d'embauche en enrichissant les critères de sélection : intégrer des éléments d'évaluation des compétences qu'exigent les tâches à accomplir, réduisant ainsi le poids d'une prépondérance d'exigences de scolarité.

[Claude Séguin](#), directeur général

## JOURNÉE CONTACT : UN BILAN

Le 6 mars dernier se déroulait la 2<sup>e</sup> édition de la Journée Contact personnes handicapées/employeurs du CAMO. Avec près de 400 participants, 25 employeurs et 5 organismes de services, la journée a connu un réel succès.

### Des participants : des compétences diversifiées

Avec des programmes d'études variés, des études en cours ou complétées, les participants provenaient de l'université, du collégial, de la formation professionnelle et du secondaire.

### Université : 42 % des participants

Programmes d'études représentés :

- adaptation scolaire et sociale;
- administration;
- biochimie;
- biotechnologie et botanique;
- chimie;
- communication;
- relations publiques;

- comptabilité;
- design architectural;
- économie;
- éducation;
- éducation spécialisée;
- formation professionnelle et scolaire;
- génie civil et informatique;
- gestion;
- immigration et relations interethniques;
- informatique;
- journalisme;
- psychologie;
- relations industrielles;
- ressources humaines;
- sciences comptables;
- sciences politiques;
- sociologie;
- travail social;
- etc.

### Collégial : 24 % des participants

Programmes d'études représentés :

- administration;
- affaires internationales;
- archives médicales;
- bureautique;
- comptabilité;
- dédouanement des marchandises;
- dessin graphique et industriel;
- développeur Web;
- éducation spécialisée;
- génie civil;
- gestion de réseau;
- infographie;
- information et gestion;
- informatique;
- programmeur analyste;
- psychologie;
- sciences humaines;
- sciences sociales;
- inventaire et recherche en biologie;
- multimédia;
- pétrochimie;
- technique juridique;
- etc.

## **Formation professionnelle : 13 % des participants**

Programmes d'études représentés :

- aménagement paysager;
- auxiliaire familial et social;
- comptabilité;
- conciergerie;
- construction (cimentier);
- dessin de bâtiments;
- ébénisterie;
- finition du meuble;
- électromécanique de systèmes automatisés;
- montage/assemblage aéronautique;
- secrétariat;
- technicien en métal en feuille;
- vente;
- etc.

## **Secondaire : 21 % des participants**

### **Des employeurs : des secteurs diversifiés**

Plusieurs employeurs de différents secteurs ont répondu à l'appel du CAMO et étaient sur place pour rencontrer les chercheurs d'emploi et combler différents postes :

- ABB Canada;
- Air Canada;
- Art de Vivre Fabrication Inc. (Dans un Jardin);
- Astral Media;
- Banque Nationale du Canada;
- Centre de services partagés du Québec pour la fonction publique québécoise;
- Citoyenneté et immigration Canada;
- Commission de la fonction publique du Canada;
- Coopérative AccessibilitéWeb;

- Hydro-Québec;
- Loto-Québec;
- Métro Richelieu inc.;
- Multi-Markets;
- Purolator;
- RBC;
- Sears Canada;
- Société de transport de Montréal (STM);
- TD Canada Trust;
- TD Meloche Monnex;
- TecSult;
- Transat Tours Canada;
- Travaux publics et Services gouvernementaux Canada;
- Université de Montréal;
- Université McGill;
- Ville de Montréal.

Plusieurs postes étaient disponibles :

- adjoint administratif;
- gestion de la marque et communications corporatives;
- administrateur de projet;
- agent à la prise de commande catalogue;
- agent de personnel;
- agent de réservations;
- agent service à la clientèle;
- agent d'indemnisation;
- analyste comptable;
- analyste financier senior;
- analyste système gestion d'entrepôt;
- analyste-programmeur;
- animateurs;
- instructeurs;
- moniteurs;
- surveillants;
- assistant administratif;
- brigadier scolaire;
- chargé de communication;
- commis comptes à payer;
- commis de bureau;
- conseiller en système de gestion (informatique de gestion);
- contremaître déneigement;

- horticulture;
- travaux publics;
- coordonnateur en implantation;
- coordonnateur gestion du changement (mise en marché);
- dessinateur;
- directeur de compte en formation en succursale;
- directeur de projet;
- formateur et rédacteur Web;
- ingénieur;
- jardinier, manutentionnaire;
- préposé aux travaux généraux (emplois manuels);
- producteur délégué;
- programmeur Web;
- sauveteur;
- secrétaire-réceptionniste;
- spécialiste en placement financier;
- spécialiste MS Excel;
- superviseur;
- technicien en conception électrique;
- technicien micro-informatique;
- technicien/concepteurs – mécanique du bâtiment;
- technicien de laboratoire;
- technicien en information;
- technicien en ingénierie;
- télévendeur;
- traducteur;
- etc.

### **Les organismes de services**

Différents organismes de services étaient également sur place pour répondre aux questions des participants :

- Association québécoise des étudiants ayant des incapacités au postsecondaire (AQEIPS);
- Association québécoise inter-universitaire des conseillers pour les étudiants ayant des besoins spéciaux (AQICEBS);
- Placement en ligne d'Emploi-Québec;

- Regroupement des organismes spécialisés pour l'emploi des personnes handicapées (ROSEPH);
- SPHERE-Québec.

### **Les suites de la Journée Contact**

L'objectif de la journée était de mettre en contact une main-d'oeuvre diversifiée, qualifiée et compétente et des employeurs ayant besoin d'une telle main-d'oeuvre. Après le succès de la journée, le CAMO fera un suivi auprès des différents employeurs présents afin de connaître les suites concrètes de la journée en termes d'embauche (nombre de personnes embauchées, types de postes, etc.). C'est un dossier à suivre.

### **Nos partenaires et collaborateurs**

Le succès de la Journée Contact a été rendu possible grâce à la grande collaboration des partenaires suivants : le Réseau équité et handicap – Québec, le groupe relais cégeps et universités du CAMO et le Regroupement des organismes spécialisés pour l'emploi des personnes handicapées (ROSEPH).

Merci également à chacune des personnes et des organisations ayant relayé l'information.

Finalement, la journée a été un succès grâce aux employeurs et aux nombreux participants qui ont répondu à l'invitation du CAMO.

À une prochaine édition!

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

## LA JOURNÉE CONTACT...



## EN PHOTOS



## PREMIER ANNIVERSAIRE D'UN PARTENARIAT RÉUSSI

### Une journée portes ouvertes

En avril 2007, les représentants de RBC contactaient le CAMO pour obtenir un coup de main dans la préparation d'une journée «portes ouvertes» l'été suivant dans leurs locaux de la Place Ville-Marie à Montréal. Il s'agissait pour RBC de recruter des candidats vivant avec un handicap dans le cadre de son programme *Profitez de votre potentiel*.

Au menu : des échanges avec les recruteurs et des employés de RBC et de courtes entrevues. Les emplois disponibles étaient dans le domaine du service à la clientèle dans les centres de contact ou dans le réseau de succursales dans la région montréalaise et à travers la province. Une cinquantaine de visiteurs se sont présentés et une vingtaine d'entre eux ont obtenu un emploi. Les responsables de l'activité étaient très heureux du succès de la journée.

Le CAMO a appuyé cette initiative en apportant expertise et conseils à l'équipe qui organisait l'évènement. Cette contribution s'est traduite par la diffusion d'informations auprès de l'ensemble de nos partenaires et en travaillant de manière plus étroite avec des organisations qui sont en mesure d'inciter des candidats à se présenter, un peu comme nous l'avons fait pour notre première Journée Contact en novembre 2006.

Pour ce faire, nous avons communiqué avec des services spécialisés de main-d'œuvre, certaines associations du secteur de la promotion et de la défense des droits, mais aussi du secteur des loisirs, des centres de réadaptation, le réseau d'Emploi-Québec. Nous avons

également mis à profit nos contacts avec les écoles, les cégeps et les universités, les personnes responsables des tables régionales de concertation travail et personnes handicapées, etc. Une formule qui exige du temps, de la disponibilité, mais qui n'est pas très compliquée à mettre en place.

### Une formation

Fin août 2007, RBC nous envoie une communication concernant une trentaine de postes à combler avant Noël 2007, toujours dans le domaine du service à la clientèle. En plus de diffuser cette information, nous lui avons proposé d'explorer d'autres avenues dont celle d'orienter ses efforts vers une solution axée sur la formation.

Le CAMO rencontre alors l'équipe de RBC qui s'est mobilisée autour de cette question afin de discuter de stratégies qui faciliteraient le recrutement dans un contexte favorable à l'embauche. C'est à partir de cette rencontre que s'enclenchent diverses démarches afin de démarrer un programme de formation : établissement des besoins et grandes lignes du projet. Fin septembre, le CAMO entre en contact avec des représentants des services aux entreprises de deux commissions scolaires pour discuter avec eux de solutions de formation. Ces représentants préparent des propositions sommaires qui sont ensuite présentées à la RBC.

La Commission scolaire de Montréal est choisie en tant que partenaire de formation et le *Programme de formation en vente-conseil de services financiers en immersion anglaise* est lancé le 10 décembre 2007. C'est l'École des métiers de l'informatique, du commerce et de l'administration de Montréal (ÉMICA) qui reçoit le groupe d'étudiants.

De décembre à la mi-février, c'est la période de mise en marché auprès des intervenants des organismes de services et des candidats. Sont mis en valeur :

- ⇒ les besoins de main-d'œuvre dans ce secteur d'activité;
- ⇒ l'engagement de RBC en tant que partenaire du projet qui agit dans la perspective de recruter de la main-d'œuvre qualifiée;
- ⇒ la contribution de la Commission scolaire de Montréal qui offrira à un groupe de personnes handicapées un programme de formation en immersion anglaise dans une école de formation professionnelle.

Cette école s'est d'ailleurs engagée à tout mettre en œuvre pour que cela fonctionne adéquatement avec l'aide des services spécialisés de la Commission scolaire.

Avec la collaboration de plusieurs de nos partenaires qui nous ont permis de rencontrer une trentaine de candidats, les cours ont débuté le 25 février 2008. Vingt<sup>1</sup> personnes ont donc plongé dans l'univers du service à la clientèle et se sont imprégnées de la langue de Shakespeare.

Mme Marie Gohier et Mme Cécilia Hontoy-Landry de RBC considèrent que ce partenariat est très encourageant :

*« C'est formidable de mettre ensemble nos connaissances, nos idées. »* nous explique madame Gohier. *« Ce partenariat entre les organismes de services, les associations, la Commission*

<sup>1</sup> Seize personnes sur vingt vivent avec un handicap.

*scolaire de Montréal, l'ÉMICA et le CAMO donne ses fruits grâce à l'engagement de chacun. Nous allons faire le suivi de cette expérience tout au long du programme avec la collaboration des gens de l'école. Nous savons déjà que nous pourrions améliorer certains aspects liés au recrutement par exemple, mais nous sommes très satisfaits de l'expérience et du partenariat établi. »*

La formation se terminera fin septembre et nous souhaitons à tous les étudiants et étudiantes tout le succès qu'ils méritent. Nous tenons également à remercier l'ensemble de nos collaborateurs pour tous leurs efforts de recrutement et leur appui.

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

## **TOURNÉE DES LAURENTIDES DEUXIÈME PARTIE**

### **Inter Action Travail : une formule souple en lien direct avec les besoins du marché du travail**

Depuis environ deux ans, le CAMO a visité à quelques reprises la région des Laurentides pour participer à différentes activités ou pour rencontrer des partenaires. Au cours de ces visites et grâce à la collaboration de M. Guy Gilbert de l'Office des personnes handicapées du Québec, nous avons à trois reprises eu le plaisir de rencontrer les responsables d'Inter Action Travail inc. Cet organisme a pour mission de fournir des biens et des services à la communauté, en favorisant l'intégration socioprofessionnelle de personnes ayant des limitations et qui sont éloignées du marché du travail.

L'organisme est également voué au rehaussement du niveau de formation personnelle et professionnelle et à l'exercice de la citoyenneté à part entière.

Inter Action Travail inc. coordonne différents plateaux de travail à Mont-Tremblant, Saint-Faustin, Saint-Agathe et sur l'ensemble du territoire des Laurentides.

Mis sur pied en 1999 à l'initiative du Centre de santé et de services sociaux (CSSS) Antoine-Labelle et de la Commission scolaire des Laurentides, avec l'appui de l'Association Clair-Soleil et de Transport adapté des Laurentides, cet organisme a développé des mécanismes de concertation efficaces et une expertise de pointe en matière d'intégration socioprofessionnelle des personnes ayant des limitations intellectuelles importantes, un trouble envahissant du développement ou des troubles de santé mentale. Pour les individus qui fréquentent cet organisme, mener une vie active s'avère un défi quotidien.

### ***Une équipe, un milieu d'apprentissage et des collaborateurs***

Inter Action Travail inc., c'est un travail d'équipe avec, entre autres, M. Yvon Lemieux et Mme. Isabelle Gordijn, deux agents d'intégration d'expérience, passionnés, à la fois à l'écoute des besoins des gens avec lesquels ils travaillent et à l'affût des occasions d'affaires. Une combinaison des plus heureuses !

Lors d'une rencontre en 2006, ils relatent les débuts de leur aventure :

*« On s'est aperçu avec la Commission scolaire des Laurentides et le Centre de*

*réadaptation Antoine-Labelle qu'il nous fallait un milieu de formation, un endroit où notre clientèle pouvait acquérir des habitudes de travail, adopter un certain rythme et développer des compétences, sans stress.*

*On a établi des ponts avec la Commission scolaire pour offrir cette formation et nous avons développé des plateaux de travail au centre et à l'extérieur du centre.*

*L'important, c'est qu'ils soient dans un milieu d'apprentissage valorisant, qu'ils améliorent leur qualité de vie. Ce milieu d'apprentissage (le centre, les plateaux et les entreprises qui y collaborent) leur permet de mieux vivre avec leurs voisins, de respecter horaire et consignes, de bien s'alimenter, de préparer leur lunch, etc. »*

Inter Action Travail inc. a pour particularité de pouvoir compter sur des ressources humaines prêtées par le CSSS Antoine-Labelle et sur la contribution en temps d'organisations comme la Commission scolaire des Laurentides. Cette dernière dégage deux ressources qui évaluent les capacités de formation, font le suivi et s'assurent du développement des habitudes de travail et des compétences en lien avec les tâches à accomplir.

Parlant des gens avec qui ils travaillent, mme. Isabelle Gordijn et m. Yvon Lemieux s'entendent pour dire : *« Dans le cas des personnes qui vivent avec des problèmes sévères de santé mentale, la stabilité s'avère vitale. Ainsi, le fait qu'elles soient suivies par la même personne depuis longtemps leur assure aussi une grande stabilité et leur permet*

de maintenir leur santé et de développer leurs capacités. »

### **S'ouvrir encore plus au marché du travail**

Mais pour offrir un éventail de lieux de formation, comment faire sinon en développant des liens particuliers avec des entreprises. Leur secret : « *On est à l'affût. Dès qu'une entreprise se pointe le nez sur notre territoire, on se fait connaître !* »

Parlant des lieux de formation en entreprise, Yvon Lemieux nous dit : « *On a voulu ensuite amener notre monde, progressivement, des plateaux du centre vers des plateaux de travail en entreprise. On s'est dit que ce serait possible avec un instructeur. De cette manière, la personne fait un pas vers une entreprise régulière. En plus, après un certain temps et assez souvent, on voit des ouvertures se poindre à l'horizon : les responsables des entreprises se disent qu'ils pourraient garder cette personne ou ces personnes en emploi.* »

Pour mener à bien la mise en place de lieux de formation en entreprise, SPHERE-Québec peut apporter, selon certaines modalités, une contribution financière pour l'intégration en emploi des participants et ainsi soutenir l'embauche d'un instructeur. Grâce à cette formule, Inter Action Travail inc. supervise depuis quelques années des apprentis dans des milieux de travail fort variés : des ouvriers agricoles à la serre de **Cultures Aquaponiques M.L. inc.**, des journaliers à la **Buanderie Éco-L'eau**, deux entreprises de Saint-Agathe-des-Monts, plus récemment, des manutentionnaires et aide-commis dans des magasins à grande surface (Rona, Tigre géant).



*Monsieur José Provost travaillant dans une serre - Photos Carole Foisy*

C'est dans ce terreau fertile qu'est née l'idée d'intégrer un groupe de personnes en formation chez un franchisé du Groupe Saint-Hubert.

### **S'allier au Groupe Saint-Hubert**

En 2006, la direction des Ressources Humaines du Groupe St-Hubert contacte M. Yvon Lemieux pour explorer les possibilités de partenariat afin de pallier un problème critique de recrutement d'un franchisé de St-Hubert de la région, M. Michel Rochon. Les difficultés de recrutement étaient liées au déplacement de la main-d'œuvre vers des sites touristiques en fort développement et l'entrepreneur était à la recherche de solutions. M. Yvon Lemieux, accompagné de représentants d'organismes partenaires, va donc à sa rencontre et lui propose d'accueillir des personnes en formation pour éventuellement les embaucher à différents postes : aide-cuisinier, aide à l'accueil, etc. C'est alors que commence l'aventure !

Une équipe est montée en peu de temps, les tâches vues à la loupe et découpées pour tenir compte des capacités des apprentis. Le Groupe Saint-Hubert s'engage sur cette piste avec enthousiasme. Le premier groupe en formation s'intègre à une des pâtisseries dès septembre 2006.

Les membres de la Table régionale en intégration et maintien en emploi des personnes handicapées sont emballés par l'idée et soutiennent Inter Action Travail inc. en contribuant à l'élaboration d'un outil de formation constitué de fiches aide-mémoire. Ces fiches, des pictogrammes séquentiels, découpent une à une les tâches dont les apprentis ont la responsabilité en plus de faire un rappel des règles d'hygiène. Ces fiches sont en permanence dans la cuisine, ce qui est également utile au reste du personnel.



*Monsieur Yvon Lemieux, coordonnateur du projet et monsieur Jocelyn Fortier, agent de projet pour SPHERE-Québec.*

Il faut savoir qu'InterAction Travail inc. pouvait aussi compter sur l'appui de SPHERE-Québec et du service spécialisé de main-d'œuvre Intégration travail Laurentides. Le projet a lieu pour l'instant dans deux Pâtisseries Saint-Hubert de la région appartenant au même franchisé,

M. Michel Rochon. Jusqu'à présent, 5 personnes ont été embauchées à la suite de leur formation. Des partenaires d'autres régions du Québec s'intéressent à la formule. Un outil de promotion a été produit : une vidéo expliquant le modèle de formation et de partenariat. Un guide d'implantation est en développement.

M. Rochon, le fier franchisé qui a accepté d'implanter cette formule au sein même de son entreprise, est heureux de son expérience et s'en fait le porte-parole auprès d'autres franchisés et d'autres entreprises. Pour sa part, le Groupe Saint-Hubert considère cette expérience comme une grande réussite en matière de solutions aux besoins de main-d'œuvre dans le secteur de la restauration et compte bien s'associer à d'autres projets en lien avec son plan d'affaires.

Pour plus d'information, contactez le Centre du Florès au 819-326-2182.

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

## EN BREF

### **Assurer une société pour tous 21<sup>e</sup> Congrès mondial Rehabilitation International du 25 au 28 août 2008**

Ce congrès sera une excellente occasion d'échanger sur les droits et la participation sociale des personnes ayant des incapacités physiques, intellectuelles ou de santé mentale.

L'événement se tiendra du 25 au 28 août 2008, au Canada, dans la belle [ville de Québec](#), qui fêtera alors son [400<sup>e</sup> anniversaire](#). N'oubliez pas, vous pouvez profiter des [tarifs réduits](#) jusqu'au 1<sup>er</sup> mai prochain. Pour avoir un aperçu du congrès, consultez le [programme](#)

[préliminaire](#). Plusieurs [conférenciers prestigés](#) ont déjà confirmé leur présence.

[Inscrivez-vous dès maintenant!](#) Pour plus d'information, visitez le site du 21<sup>e</sup> Congrès mondial Rehabilitation International au [www.riquebec2008.org](http://www.riquebec2008.org).

**Spectacle bénéfique**  
**«Faces à farces » et « La Trisomie 21 vise le sommet! »**

Jean-Marie Lapointe et Jean Lapointe en spectacle bénéfique au profit du projet *La Trisomie 21 vise le sommet!* Pérou 2008.

Samedi le 12 avril 2008 à 20 h à la Maison Théâtre (245, rue Ontario Est à Montréal)

Billets en vente au prix de 100 \$ avec reçu pour don et 35 \$ au (514) 790-1245 ou au [www.admission.com](http://www.admission.com).

**Programme de bourses d'études de l'Association des universités et collèges du Canada pour étudiants handicapés**

L'objectif principal de ce programme de bourses est d'encourager les étudiants canadiens atteints d'une incapacité permanente à poursuivre des études universitaires avec, pour objectif ultime, l'obtention d'un premier diplôme universitaire. Un maximum de dix (10) bourses d'études d'une valeur de 5 000 \$ seront décernées... ([Lire la suite](#))

**Nominations à la Commission des partenaires du marché du travail**

Le Conseil des ministres vient de procéder à la nomination de deux représentants du milieu communautaire à la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT). Tous deux sont membres de la Coalition des

organismes communautaires pour le développement de la main-d'œuvre (COCDMO) et siègent à son conseil d'administration. D'entrée de jeu, soulignons que *madame Sylvie Roy*, présidente de la COCDMO, a été nommée à titre de membre de la CPMT pour un mandat de 3 ans. Son implication dans le secteur du développement de la main-d'œuvre remonte à près de 25 ans, dont 20 ans à la direction d'Action main-d'œuvre... ([Lire la suite](#))

## **Le Bulletin**

**Révision de textes, correction, mise en page et diffusion**

**Éric Daigle et Marie-Thérèse Jodoin**

**CAMO pour personnes handicapées**  
55, avenue du Mont-Royal Ouest  
Bureau 1000, 10<sup>e</sup> étage  
Montréal (Québec) H2T 2S6

**Téléphone : (514) 522-3310**  
**Sans frais : 1 888 522-3310**  
**Télécopieur : (514) 522-4708**  
**Téléscripneur : (514) 522-5425**

**Courriel : [camo@camo.qc.ca](mailto:camo@camo.qc.ca)**  
**Site Internet : [www.camo.qc.ca](http://www.camo.qc.ca)**

**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.

**Emploi**  
**Québec** 

