



Rapport annuel d'activités 2007-2008



Mai 2008

Table des matières

INTRODUCTION.....	3
UNE ANNÉE MARQUÉE PAR LA TENUE D'ÉVÉNEMENTS AU CŒUR DE NOTRE MISSION.....	4
La transition de l'école vers la vie active	4
La promotion de la formation professionnelle et technique : l'aboutissement de plusieurs efforts	4
Un rendez-vous « Organismes de service – Employeurs ».....	6
Journée Contact « Employeurs – personnes handicapées » : une seconde édition	6
UN RÉSEAU D'ENTREPRISES QUI S'IMPLIQUE	8
L'EXERCICE DE NOTRE RÔLE « CONSEIL »	9
NOTRE PRÉSENCE EN RÉGION	10
UNE INFORMATION QUI CIRCULE	11
Le Bulletin	11
Le www.camo.qc.ca	12
DES PRÉOCCUPATIONS POUR L'ÉVALUATION DE CE QU'ON PRODUIT	12
CONCLUSION - DES PERSPECTIVES POUR LES TROIS PROCHAINES ANNÉES.....	13
ANNEXE 1 - TABLEAU SYNOPTIQUE DES OBJECTIFS 2007-2008 ET DES RÉALISATIONS	14
ANNEXE 2 - MEMBRES DU CONSEIL D'ADMINISTRATION ET DU PERSONNEL.....	16

Introduction

Notre rapport d'activités trace un portrait de nos réalisations en privilégiant certains thèmes :

- ❖ Quelles sont les activités que nous avons mises en œuvre pour ancrer concrètement les finalités de notre mission vouée à l'accès des personnes handicapées au marché du travail et, en corollaire, à la formation que cela présuppose;
- ❖ Comment avons-nous traduit dans le plan d'action de l'année un des objectifs stratégiques 2005-2008 qui visait prioritairement à ce que le CAMO prenne un virage « employeurs »;
- ❖ Comment avons-nous assumé le rôle « conseil » qui nous est dévolu en cherchant à exercer un réel rôle d'influence;
- ❖ Qu'est-ce qui a animé notre présence en région afin d'entretenir tout en les élargissant nos liens avec plusieurs partenaires;
- ❖ Quels moyens nous ont permis de renforcer ces liens de partenariat par une information actuelle et vivante;
- ❖ Quelle importance avons-nous accordée à l'évaluation de nos propres productions;
- ❖ Comment avons-nous préparé le menu des trois prochaines années.

Afin de rendre compte de façon plus opérationnelle des résultats au regard des vingt objectifs prioritaires contenus dans le plan d'action de l'année, nous avons aussi produit, en annexe, un tableau synoptique qui associe des réalisations à ces objectifs.

Rappelons enfin 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.



Nous devons être fiers de nos réalisations en soulignant de précieuses collaborations. Des partenaires qui, par leur expertise et leur expérience, nous font avancer. 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.

Pour ma part, je profite de cette occasion pour réaffirmer ma profonde appartenance à une organisation qui veut apporter la meilleure contribution dans les limites de ses mandats et de ses ressources.

Le directeur général,

Claude Séguin

Une année marquée par la tenue d'événements au coeur de notre mission

La transition de l'école vers la vie active

En juin 2007, 200 participants ont accepté notre invitation à venir partager leur réflexion et à prendre connaissance de plusieurs expériences développées au cours des dernières années dans ce domaine.

Cette réponse enthousiaste reflète certainement le besoin d'une telle activité souhaitée d'ailleurs par plusieurs partenaires. Les échanges étaient enrichis par la provenance des participants de différents milieux : éducation, réadaptation, main-d'œuvre, milieu associatif, ministères et organismes publics.

Quelques questions plus particulières ont orienté la réflexion, animé les discussions et témoigné des préoccupations des participants. Peut-on dépasser le caractère expérimental des différents projets initiés au cours des dernières années? Comment implanter cette approche, sur quelles bases et à quelles conditions? Bref, les participants ont

exprimé de façon commune le souhait que l'on puisse assurer la pérennité de cette pratique en généralisant ses applications.

Nous avons produit les actes de ce colloque qui sont accessibles depuis l'automne sur notre site Web. Ces actes et les diverses pistes suggérées lors de cette journée constituent des références importantes pour les suites à cette activité que nous nous sommes engagés à assurer.

Nous avons convenu de soumettre aux instances appropriées des propositions concrètes qui pourraient assurer l'implantation de cette pratique de façon plus permanente. Pour ce faire, nous avons mis sur pied un comité de travail formé de personnes oeuvrant directement sur le terrain et qui sont en mesure d'alimenter, en s'appuyant sur leur expertise, de telles propositions.

Les résultats de ces travaux seront connus au cours de la prochaine année.



La promotion de la formation professionnelle et technique : l'aboutissement de plusieurs efforts

Les perspectives d'emploi qui font appel à ces compétences sont, selon toutes les analyses à ce sujet, plus que favorables. Or, les personnes handicapées sont très peu présentes dans ces domaines de formation selon l'étude que nous avons réalisée l'an dernier.

Nous nous sommes donc donné l'objectif de promouvoir cette formation auprès des personnes

handicapées. Comptant sur le soutien financier du ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport, nous avons mis la touche finale en juin 2007 à la brochure que nous voulions réaliser.

Notre brochure *Pour un avenir sans limites! La formation professionnelle et technique et les personnes handicapées* présente des réussites de personnes handicapées qui ont accepté de relever le défi de poursuivre des études dans ces domaines. On retrouve aussi dans cette publication des renseignements utiles pour en connaître davantage sur les métiers, les

Une année marquée par la tenue d'événements au coeur de notre mission

perspectives d'emploi, les ressources, l'aide financière, etc.

En novembre dernier, nous procédions au lancement de cette brochure en présence de plusieurs partenaires des milieux du travail, de l'éducation, de la réadaptation et du milieu associatif. Nous avons profité de cette occasion pour souligner la persévérance de personnes handicapées qui ont obtenu leur diplôme dans divers champs d'étude.

Afin de mieux rejoindre les personnes handicapées, cette brochure a été diffusée auprès de groupes ciblés : conseillers en orientation, conseillers en information scolaire et professionnelle, conseillers des services spécialisés de main-d'œuvre et personnel des services d'accueil et de référence dans les centres d'éducation des adultes et de formation professionnelle. Ces intervenants peuvent soutenir les personnes handicapées dans leurs choix d'étude.

D'autres activités de promotion ont été planifiées. Nous avons ainsi participé en janvier dernier à une rencontre réunissant les conseillers en orientation oeuvrant dans les commissions scolaires de l'Estrie. Des démarches ont aussi été entreprises avec la Direction de la formation professionnelle de la Commission scolaire de Montréal dans le but de trouver des moyens d'accentuer la présence des personnes handicapées en formation professionnelle. Nous participerons prochainement au Colloque de l'Ordre des conseillers en orientation.

Nous demeurerons à l'affût de toutes les opportunités de promouvoir encore davantage

cette formation auprès des personnes handicapées.

Nous avons aussi abordé ce dossier sous l'angle de notre participation à soutenir la mise en œuvre de projets spécifiques en formation professionnelle.

Nous avons ainsi collaboré au développement d'un premier projet visant l'obtention d'un diplôme d'études professionnelles en « services-vente-conseil ». Ce projet est issu d'un partenariat que nous avons développé avec RBC Groupe Financier et l'École des métiers de l'informatique, du commerce et de l'administration de la Commission scolaire de Montréal. D'une durée de 900 heures, en immersion anglaise, cette formation permettra à 14 personnes handicapées de développer des compétences dans le domaine du service à la clientèle, à partir de besoins de main-d'œuvre définis par cet employeur.

Nous avons aussi participé à la mise en œuvre d'une formation offerte exclusivement aux personnes sourdes et malentendantes conduisant à un diplôme professionnel en techniques d'usinage, ouvrant les portes au métier de machiniste, dont les perspectives d'emploi sont très favorables. Douze personnes sont inscrites à ce programme débutant en mai prochain. Offerte par la Commission scolaire de la Pointe-de-l'Île, à Montréal, cette formation a pu se concrétiser grâce à un assouplissement des règles budgétaires du ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport. Ce ministère accepte de déroger à ses critères habituels qui fixent à 20 le nombre d'élèves inscrits à un programme.



Lancement de la brochure *Un avenir sans limites! La formation professionnelle et technique (FPT)* - 5 novembre 2007

Une année marquée par la tenue d'événements au coeur de notre mission

Un rendez-vous « Organismes de service – Employeurs »

Nos échanges lors de la rencontre nationale que nous avons tenue en mars 2007 avec des partenaires des différentes régions du Québec nous ont incités à organiser une activité qui rapprocherait davantage employeurs et organismes de service.

Il nous a semblé que des liens plus étroits favoriseraient un meilleur arrimage entre les compétences des personnes handicapées et les besoins du marché du travail.

Près de 70 participants, dont une trentaine d'employeurs, étaient présents à cette rencontre, en février dernier. Trois objectifs étaient plus particulièrement retenus :

- ✿ Identifier les principaux obstacles susceptibles de se présenter au cours des étapes qui mènent vers l'emploi;
- ✿ Proposer des solutions pour aplanir ces obstacles;
- ✿ Se donner un plan pour concrétiser ces solutions.

Les échanges en atelier et en plénière ont témoigné de la volonté des participants d'accroître leurs liens de partenariat et ont notamment mis en relief l'importance d'adapter le processus d'embauche.

Cette activité a été planifiée par un comité organisateur que nous avons mis en place et qui est issu du réseau des entreprises que nous avons développé, du ROSEPH (Regroupement des organismes de services spécialisés pour l'emploi des personnes handicapées) et des Services d'aide aux étudiants handicapés du postsecondaire.

Nous souhaitons que les échanges de cette journée puissent avoir des retombées par rapport à cet objectif ultime de favoriser l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées.

Nous effectuons donc présentement une relance auprès de chacune des entreprises qui ont participé à cette rencontre afin de situer où elles en sont par rapport à leurs objectifs en matière de gestion de l'équité et d'évaluer comment on pourrait contribuer, en concertation avec nos partenaires, à soutenir leur démarche à cet égard.



Journée Organismes de services et Entreprises (OSE) – 6 février 2008

Journée Contact « Employeurs – personnes handicapées » : une seconde édition

Forts du succès de notre première expérience en novembre 2006, et à la demande générale, nous avons tenu en mars dernier une seconde édition de cette activité à l'école Marguerite-De Lajemmerais, à Montréal.

Cette journée a été planifiée par un comité organisateur que nous avons créé et qui était composé de représentants de notre Réseau d'entreprises, du ROSEPH et du Service d'aide aux étudiants handicapés du postsecondaire. Toute notre équipe a aussi été mise à contribution lors du déroulement de cet événement.

Une année marquée par la tenue d'événements au coeur de notre mission

Nous visions encore cette année par la tenue d'une telle journée à mettre en contact des personnes handicapées comptant sur des compétences diversifiées et des employeurs cherchant à combler des besoins de main-d'œuvre.

Quatre cents personnes handicapées en démarche d'emploi, 25 employeurs et 5 organismes de service ont participé à cette rencontre.

Les employeurs regroupaient plusieurs secteurs d'activités et recrutaient dans des domaines diversifiés : ABB Canada, Air Canada, Art de vivre Fabrication inc., Astral Media, Banque Nationale du Canada, Centre de services partagés du Québec, Citoyenneté et Immigration Canada, Commission de la fonction publique du Canada, Coopérative Accessibilité Web, Hydro-Québec, Loto-Québec, Métro Richelieu inc., Multi-Markes inc., Purolator, RBC Groupe Financier, Sears Canada, Société de transport de Montréal, TD Canada Trust, Meloche Monnex, Tecsuit, Transat Tours Canada, Travaux publics et Services gouvernementaux Canada, Université de Montréal, Université Mc Gill et Ville de Montréal.

Les organismes ont profité de l'occasion pour présenter leurs services et répondre aux questions des participants : l'Association québécoise des étudiants ayant des incapacités au postsecondaire, l'Association québécoise interuniversitaire des conseillers pour les étudiants ayant des besoins spéciaux, Placement en ligne d'Emploi-Québec, le ROSEPH et SPHERE-Québec.

Les personnes en démarche d'emploi présentaient des profils de compétences très variés et étaient issues des différents secteurs de l'éducation : 42 % provenaient de l'université, 24 % du collégial, 13 % de la formation professionnelle et 21 % du secondaire. Les deux tiers des participants avaient complété leurs études.

Cette Journée Contact a bénéficié d'une très bonne promotion grâce au relais de l'information par nos partenaires, dans leurs réseaux respectifs, aux communiqués que nous avons diffusés sur CNW Telbec, aux articles parus dans certains quotidiens (24 heures et Métro) et dans des journaux étudiants, à la capsule d'information sur le réseau RDI et à l'affichage dans plusieurs sites Web.

Toutes les entreprises qui ont répondu à notre questionnaire d'évaluation (21/25) souhaitent participer à une prochaine édition d'une telle journée. Nous apprenions aussi par ce questionnaire que 8 entreprises planifiaient de rencontrer en entrevue 61 candidats. Une autre entreprise a retenu une centaine de C.V. pour un examen plus approfondi.

Nous effectuerons d'ici le début du mois de juin prochain un suivi auprès de chacune des entreprises présentes à la Journée Contact pour évaluer de façon plus précise les retombées quant aux stages et aux embauches que cette activité a pu favoriser.



Journée Contact 2^e édition – 6 mars 2008

Un réseau d'entreprises qui s'implique

Nous avons poursuivi notre rôle d'animation auprès du réseau d'entreprises qui devrait accueillir au cours de la prochaine année dix nouvelles entreprises. Rappelons que ce réseau vise, de façon générale, à favoriser chez ses membres le développement et le partage d'une expertise facilitant le recrutement et le maintien en emploi des travailleurs handicapés.

Quatre rencontres au cours de l'année ont permis de tisser des liens plus étroits. Ces rencontres ont aussi constitué des occasions de présentations particulières :

- ✿ Présentation conjointe du CAMO et du ROSEPH sur le potentiel de la main-d'œuvre ayant des limitations fonctionnelles et sur le rôle des Services spécialisés de main-d'œuvre;
- ✿ Conférence conjointe de la Commission canadienne des droits de la personne et de la Banque Nationale du Canada sur l'auto-identification des personnes handicapées en emploi ou en démarche d'emploi;
- ✿ Présentation de la mission du Conseil québécois des entreprises adaptées;
- ✿ Présentation de la mission de SPHERE-Québec;
- ✿ Conférence sur les principes et les conditions favorisant l'accessibilité des sites Web des entreprises et des organismes publics aux personnes handicapées.

Des membres de ce réseau se sont aussi investis dans deux comités de travail afin d'organiser la Journée OSE (rencontre organismes de service – employeurs) et la Journée Contact.

Nos activités de réseautage ont aussi connu d'autres retombées contribuant à accroître notre visibilité par notre participation à diverses présentations et par notre soutien à différents projets :

- ✿ Conférences à la demande d'entreprises, d'agences gouvernementales ou de ministères ayant pour thème *La main d'œuvre handicapée, une partie de la solution* :
 - Après de Citoyenneté et Immigration Canada dans le cadre de la Journée internationale des personnes handicapées;
 - Après de Santé Canada dans le cadre de la Semaine de la diversité;
 - Après de l'Université de Montréal dans le cadre d'une journée de réflexion et de consultation.
- ✿ Participation conjointe avec la Banque Nationale du Canada dans la présentation d'une conférence ayant pour thème le rôle des groupes communautaires dans la prévention de la discrimination en milieu de travail. Cette présentation s'adressait à la Commission canadienne des droits de la personne et de l'Agence de la fonction publique du Canada.
- ✿ Soutien à des projets de RBC Groupe Financier
 - Collaboration à une activité « Portes ouvertes » destinée spécifiquement aux chercheurs d'emploi qui ont des limitations;
 - Collaboration à la mise en œuvre d'un projet de formation « services-vente-conseil ».
- ✿ Collaboration à l'organisation du Forum Carrière et Diversité initié par la firme G Force visant des pratiques d'embauche valorisant la gestion de la diversité et de l'équité.



Journée Contact 2^e édition – 6 mars 2008

L'exercice de notre rôle "conseil"

Au terme d'une démarche structurée et rigoureuse suscitant la participation de nos partenaires, nous avons soumis, à la demande du ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale, notre avis portant sur la *Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées*.

Cet avis a mis l'accent sur certaines orientations :

- ✿ Une stratégie qui doit responsabiliser les différents acteurs : l'État, les employeurs, les syndicats, les organismes de service et les personnes handicapées elles-mêmes;
- ✿ Une stratégie qui invite à agir afin d'améliorer la qualification de la main-d'œuvre handicapée et de faciliter son recrutement;
- ✿ Une stratégie qui invite à investir dans le « capital humain » que constituent les personnes handicapées;
- ✿ Une stratégie qui doit s'assurer de coordonner ses objectifs nationaux avec la réalité du marché du travail de chacune des régions du Québec;
- ✿ Une stratégie qui mesure ses résultats.

Nos propositions ont été bien accueillies et ont contribué à définir certains paramètres de cette stratégie. Nos échanges au cours de ce processus de consultation nous amènent maintenant à entrevoir les rôles que nous serons appelés à jouer. Nous pouvons en pressentir quelques-uns qui ont déjà été évoqués :

- ✿ Contribuer à l'exercice de mobilisation que les régions devront amorcer;
- ✿ Participer à l'organisation d'activités spécifiques :
 - Semaine québécoise des personnes handicapées;

- Activité annuelle de reconnaissance publique d'employeurs s'étant signalés dans la gestion de l'équité;
- ✿ Collaborer à la planification de la transition de l'école vers la vie active;
- ✿ Collaborer à assurer aux personnes handicapées l'accessibilité des services d'accueil, de référence, de conseil et d'accompagnement offerts aux adultes;
- ✿ Contribuer à la mise en œuvre de certains projets :
 - Développement d'un service d'assistance aux employeurs;
 - Promotion de la formation professionnelle et technique;
 - Rôle « conseil » à l'égard de la révision de certains éléments du *Programme d'aide sociale* et du *Programme de solidarité sociale*;
- ✿ Collaborer avec la Commission des partenaires du marché du travail à sensibiliser les comités sectoriels de main-d'œuvre à l'importance de soutenir le développement de la qualification des travailleurs handicapés;
- ✿ Procéder, en collaboration avec Emploi-Québec et les comités sectoriels de main-d'œuvre à l'adaptation ou au développement d'activités conseil et d'outils afin de soutenir les entreprises qui souhaitent se doter de politiques d'embauche à l'égard des personnes handicapées.



Nous avons aussi exercé notre rôle « conseil » dans un autre dossier en participant à certaines tables thématiques animées par l'OPHQ dans le cadre de l'actualisation de la politique *À part... égale*. Nous avons soumis notre avis sur différents contenus abordés à la Table thématique nationale sur les services éducatifs en formation continue et à l'éducation des adultes et à la Table thématique nationale sur les services éducatifs au postsecondaire.

L'exercice de notre rôle "conseil"

Nous avons également entrepris une démarche qui vise ultimement à présenter des propositions en faveur du maintien d'un filet social pour les personnes handicapées qui accèdent à un emploi. Nous avons d'abord effectué une revue des programmes offerts dans les autres provinces canadiennes afin d'enrichir notre éclairage sur le sujet.

Nous avons mis en place un comité de travail composé de représentants du milieu de la santé mentale, de la déficience intellectuelle, de la réadaptation et de l'emploi afin de nous assurer que nos propositions refléteront bien les besoins à la base de notre démarche.

Une première ébauche de propositions est en cours de réalisation.



Lancement de la brochure *Un avenir sans limites! La formation professionnelle et technique (FPT)* - 5 novembre 2007

Notre présence en région

Notre présence s'est traduite de diverses façons : échanges avec les membres des tables de concertation travail et personnes handicapées, visites d'organismes, participation à différentes activités, animation, etc.

Ces liens nous permettent également de diffuser dans le Bulletin du CAMO des initiatives émanant des quatre coins du Québec.

Nous dressons l'itinéraire de l'année :

Région du Bas-Saint-Laurent

- ✿ Visite des partenaires du projet sur les représentations sociales afin de convenir des modes de collaboration.

Région de la Montérégie

- ✿ Visite d'une entreprise adaptée, à Saint-Hubert.

Région des Laurentides

- ✿ Participation au lancement des opérations de la coopérative de solidarité *La 5^e fourchette*;
- ✿ Participation à la Foire de l'emploi à Sainte-Thérèse : *Gens d'affaires... Trouvez du personnel motivé, fiable et fidèle, c'est possible!*
- ✿ Visite chez Inter Action Travail inc. dans le cadre du projet d'intégration avec le Groupe Saint-Hubert.

Région de la Capitale-Nationale

- ✿ Rencontre des membres de la Table de concertation travail et personnes handicapées;
- ✿ Visite des Ateliers TAQ inc.

Région de Lanaudière

- ✿ Participation à un projet visant l'amélioration de l'accès à l'emploi pour des personnes ayant des contraintes sévères.

Notre présence en région

Région de Laval

- ✿ Rencontre des membres de la Table de concertation travail et personnes handicapées;
- ✿ Visite d'organisations;
- ✿ Participation à l'élaboration d'activités dans le cadre d'une stratégie de rapprochement entre les organismes et les entreprises.

Région Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine

- ✿ Animation d'une rencontre de concertation et d'orientation.

Région de la Côte-Nord

- ✿ Rencontre des membres de la Table de concertation travail et personnes handicapées;
- ✿ Visite d'une entreprise adaptée.

Région Chaudière-Appalaches

- ✿ Rencontre des membres de la Table de concertation travail et personnes handicapées;
- ✿ Rencontre de partenaires concernés par la transition de l'école vers la vie active.



Une information qui circule

Le Bulletin

Cet outil de communication s'avère une excellente vitrine pour présenter de façon concrète nos activités.

Le Bulletin constitue un lien direct avec la communauté et l'ensemble de nos partenaires et nous permet de présenter des dossiers d'actualité (travaux en prévision de la *Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées*, résultats de la planification stratégique, objectifs du plan d'action, projets en région, etc.).

Cette publication sert aussi à dresser des bilans de nos activités : Journée transition école - vie active, Journée Contact, Journée OSE, Lancement Formation professionnelle et technique, etc.

Nous avons publié cinq numéros au cours de l'année (avril, juin, octobre, décembre 2007 et mars 2008) adressés à tous nos abonnés et à l'ensemble de nos partenaires, en format électronique. Le Bulletin est aussi versé dans notre site Web.

La diffusion électronique du Bulletin et des autres documents rejoint une cinquantaine de groupes représentant 1 420 personnes ou organisations.

En plus du Bulletin, certains documents ont été populaires au cours de l'année :

- ✿ 872 pochettes d'information du CAMO;
- ✿ 408 brochures et affiches *Un avenir sans limites! La formation professionnelle et technique et les personnes handicapées*;

Une information qui circule

- ✿ 180 brochures *Les mesures d'accommodement professionnel – Des solutions qui font la différence*;
- ✿ 169 cédéroms *Embaucher des personnes handicapées... Passez à l'action!*

LE WWW.CAMO.QC.CA

Nous avons recensé 90 442 visites du site Web du CAMO au cours de l'année.

Depuis septembre 2007, une toute nouvelle section « Offres d'emploi de nos partenaires » est disponible. Cette section consiste en l'affichage des différents postes que nos différents partenaires nous font parvenir. Avec en moyenne 35 postes affichés de façon constante, cette section est l'une des plus visitées du site Web.

Nous avons aussi intégré plusieurs nouveaux contenus au cours de l'année reflétant notamment les objectifs de notre plan d'action et les activités que nous avons réalisées. Trois sections ont été particulièrement visitées : « Actualités » (En bref et Quoi de neuf au CAMO?), « Offres d'emploi de nos partenaires », et la section « Documentation » (Bulletin, brochure *Un avenir sans limites! La formation professionnelle et technique et les personnes handicapées*).

Nous avons amorcé récemment des travaux visant notamment à redéfinir les contenus du site en fonction de clientèles du CAMO plus ciblées (acteurs du marché du travail, partenaires de la formation, personnes handicapées, etc.) Ces travaux devraient amener une refonte et un repositionnement de notre site Web, en privilégiant aussi son caractère interactif.

Des préoccupations pour l'évaluation de ce qu'on produit

Nous avons produit deux bilans d'évaluation portant sur deux de nos outils : le *Diagnostic sur la formation et l'emploi des personnes handicapées du Québec* et le cédérom *Embaucher des personnes handicapées... Passez à l'action!*



Cette démarche veut non seulement rendre compte de l'apport de ces contributions mais s'avère également didactique par rapport au développement de projets futurs.

Trois questions nous ont guidés dans cet exercice d'évaluation portant sur l'un et l'autre de ces outils :

- ✿ La pertinence du projet : le choix du moyen retenu pour atteindre les objectifs était-il le plus approprié?

- ✿ L'efficacité du projet : a-t-on atteint les résultats que nous avons envisagés par ce projet?
- ✿ L'efficience du projet : a-t-on fait une utilisation optimale des ressources que nous avons allouées au projet?

Cette démarche d'évaluation, par le sens de l'autocritique qu'elle développe, nous rend plus sensibles et plus avertis par rapport à l'importance à accorder à ces questions à la phase initiale de réalisation de ces types de projet. Cela nous amène à mieux cibler la clientèle à rejoindre par le projet, les besoins pressentis, les résultats à atteindre, le choix de ressources à allouer, etc.



Conclusion - Des perspectives pour les trois prochaines années

En décembre et janvier derniers, les membres du conseil d'administration se sont mobilisés dans un exercice de réflexion stratégique permettant d'identifier les enjeux des prochaines années et les priorités d'action qui en découlent.

Cet exercice de planification stratégique visait aussi des objectifs plus spécifiques :

- ✿ Faire un bilan de nos réalisations au regard des engagements pris dans la planification stratégique 2005-2008;
- ✿ Identifier les éléments du contexte actuel et ses enjeux;
- ✿ Évaluer les opportunités qui se présentent et les obstacles qui peuvent nuire à leur réalisation;
- ✿ Évaluer notre capacité organisationnelle à faire face à ces enjeux et à saisir les opportunités;
- ✿ Nous doter d'un plan stratégique pour répondre aux prochains défis;
- ✿ Nous donner l'occasion d'accroître notre cohésion et de consolider notre appartenance à l'organisation;
- ✿ Amener les partenaires qui sont aussi les administrateurs provenant de différents horizons à déterminer leur contribution à la réalisation des objectifs stratégiques à convenir.

Notre plan stratégique 2008-2011 cherche, en collaboration avec nos partenaires, à imprimer des changements significatifs par rapport à la situation

actuelle de l'intégration au travail des personnes handicapées. Par nos rôles d'influence, de mobilisation des compétences des partenaires et d'action par la mise en œuvre de différents projets, nous souhaitons constituer une réelle valeur ajoutée à la force du réseau de partenaires que nous nous employons à développer.

Nous avons donc dressé le menu des trois prochaines années en identifiant cinq grands enjeux :

- ✿ Assurer notre rôle d'avisur 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;
- ✿ Traduire concrètement le droit au travail des personnes handicapées en profitant de la conjoncture économique favorable à l'emploi.



Conseil d'administration du 12 décembre 2007 sur le Plan stratégique 2008-2011

Annexe 1 - Tableau synoptique des objectifs 2007-2008 et des réalisations

OBJECTIFS	RÉALISATIONS
1. Formuler un avis portant sur l'élaboration de la Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées	<ul style="list-style-type: none"> ✿ Élaboration de notre avis <i>Conditions de mise en œuvre d'une Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées</i> ✿ Avis présenté au ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale à son invitation
2. Collaborer aux travaux entourant l'actualisation de la politique d'ensemble <i>À part... égale</i>	<ul style="list-style-type: none"> ✿ Participation à 2 comités de travail <ul style="list-style-type: none"> ▪ Table thématique sur la formation professionnelle et technique et la formation continue ▪ Table thématique sur la formation postsecondaire
3. Proposer des pistes en faveur d'une politique de maintien d'un filet social pour les personnes handicapées qui accèdent à l'emploi	<ul style="list-style-type: none"> ✿ Revue de littérature et synthèse sur les programmes des autres provinces ✿ Création d'un comité de travail en vue d'identifier des propositions sur ce sujet ✿ Animation des rencontres du comité ✿ Amorce d'un contenu de ces propositions
4. Proposer des pistes de solution qui favorisent, selon les différents besoins, des stages en milieu de travail qui mènent vers l'emploi et d'autres qui mènent vers une participation sociale	<ul style="list-style-type: none"> ✿ Exploration des différents enjeux ✿ Mise sur pied d'un comité de travail ✿ Début des travaux du comité au printemps 2008 ✿ Résultats attendus pour 2008-2009
5. Tenir un colloque sur la transition de l'école vers la vie active	<ul style="list-style-type: none"> ✿ Tenue du colloque en juin 2007 ✿ Actes du colloque publiés à l'automne 2007 ✿ Comité formé pour identifier des propositions à défendre et qui visent la pérennité de cette pratique ✿ Résultats de la démarche au cours de la prochaine année
6. Évaluer un projet pilote favorisant l'employabilité des étudiants du postsecondaire dans la région de la Capitale-Nationale	<ul style="list-style-type: none"> ✿ Participation à l'évaluation du projet ✿ Rapport d'évaluation du projet soumis à la Direction régionale d'Emploi-Québec de la Capitale-Nationale
7. Poursuivre des démarches afin de mettre sur pied un projet similaire à Montréal	<ul style="list-style-type: none"> ✿ Projet qui devait être issu de la Table de concertation travail et personnes handicapées de Montréal ✿ Aucune suite de la part de ce groupe
8. Procéder au lancement de la brochure visant la promotion de la formation professionnelle et technique auprès des personnes handicapées	<ul style="list-style-type: none"> ✿ Lancement effectué en novembre 2007 ✿ Activités de diffusion et de promotion en cours ✿ Soutien à 2 projets de formation professionnelle
9. Consolider l'offre de services conseils aux entreprises et organismes publics visés par l'équité en emploi	<ul style="list-style-type: none"> ✿ Expérimentation d'une approche d'intervention « conseil » auprès des employeurs ✿ Élaboration d'un plan d'affaires pour mieux cibler le marché et structurer davantage l'offre de services ✿ Implantation à venir

Annexe 1 - Tableau synoptique des objectifs 2007-2008 et des réalisations

OBJECTIFS	RÉALISATIONS
10. Poursuivre le développement du réseau d'entreprises	<ul style="list-style-type: none"> ✿ Animation du réseau ✿ Tenue de rencontres thématiques ✿ Participation à l'organisation de 2 événements : Journée OSE et Journée Contact
11. Poursuivre l'implantation de notre stratégie de communication dans la perspective d'agir sur les représentations sociales	<ul style="list-style-type: none"> ✿ Aucune activité spécifique à cet égard ✿ La tenue de la Journée OSE et de la Journée Contact ont néanmoins des retombées positives à cet égard
12. Poursuivre le projet de reconnaissance d'acquis et de compétences de travailleurs handicapés en entreprises adaptées	<ul style="list-style-type: none"> ✿ Défense du projet auprès de la Direction générale de la formation des adultes et de la formation continue du MELS ✿ Animation du groupe de travail : commissions scolaires (Pointe-de-l'Île et Beauce-Etchemin), le Sextant et ARTB inc. ✿ Évaluation des contenus portant sur la reconnaissance des acquis et des compétences ✿ Début des inscriptions des travailleurs à ce processus
13. Accroître la présence patronale au conseil d'administration	<ul style="list-style-type: none"> ✿ Travail à poursuivre
14. Poursuivre la tournée des régions du Québec dans le but de consolider nos liens de partenariat et d'accroître la concertation et la cohésion des actions	<ul style="list-style-type: none"> ✿ Présence dans 9 régions au cours de l'année
15. Produire les résultats de l'évaluation portant sur 2 outils : le cédérom <i>Embaucher des personnes handicapées... Passez à l'action!</i> et le <i>Diagnostic sur la formation et l'emploi des personnes handicapées au Québec</i>	<ul style="list-style-type: none"> ✿ Production de 2 bilans d'évaluation
16. Assurer un suivi de recommandations issues de notre stratégie de communication et visant à revoir l'image graphique du CAMO et l'allure générale du site Web	<ul style="list-style-type: none"> ✿ Travaux amorcés en vue de la refonte et du repositionnement du site Web
17. Poursuivre la mise à jour du site Web et produire 4 bulletins au cours de l'année	<ul style="list-style-type: none"> ✿ Intégration de 11 nouveaux contenus et création d'une nouvelle section « Offres d'emploi de nos partenaires » ✿ Production de 5 bulletins
18. Entreprendre des négociations en vue de renouveler la convention collective	<ul style="list-style-type: none"> ✿ Convention collective renouvelée pour une durée de 3 ans
19. Élaborer le plan stratégique 2008-2011	<ul style="list-style-type: none"> ✿ Plan stratégique 2008-2011 adopté en janvier 2008
20. Implantation de la politique d'appréciation du rendement	<ul style="list-style-type: none"> ✿ Implantation et démarche continue d'appréciation

Membres du conseil d'administration et du personnel

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION

Représentante et représentants du milieu syndical

M ^{me} Monique Richard	Centrale des syndicats du Québec (présidente)
M. Paul Côté	Centrale des syndicats démocratiques
M. André Tremblay	Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec

Représentant du milieu des entreprises et associations d'entreprises

M. Gabriel Tremblay	Conseil québécois des entreprises adaptées
M ^{me} France Pelletier	Banque Nationale du Canada

Représentantes et représentants du mouvement associatif

M. Martin Trépanier	Regroupement des associations de personnes handicapées de la Gaspésie/Îles-de-la-Madeleine (vice-président)
M ^{me} Cyd Lamirande	AQRIPH – Fédération pour personnes handicapées du K.R.T.B. (secrétaire)
M. Yves Gascon	Regroupement des organismes de promotion pour personnes handicapées – région 05
M ^{me} Marie Montplaisir ¹	Groupement des associations de personnes handicapées de Richelieu-Yamaska

Représentante et représentants des services spécialisés de main-d'œuvre

M. Joseph Giulione	Regroupement des organismes spécialisés pour l'emploi des personnes handicapées (ROSEPH) – Arrimage
M. Luc Labbé ²	Regroupement des organismes spécialisés pour l'emploi des personnes handicapées (ROSEPH) – Horizon-travail
M ^{me} Sylvie Roy	Regroupement des organismes spécialisés pour l'emploi des personnes handicapées (ROSEPH) – Action main-d'œuvre

Membre coopté

M ^{me} Nicole-Andrée Gay	Institut universitaire en santé mentale Douglas
-----------------------------------	---

Membre d'office

M ^{me} Carmen Castonguay	Direction du développement des compétences et de l'intervention sectorielle (DDCIS) - Commission des partenaires du marché du travail
-----------------------------------	---

¹ Remplacée en cours d'exercice par M^{me} Hélène Morin du Comité régional des Associations pour la déficience intellectuelle (CRADI), région A

² Remplacé en cours d'exercice par M. Jean Lefebvre

Membres du conseil d'administration et du personnel

Membres partenaires

M. Philippe Audet	Direction de la formation générale des adultes - Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport
M. Daniel Bérubé ¹	Ministère de l'Emploi et de la solidarité sociale
M ^{me} Marie-Andrée Coutu ²	Direction de l'évaluation, de la recherche et de l'intervention nationale - Office des personnes handicapées du Québec

Représentant du personnel non cadre

M. Frank Bouchard	Conseiller, Formation et Emploi
-------------------	---------------------------------

Membres du personnel cadre

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

LE PERSONNEL



Rangée du haut, de gauche à droite :

Claude Séguin, directeur général
Carole Foisy, chef d'équipe et conseillère formation et emploi
Frank Bouchard, conseiller formation et emploi
Éric Daigle, conseiller aux communications

Rangée du bas, de gauche à droite :

Carole Croft, secrétaire-réceptionniste
Perry Rotondo, soutien à l'informatique
Rosalba Falco, commis-comptable
Marie-Thérèse Jodoin, secrétaire à la direction

¹ Remplacé en cours d'exercice par M. Jean Boulet

² Remplacée en cours d'exercice par M. Jocelyn Jutras



55, avenue du Mont-Royal Ouest, bureau 1000
Montréal (Québec) H2T 2S6

Téléphone : (514) 522-3310 Sans frais : 1 888 522-3310
Télécopieur : (514) 522-4708 Télécopieur : (514) 522-6425
Courriel : camo@camo.qc.ca Site Web : www.camo.qc.ca

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

