Poste-publications canadienne - No. 40730064

PARAQUAD

Le magazine de Moelle épinière et motricité Québec
N° 144 | HIVER 2019

Réinventer l'autonomie

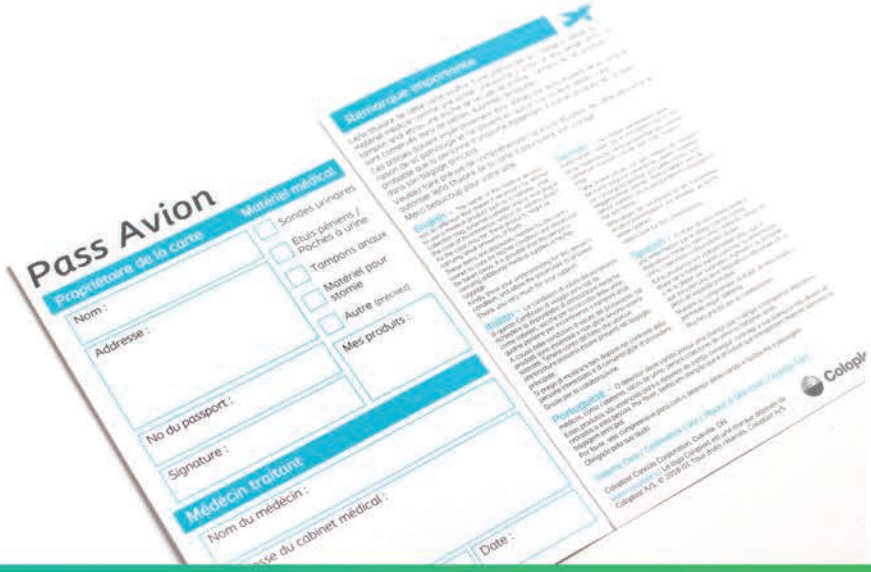
LE HANDICAP AU TRAVAIL
UNE INTÉGRATION PROFITABLE

L'INCLUSION SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL
ENTREVUES AVEC LES PRÉSIDENTS DU ROSEPH ET DU CPQ

L'INTÉGRATION PROFESSIONNELLE
PORTRAIT DE TROIS MEMBRES DE MÉMO-QC

CHRONIQUE JURIDIQUE
L'OBLIGATION D'ACCOMMODEMENT RAISONNABLE

Carte de voyage GRATUITE!*



Vous voyagez bientôt?

Obtenez votre Carte de Voyage gratuite!

Ce document utile informe sur votre état de santé, le matériel médical que vous transportez et les raisons pour lesquelles vous pourriez avoir besoin d'aide et de discrétion lorsque vous passez les contrôles de sécurité.

La carte de voyage est livrée avec une pochette qui peut également contenir votre passeport!

Demandez votre Carte de Voyage!

www.coloplast.ca/cartevoyage

1-866-293-6349

Le saviez-vous?

Vous trouverez d'autres conseils et ressources utiles sur le site Web de Coloplast Care!

vessie.coloplastcare.ca

Soins de stomie / Soins de continence / Soins de la peau et des plaies / Soins d'urologie

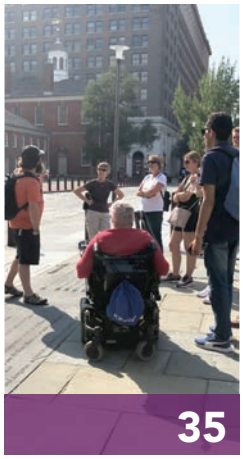
Coloplast

Coloplast Canada, A205-2401 Bristol Circle, Oakville, ON
www.coloplast.ca Le logo de Coloplast est une marque de commerce de Coloplast A/S. © [2018-02.] Tous droits réservés Coloplast A/S.

*quantités limitées. Offre valable jusqu'à épuisement des stocks

PARAQUAD n° 144 - Hiver 2019

SOMMAIRE



Revue publiée et distribuée par Moelle épinière et motricité Québec
6020, rue Jean-Talon Est, bureau 400
Montréal (Québec) H1S 3B1
Tél. : 514 341-PARA ou 341-7272
Sans frais : 1 877 341-7272
Téléc. : 514 341-8884
Courriel : info@moelleepiniere.com
Site Internet : www.moelleepiniere.com

Direction générale
Walter Zelaya

Rédacteur en chef
Dominic Dagenais

Rédaction
Jacques Comeau
Pascale Chanoux
Dominic Dagenais
Louis-Joseph Dion
Isabelle Ducharme
Mario Girard
Mélissa Lévy
Sarah Limoges
Marjorie O'Bomsawin
Janick Perreault
Marie-Blanche Rémillard
Walter Zelaya

Révision
Lorraine Poirier
Dominic Dagenais

Correction d'épreuves
Nathalie Michaud
Walter Zelaya

Petites annonces
Jocelyne Breton

Publicité
Dominic Dagenais

Conception graphique
Julien-design.com

Infographie
Geneviève Lafleur

Impression / Distribution
Héon & Nadeau

Dépôt légal : 1er trimestre 2019
Bibliothèque et Archives nationales du Québec
Bibliothèque nationale du Canada
ISSN 0227-7123

Cotisation annuelle :
Membre régulier ou associé : 25 $ / 1 an ou 60 $ / 3 ans
Membre famille : 35 $ / 1 an ou 90 $ / 3 ans.

La reproduction des articles est permise avec autorisation de l'éditeur et mention de la source.

Éditorial 4
MÉMO-Qc en action 5
Actualité 8
Recherche 9
Chronique de Marie-Blanche Rémillard 12
Dossier Le handicap au travail : une intégration profitable 14
Chronique juridique 31
Chronique voyage 34
In Other Words 37
Promotion des droits et sensibilisation 40
Donateurs 43
Agenda 45
Petites annonces 46

Photo en couverture : Mark Beggs, à son poste de travail. Crédit photo : Dominique Perron.

ÉDITO

TOUT LE MONDE AU BOULOT!

Par Walter Zelaya, directeur général de MÉMO-Qc

Walter Zelaya travaille dans le milieu communautaire depuis 1990. Après quelques années en intervention, il assume des postes de coordination et de direction. Au début dans un regroupement en éducation populaire, ensuite dans un centre d'action bénévole. Il est le directeur général de MÉMO-Qc depuis 2003. Détenteur d'un baccalauréat et d'une maîtrise en service social de l'Université Laval, il a un intérêt marqué pour les questions sociétales et d'actualité. Il est aussi personnellement concerné par les sujets touchant le handicap, car il a un frère tétraplégique.

La pénurie de main-d'œuvre, le taux de chômage très bas, le vieillissement de la population, voilà des réalités qui de manière générale permettent à ceux et celles qui vont bientôt intégrer le marché du travail d'envisager le futur avec optimisme. Mais pour les personnes en situation de handicap, l'accès au marché de l'emploi n'est malheureusement pas pour autant plus rose.

Selon les données les plus récentes de Statistique Canada (2012), le taux d'activité des personnes handicapées de 15 à 64 ans est de 44,6 % au Québec et de 52,7 % en Ontario, alors que ce taux approche les 80 % chez les personnes non handicapées dans les deux provinces.

Globalement, le Québec a fait des avancées significatives dans des catégories spécifiques telles que les femmes, les immigrants et les travailleurs de 55 ans et plus. Alors qu'au tournant des années 2000 le taux d'activité dans la population féminine québécoise affichait un retard sur la moyenne canadienne, il est maintenant le plus élevé du Canada chez les femmes entre 24 et 54 ans, à 85 %. Chez les immigrants, ce taux est passé dans la même tranche d'âge de 72,1 % à 77,8 % selon le dernier rapport de l'Institut du Québec sur l'immigration et le marché du travail. Pour ce qui est des personnes de 55 ans et plus, là aussi il y a eu des progrès importants. Le Québec a rattrapé l'Ontario chez les 50 à 59 ans et progressé chez les 60 ans et plus. Nous ne pouvons que nous réjouir de toutes ces avancées, en souhaitant que les choses continuent de s'améliorer tant au Québec qu'au Canada.

Ceci dit, les gouvernements doivent maintenant redoubler d'ardeur pour que la situation de l'emploi chez les personnes handicapées, dont les particularités sont souvent mal comprises, s'améliore elle aussi substantiellement. À cette fin, il faudra entre autres que le gouvernement du Québec se dote de politiques robustes qui créeront un contexte d'embauche permettant à la fois ce changement ainsi que d'exploiter l'actif actuellement négligé que représentent les personnes en situation de handicap.

La deuxième phase de la *Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées* que le gouvernement du Québec doit déposer prochainement – et qui est attendue depuis 2013 – comporte des orientations claires, des objectifs précis et mesurables, des mécanismes innovants et des actions pratiques dans cette optique.

D'autre part, les gouvernements, les secteurs patronaux et syndicaux de même que les organismes travaillant auprès des personnes avec des limitations doivent mieux se concerter et faire preuve d'audace et de créativité, comme cela a été fait dans d'autres segments de la population. Ensemble, nous devons également lutter contre les préjugés tenaces qui minent les chances des personnes handicapées d'intégrer le marché du travail et mieux promouvoir leurs capacités à contribuer profitablement à celui-ci.

Peu importe nos motivations individuelles, le travail nous permet non seulement de gagner notre vie, mais aussi d'exister socialement (être connu et reconnu) et de nous accomplir. Nous devons garder à l'esprit que nous sommes tous égaux et devons avoir les mêmes chances, handicap ou non. Au nom d'un marché du travail plus inclusif, d'un tissu social plus équitable et d'un mieux-vivre commun plus dynamique.

PARTICIPATION ET PRÉSENTATION DANS LE CADRE DU FORUM D'ÉCHANGE ANNUEL DE SOCIÉTÉ INCLUSIVE

Le 28 septembre dernier, MÉMO-Qc a été invité à participer à la toute première journée d'échange de Société inclusive, une organisation de recherche dans les domaines de l'adaptation, de la réadaptation et de l'intégration sociale pour les personnes handicapées.

Au cours de cette journée, nous avons eu l'occasion d'entendre un condensé des différents projets de recherches. Nous avons également été sollicités afin de faire une brève présentation pour l'atelier *Vivre chez soi : les douze travaux des personnes ayant des incapacités* où nous avons exposé les grands enjeux et difficultés que rencontrent nos membres en lien avec les programmes de soutien à domicile et d'adaptation de domicile.

Crédit photo : Société inclusive.

En tout, nous étions environ 70 représentants d'organisation œuvrant de près ou de loin avec l'intégration sociale des personnes handicapées.

PATROUILLE CITOYENNE AVEC EX AEQUO DANS LE CADRE DE LA CAMPAGNE *POUR UN QUÉBEC ACCESSIBLE*

C'est dans le cadre de la campagne *Pour un Québec accessible*, qui réunit une douzaine d'organismes, que la toute première patrouille citoyenne a eu lieu le 18 octobre dernier aux Halles d'Anjou. C'est avec quatre membres de l'organisme Ex aequo que nous avons parcouru cet établissement commercial et qui comprend également des services essentiels comme une pharmacie et une clinique médicale.

La campagne *Pour un Québec accessible* a comme objectif de sensibiliser la population et les décideurs aux

Crédit photo : Ex aequo.

enjeux de l'accessibilité des services et des commerces de proximité pour les personnes ayant une déficience motrice. Une patrouille citoyenne est une action terrain où un petit groupe de personnes établit un parcours afin d'aller à la rencontre des commerçants et des propriétaires de commerces ou de lieux de services afin d'aborder avec eux les enjeux liés à l'accessibilité. Nous leur remettons aussi un outil de sensibilisation leur donnant plusieurs informations et ressources.

ACTION REVENDICATRICE DANS LE CADRE DE LA CAMPAGNE *NOUS SOMMES ET NOUS VOULONS*

MÉMO-Qc participe activement à la campagne du Mouvement PHAS *Nous sommes et nous voulons*, qui revendique un réinvestissement majeur dans les services de santé et les services sociaux publics pour les personnes handicapées. C'est dans ce contexte que nous avons participé à l'action revendicatrice *Parade funéraire contre les services austères* le 31 octobre dernier à Montréal.

Au cours de cette journée, un groupe de personnes est allé au bureau montréalais du protecteur du citoyen

Crédit photo : Ex aequo.

afin de faire pression sur celui-ci pour qu'il exécute davantage son mandat de protection auprès des personnes handicapées face aux coupures et au manque de ressources dans les services publics de santé et les services sociaux.

Parallèlement à cette rencontre, une centaine de personnes ont participé à une manifestation sous le thème des services fantômes et ont marché jusqu'au bureau du ministère de la Santé et des services sociaux.

JOURNÉE CLIC DÉPHY… À LA RENCONTRE DES CIUSSS DE MONTRÉAL !

Sous la forme d'un salon où les organismes tenaient des kiosques présentant leurs services, la journée Clic DéPhy de DéPhy Montréal, qui s'est tenue le 7 novembre dernier, a permis aux différents acteurs du réseau de la santé des services sociaux de Montréal de venir découvrir les ressources communautaires destinées aux personnes handicapées.

Le kiosque de MÉMO-Qc à la journée Clic DéPhy. Crédit photo : Déphy Montréal.

Une quarantaine d'organismes ont eu ainsi la chance de rencontrer plus d'une centaine de représentants permettant ainsi d'échanger sur leur mission et sur d'éventuelles collaborations.

CONSULTATION PUBLIQUE SUR LE PLAN D'ACTION 2019-2020 EN ACCESSIBILITÉ UNIVERSELLE DE LA VILLE DE MONTRÉAL

Tenue d'adopter un plan d'action en accessibilité universelle, la Ville de Montréal a tenu une consultation publique à cet effet du 15 octobre au 30 novembre derniers. Les personnes pouvaient participer et s'exprimer via un sondage en ligne. De plus, six rencontres ont été réalisées. Nous avons participé à l'une d'entre elles, le 13 novembre, à la mairie de l'arrondissement de Saint-Laurent.

Ayant comme objectif de récolter les commentaires et propositions des citoyens et des représentants d'organismes pour améliorer le plan d'action 2019-2020, nous avons déposé un court mémoire faisant mention de trois grandes recommandations : établir des échéanciers, prévoir des obligations d'atteinte de résultats avec des sanctions prévues en cas de non-respect et impliquer et consulter les citoyens ayant un handicap et les représentants d'organismes dans la mise en place de ces actions. Vous trouverez ce mémoire sur notre site web.

À L'HÔTEL DE VILLE DE MONTRÉAL POUR LA JOURNÉE INTERNATIONALE DES PERSONNES HANDICAPÉES

Le 3 décembre dernier, nous avons été invités à assister à une cérémonie pour souligner la Journée internationale des personnes handicapées. Nous étions plus d'une centaine de représentants d'associations de personnes

handicapées ce soir-là à l'Hôtel de Ville de Montréal. Après un mot de la mairesse, nous avons pu entendre Mme Monique Lefèvre, directrice générale d'AlterGo, sur l'importance de l'accessibilité universelle. Par la suite, le RAPLIQ nous a présenté des capsules de sensibilisation sur l'accessibilité conçues en collaboration avec, entres autres, les services aux collectivités de l'UQAM. Une soirée vin et réseautage s'en est suivie.

PORTES OUVERTES DU PAVILLON LINDSAY DE L'IRGLM

Nous avons été invités le 4 décembre à assister aux portes ouvertes du nouveau pavillon Lindsay de l'Institut Gingras-Lindsay-de-Montréal (IRGLM). Ayant subi plusieurs rénovations majeures, ce pavillon compte notamment une toute nouvelle salle d'entrainement grâce à la Fondation LRH.

DINERS DE NOËL

Fidèle à la tradition, MÉMO-Qc a tenu en décembre dernier ses deux diners de Noël des membres. Le 12 décembre, plusieurs dizaines de membres, partenaires et membres de l'équipe de travail se sont d'abord réunis au restaurant Barolo, à Québec, pour partager un repas dans une ambiance festive.

Puis, le 14 décembre, c'était au tour des membres, bénévoles, employés et partenaires de la région de Montréal et des environs, de se réunir au restaurant Vinnie Gambini, à Montréal. À l'approche des Fêtes, les diners de Noëls sont toujours une occasion privilégiée pour solidifier nos liens avec tous ceux et celles qui contribuent au rayonnement de MÉMO-Qc.

Nous remercions également nos différents commanditaires qui nous ont permis d'offrir divers prix de présence aux membres.

Diner de Noël à Québec.

Diner de Noël à Montréal.

UNE NOUVELLE ORGANISATRICE COMMUNAUTAIRE POUR L'OUEST DU QUÉBEC À MÉMO-QC

Diplômée de l'École de travail social de l'Université du Québec à Montréal (UQAM), Myriam Bolduc a exercé en tant que travailleuse sociale professionnelle auprès des demandeurs d'asile pour le programme PRAIDA. Passionnée par les voyages et l'interculturalité, elle a su trouver chaussure à son pied ! Par contre, en raison du contexte politique actuel et des conditions de travail, elle a souhaité effectuer un retour aux sources. En effet, Myriam a œuvré auparavant comme intervenante de milieu dans le communautaire auprès de l'OBNL Hapopex, propriétaire de nombreux immeubles en logements sociaux. Elle a acquis de l'expérience autant aux niveaux des individus et des collectivités en participant et en créant de nombreux projets avec les locataires. En s'engageant chez MÉMO-Qc, elle a voulu travailler (à nouveau) en fonction de ses valeurs de solidarité, d'égalité, de justice sociale et de défense de droits. De par son engagement envers les valeurs du travail collectif, elle œuvre maintenant comme organisatrice communautaire volet Ouest du Québec chez MÉMO-Qc.

PRÉPARATIFS POUR LA 3E ÉDITION DU DÉFI ACCÈS SOMMET MONT WASHINGTON

En 2019 aura lieu la 3e édition du défi Accès Sommet mont Washington. Les volontaires sont déjà nombreux à vouloir renouveler l'expérience ! Les dates du prochain départ ont déjà été arrêtées. Les 30 août, 1er et 2 septembre, l'équipe parcourra les montagnes Blanches du New Hampshire, toujours en quête de dépassement de soi. Chaque année, le défi se renouvelle, mais certaines choses demeurent immuables telles que l'esprit d'équipe, l'entraide et l'implication auprès de la fondation Moelle épinière et motricité Québec. Les randonneurs vétérans qui ont eu la chance de rencontrer des membres de la fondation se sentent plus investis que jamais par la cause. Ils sont très motivés à mobiliser de nouveaux participants et à amasser toujours plus de dons.

Le défi sera grand cette année encore. Les monts Adam, Jefferson, Clay de même que le célèbre Washington réservent toujours des surprises de taille à leurs visiteurs. Armés de leur sac à dos, les participants déploieront leur force et leur détermination pour relever le défi ! Chaque nouvelle montée procure une immense satisfaction. Le défi Accès Sommet propose une expérience de dépassement de soi dans un environnement riche. Des amitiés se lient et la complicité se développe. C'est aussi une occasion de s'impliquer dans une grande cause. Que du positif !

N'hésitez pas à communiquer avec nous pour obtenir de l'information ou mieux, pour vous inscrire !

accessommet@gmail.com

514.919.5514

Facebook.com/defimontwashington

Sur Instagram Accès Sommet

Accessommet.wixsite.com/defis

RECHERCHE

UNE EXPLORATION DES EXPÉRIENCES DE MENTORAT PAR DES PAIRS CHEZ LES ADULTES AYANT UNE LÉSION MÉDULLAIRE

En lien avec l'étude qualitative sur le mentorat des pairs (du réseau de conseillers pairs salariés et bénévoles de MÉMO-Qc) menée par le professeur adjoint du département de kinésiologie et d'éducation physique de l'Université McGill, Shane Sweet, nous vous présentons ce graphique illustrant la démarche et l'impact du travail de nos conseillers pairs auprès de la clientèle.

Contexte

- Le mentorat par des pairs est une stratégie pour améliorer la vie des adultes ayant une lésion médullaire.
- Peu d'information sur les contextes sociaux créés par des mentors pairs avec lésion médullaire est à notre disposition.
- Objectif: Comprendre les expériences de mentorat par les pairs chez les adultes ayant une lésion médullaire.

Méthode

Participants:

13 adultes ayant une lésion médullaire qui avaient déjà bénéficié de mentorat par des pairs mentors expérimentés ont été interviewés.

Interview:

Les participants ont discuté de toutes interactions avec leur mentor, quel que soit le moment (c.-à-d. quelques jours ou des années auparavant), le contexte (c.-à-d. pendant la réadaptation ou dans la communauté) et comment (c.-à-d. une interaction de mentorat programmée ou informellement lors d'un événement).

Ce que nous avons trouvé

LES MENTORÉS ONT DES INQUIÉTUDES À PROPOS DE L'ACCESSIBILITÉ DES ACTIVITÉS ET DES RESSOURCES :

> Des fois, ils font des belles choses à [nom du restaurant], mais m'en revenir tard le soir tard de même, je suis pas capable. L'hiver, je ne conduis presque pas. Des fois, il y a des choses qu'on voudrait faire l'hiver, mais on ne peut pas.

LE MENTORAT A ÉGALEMENT EU UN IMPACT SUR LES MEMBRES DE LA FAMILLE DES MENTORÉS :

> Il [le mentor] donnait des conseils à mon père. Tu as telle ou telle compagnie qui pourrait te fournir un transport adapté ou tu peux aller voir telle compagnie pour adapter ta vanne [camionette]. Donc, pour mes parents, ils offraient du soutient et plus de ressource technique.

LES MENTORÉS ONT ACQUIS DES AVANTAGES ÉMOTIONNELS ET PSYCHOLOGIQUES :

> Des fois, tu es à terre et juste le fait de jaser avec eux-autres [les mentors], ça te relève. Ce n'est pas nécessaire d'être toujours quelque chose de physique qu'on peut toucher. Des fois c'est un coup de téléphone ou une jasette dans un coin, ça fait beaucoup. Ça aide le côté psychologique.

LES MENTORÉS ONT ACQUIS DES CONNAISSANCES, DES RESSOURCES ET ONT APPRIS À S'ADAPTER À LA VIE AVEC UNE LÉSION MÉDULLAIRE :

> J'avais rencontré un premier chirurgien qui n'a pas voulu s'occuper de mon cas. Donc, je l'ai appelé pour savoir si elle [mentor] avait des connaissances là-dedans. Elle n'avais pas vraiment. Mais, elle s'est informée et elle est revenue avec des ressources.

LES MENTORÉS SONT DEVENUS MEMBRES D'UNE COMMUNAUTÉ :

> Tu rencontres d'autre monde qui ont plus d'expérience que toi. Tu te mets à jaser avec d'autres qui ont d'autre vécu, d'autres types de lésions, d'autres handicaps ou des handicaps similaires. Ça donne des idées pour des adaptations ou des habitudes de vie.

Conclusion

Les mentorés de cette étude ont souligné que le mentorat par les pairs avait des avantages pour les activités quotidiennes et sociales. Les résultats de cette étude pourraient éclairer le développement d'un programme de formation centré sur le mentoré et visant à renforcer la participation sociale des personnes ayant une lésion médullaire et des membres de leur famille.

Référence:
Chemtob, K., Caron, J. G., Fortier, M. S., Latimer-Cheung, A. E., Zelaya, W., & Sweet, S. N. (2018). Exploring the peer mentorship experiences of adults with spinal cord injury. *Rehabilitation Psychology*, 63(4), 542-552.

Cette recherche a été financée par le Conseil de recherches en sciences humaines du Canada.

Social Sciences and Humanities Research Council of Canada
Conseil de recherches en sciences humaines du Canada
Canada
McGill
Theories and Interventions in Exercise and Health Psychology (THE) Laboratory
Moelle épinière et motricité Québec
Réinventer l'autonomie
CRIR Centre de recherche interdisciplinaire en réadaptation du Montréal métropolitain

"Après l'accident qui m'a partiellement paralysée, je suis restée en fauteuil roulant pendant des années.

L'exosquelette Keeogo m'a permis de remplacer mon encombrant fauteuil par un appareil motorisé léger et intuitif.

J'ai pu me réinsérer sur le marché du travail, retrouver du tonus musculaire, et regagner mon autonomie"

Jessie Gregory, victime d'une lésion médullaire partielle

Keeogo

CHRONIQUE

L'EMPLOI, UNE HISTOIRE DE VIE

Par Marie-Blanche Rémillard

Marie-Blanche Rémillard est la présidente du conseil d'administration de MÉMO-Qc. Blessée médullaire depuis 1977, retraitée de la fonction publique québécoise depuis 2011, elle a milité à différentes époques dans des dossiers de défense des droits, notamment le transport adapté à Montréal.

Lectrice, discuteuse et voyageuse, sa plus belle aventure à vie a été la traversée de l'Atlantique en grand voilier en 1984. Elle a une bonne santé en général, mais tout plein de signes de vieillissement typiques des blessés de la moelle épinière.

Je suis à la retraite depuis près de 8 ans. Je suis tout de même encore constamment visitée par les fantômes de ma vie de travailleuse. Il semble que, pour mon inconscient, je sois toujours au travail, en train de chercher, de quitter ou encore d'étrenner un emploi. Dans un de mes rêves récurrents, surtout dans les premières années de retraite, je me retrouvais âgée de 19 ans à nager dans une mer d'incertitude, sans avoir pu décider du genre d'études supérieures à entamer, sans gagne-pain et, de surcroit sans logement.

Que ces cauchemars aient été ou non en lien avec les défis de la retraite, je pense qu'ils étaient tout aussi révélateurs de la place qu'avait joué une longue série d'emplois sur la construction de ma personnalité et le développement de mon estime de moi. Je dois remonter dans le temps, très loin, avant même que les mots mission, travail, tâche, emploi n'aient acquis un sens précis. On voit assez tôt se profiler le procrastinateur ou l'engagé, le rétif ou le conciliant. On constate aussi la capacité de l'enfant à retarder la satisfaction, à faire ses devoirs avant de jouer, à ranger et à accepter de suivre les règles des jeux aux quels il participe. Certaines caractéristiques de la personnalité de l'enfant et de l'adolescent disent déjà beaucoup sur leur futur profil de travailleur. Bien sûr, il y a d'autres caractéristiques pertinentes : la curiosité, l'initiative, la gentillesse, l'ingéniosité, la patience, la dextérité, l'enthousiasme et l'intelligence. En fait, rien n'est tout à fait noir et blanc dans le cocktail du futur travailleur : le procrastinateur peut être un bon observateur, le têtu peut faire montre de courage et d'audace, le rigolo peut être un bon organisateur. S'il était possible, très tôt dans la vie, de détecter les forces de l'enfant, de les mettre en évidence et de deviner ce qui le fait vibrer ou lui donne des ailes, quel cadeau ce serait à faire à tous les petits incertains ! Par exemple, j'ai su tôt que j'étais bonne en classe mais aussi timide, distraite, lente, maladroite, anxieuse et désobéissante. Je savais que j'étais assez mignonne mais j'aurais eu bien de la difficulté à nommer mes autres qualités.

J'ai voulu successivement devenir ballerine, missionnaire et archéologue. Comme il arrive souvent, c'est de mes grandes amies et de mes premiers amoureux que j'ai appris que j'avais des qualités inédites, qualités pas nécessairement pertinentes à l'orientation professionnelle. Je serai éternellement reconnaissante aux unes et aussi, parfois aux autres, même à la suite d'expériences sentimentales peu concluantes.

J'ai eu la chance, ce qui n'est pas donné à tous, d'exercer plusieurs emplois d'été, en faisant de la cueillette de petits fruits, en gardant des enfants, en étant aide domestique dans une riche famille, travailleuse en usine de fabrication de jouets, « candy girl » dans un cinéma, démonstratrice de jouets dans un grand magasin, serveuse au Château Frontenac, et j'en passe.

Je connais plusieurs personnes handicapées dès la naissance ou au cours de l'enfance qui n'ont jamais pu, pour diverses raisons, occuper un emploi d'été. Elles ont dû décider de leur orientation de carrière sans bénéficier d'une telle expérience. J'ai au moins pu repérer ce que je n'aimais pas trop faire et ce qui me faisait franchement horreur. J'ai vu que j'endurais avec difficulté le travail routinier, que je supportais mal l'ennui et que je détestais travailler pour des gens que je ne respectais pas. J'ai recueilli au cours des étés et des fins de semaine beaucoup d'information sur mon identité de travailleuse.

Mais, ça ne suffisait pas à déterminer mon choix de carrière. J'hésitais entre plusieurs formations universitaires et, si j'ai tout d'abord choisi la philosophie, ce n'était certainement pas dans le but d'être philosophe. Je ne me trouvais pas assez intelligente et assez travaillante pour ça. Je ne comptais pas non plus enseigner parce que je me jugeais trop timide et que j'avais peur de faire face à des cégépiens turbulents ou hostiles. J'ai simplement résolu de repousser le choix de quelques années, de faire des études dans un domaine que j'aimais sans souci d'en tirer un débouché lucratif. Mais, ce n'est pas parce qu'on décide de ne pas décider tout de suite qu'on échappe à l'angoisse de ne rien trouver, d'échouer, de rater sa vie ! J'ai passé quelques années à l'université Laval à étudier et à pratiquer des sujets suprêmement intéressants tout en faisant régulièrement des cauchemars du style de celui décrit plus haut. J'ai donc étudié en philosophie et en arts plastiques, voyagé sur le pouce en Amérique et en Europe, travaillé à temps partiel, sans savoir ce qui allait m'arriver au plan professionnel. J'étais résolue à une certaine pauvreté qui me dérangeait moins que la routine, l'ennui et la tyrannie.

Je peux maintenant dire que c'est l'accident survenu en 1977 qui m'a véritablement révélée à moi-même. On aurait dit qu'en position assise, je trouvais ma place. À première vue, je souffrais (avant l'accident), comme beaucoup de mes contemporains, d'un surplus de choix. Et la paralysie réduisant de facto les options professionnelles, je pouvais dans ce temps-là choisir de ne pas travailler, l'option sans efforts mais sans beaucoup de confort matériel non plus, ou de tenter l'intégration au marché du travail, sans ambition ou attente particulière, sinon celle de gagner ma vie honorablement. Beaucoup d'obstacles tombaient, en fait. Je n'avais plus rien à prouver à personne, surtout pas à mon père. Je n'avais pas à briller dans une profession quelconque. Le seul fait d'arriver à être moi-même malgré mes incapacités devenait un exploit, une réalisation. Évidemment un tel état d'esprit ne pouvait durer indéfiniment. On n'était plus après tout en 1930 et les blessés récents se devaient de participer le plus activement possible à la vie de la communauté. Il fallait au moins essayer de tenter si nécessaire une réorientation professionnelle et éventuellement un retour au travail ! Et puis, j'avais découvert, sans l'avoir véritablement cherché, que je n'étais pas si timide que ça, que je pouvais même être assez éloquente quand il s'agissait d'exprimer mes idées, verbalement ou par écrit. Cette découverte m'ouvrait possiblement une gamme d'emplois sans lien avec ma formation mais, somme toute, assez intéressants.

J'ai évoqué dans des chroniques précédentes tous les pièges rencontrés dans l'intégration au travail et dans la vie active, de façon générale. Il s'agissait notamment de la difficulté de concilier les diverses zones de performance attendue de nous, plus particulièrement la vie amoureuse, familiale, sociale, culturelle et… professionnelle avec la préservation de notre santé physique et mentale. J'ai par ailleurs peu évoqué l'immense plaisir de réaliser des activités de travail après nous être sentis démunis, misérables, dépendants, pour un temps plus ou moins long, Il y a dans la vie de travail des moments bénis où nous ne nous sentons pas du tout ou si peu en situation de handicap, où toutes les qualités non affectées par la paralysie et autres séquelles peuvent s'exprimer en toute fluidité et en toute évidence.

Après quelques années de travail communautaire et de contrats, je suis entrée dans la fonction publique en 1985. J'avais un diplôme universitaire et de l'expérience dans les dossiers relatifs aux personnes handicapées. Je n'avais pas un diplôme dans le domaine le plus approprié. Je n'avais pas non plus une bonne discipline de travail. Mais j'avais la capacité d'écrire, de communiquer verbalement ainsi qu'une grande curiosité et beaucoup d'imagination. Je savais généralement me rendre agréable à mes collègues et souvent à mes gestionnaires. J'aimais les dossiers qui m'étaient confiés ou j'apprenais à les aimer et aussi à apprécier les gens qui s'activaient dans de tels domaines. Et je n'ai rien dit non plus de la profondeur et de la durabilité des amitiés tissées en cours de carrière. La relation humaine liant une personne handicapée à ses collègues qui ne le sont pas est je crois une petite merveille. J'ai eu la chance de rencontrer des personnes adorables et, quand je revisite leurs visages en photos, j'ai un petit pincement au cœur. Même les collègues ou gestionnaires avec lesquels je me suis moins bien ou pas du tout entendue ont pris au cours des dernières années un vernis « vintage ». J'arrive maintenant à revoir leurs « bettes » avec plaisir. J'irai même jusqu'à dire que, si je les croisais en vacances, j'aurais plaisir à jaser avec eux du bon vieux temps au Ministère de la santé ou de leurs propres activités de retraite.

Je suis contente d'avoir accès à une retraite relativement confortable. Cela n'est pas donné à tout le monde, j'en suis bien consciente. Je regrette cependant la quasi absence de certaines contraintes. Ces contraintes propres au travail m'avaient, paradoxalement, permis de donner le meilleur de moi-même. Le fait de manquer de temps pour des projets personnels, souvent vu comme un sujet de frustration au cours des années, m'avaient permis de mieux tirer parti des quelques moments disponibles et de rêver à loisir d'une époque de plus grande liberté.

LE HANDICAP AU TRAVAIL : UNE INTRÉGRATION PROFITABLE

L'INCLUSION DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP À LE MARCHÉ DU TRAVAIL : OBSTACLES ET SOLUTIONS

Par Dominic Dagenais

Bien qu'elles possèdent de nombreux atouts pour occuper des postes d'intérêt et répondre efficacement aux exigences des employeurs, les personnes en situation de handicap sont encore trop peu représentées sur le marché du travail. Différents obstacles freinent toujours leur intégration, en dépit des nombreux exemples d'inclusion réussie. La méconnaissance des ressources existantes, des programmes insuffisamment subventionnés ainsi que le manque d'expérience d'un grand nombre d'employeurs constituent autant d'obstacles à l'intégration en emploi de cet important bassin de travailleurs potentiel. L'actuel contexte de pénurie de main-d'œuvre pourrait toutefois changer la donne.

DES SERVICES MÉCONNUS ET À BONIFIER

Depuis les années 1970, divers programmes gouvernementaux ont été mis sur pied pour faciliter l'intégration en emploi des personnes handicapées, parmi lesquels le Programme de subventions aux entreprises adaptées (PSEA) et le contrat d'intégration au travail (CIT), principaux programmes en vigueur actuellement. Aussi, les personnes handicapées ont accès à tous les programmes d'Emploi-Québec, qu'ils soient destinés aux personnes en situation de handicap ou non. Toutefois, selon Joseph Giulione, président du Regroupement des organismes spécialisés pour l'emploi des personnes handicapées (ROSEPH), plusieurs de ces programmes restent méconnus : « Les données que l'on a démontrent que les personnes en situation de handicap utilisent très peu ces services. Alors la première chose que l'on constate, c'est qu'il faudrait trouver des solutions pour inciter les personnes en situation de handicap à se mobiliser vers un retour en emploi ».

La subvention salariale constitue par exemple une mesure pouvant favoriser l'intégration en emploi des personnes handicapées, mais qui reste méconnue. Il s'agit d'un programme de courte durée qui vise à offrir à une personne éloignée du marché du travail l'opportunité de l'intégrer. Pour les personnes handicapées, la durée de la subvention est plus longue que pour le programme de base et peut s'étendre de 52 à 60 semaines. Elle permet également une intégration progressive, alors que la subvention de base exige des bénéficiaires de travailler dès le départ un minimum de 30 heures par semaine. Cette mesure est toutefois très peu utilisée. Selon M. Giulione, « Les personnes en situation de handicap ont tendance à ne pas aller vers Emploi-Québec pour demander leur admissibilité, ignorant qu'il existe des volets spécifiques à cette mesure qui leur sont destinés ».

Comme la subvention salariale est sous-utilisée, le ROSEPH a travaillé avec ses partenaires pour mieux le faire connaitre. En aout dernier, l'ancien ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale, François Blais, a annoncé l'injection d'une somme d'un million de dollars supplémentaires au budget du programme de subvention salariale, somme destinée spécifiquement aux personnes handicapées. Dans les différentes régions du Québec, les directions régionales d'Emploi-Québec recevront donc des sommes supplémentaires pour inciter les personnes handicapées à utiliser ce programme.

Pour sa part, le PSEA, qui existe depuis la fin des années 1970, octroie des subventions aux entreprises d'économie sociale qui emploient en tout temps et, dans une proportion d'au moins 60 % de son effectif, des personnes handicapées. Environ 4 800 personnes sont actuellement maintenues en emploi dans le cadre de ce programme.

Quant au CIT, il s'agit d'une mesure récurrente qui permet de négocier avec un employeur des accommodements selon les incapacités de l'employé. Elle s'adresse à n'importe quel type d'employeur et est adaptée aux besoins spécifiques de l'employé. Elle vise à compenser le manque à gagner de l'employeur en raison des limitations de son employé affectant l'exécution de ses tâches.

Alors que ces dernières années, le budget alloué à de nouveaux postes en CIT était essentiellement consacré au renouvèlement des CIT existants, 4,5 millions de dollars ont été ajoutés au programme l'an dernier dans l'objectif de créer environ 1 000 nouveaux postes en CIT. Pour M. Guilione, c'est encourageant, mais ça reste encore insuffisant : « Cela survient après une période, de 2013 à 2018, où presque aucune

E

ES HANDICAPÉES SUR LE TACLES ET OPPORTUNITÉS

Joseph Giulione, lors du dernier colloque du ROSEPH, en octobre dernier.

somme nouvelle n'a été injectée dans le programme. Ces nouveaux fonds sont bienvenus, mais restent insuffisants. Il y a encore des gens dans certaines régions qui n'ont pas accès à des emplois parce que l'accès aux CIT est limité. Donc, le ROSEPH continue à faire pression à ce niveau-là auprès des instances gouvernementales. Le CIT, c'est la mesure la plus appropriée, la plus adaptée, c'est celle qui devrait être le plus financée selon moi. C'est pourquoi on essaie de convaincre le nouveau gouvernement de l'importance de continuer à investir dans cette mesure. C'est une lutte constante. Quand j'ai commencé, le budget des CIT était à près de 12 millions. Il était au 30 décembre 2017 à 37 millions. À mon avis, l'idéal serait de le doubler ».

On attend toujours la deuxième phase de la *Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées*, adoptée par le gouvernement québécois en 2008. Celle-ci devait être présentée au cours de la dernière année, mais divers facteurs, dont la tenue des élections et le changement de gouvernement, ont retardé le processus. Si la première phase a obligé le gouvernement à agir, amenant les différentes instances et les organismes à travailler en collaboration plutôt qu'en silo, elle comporte toutefois plusieurs lacunes. M. Giulione déplore notamment l'absence de données probantes permettant d'évaluer l'impact de la stratégie : « Si vous consultez le bilan, vous allez remarquer que c'est un des principaux éléments qui ressort, dès les premières pages. On a beaucoup d'attentes pour la deuxième phase. Ce sera le temps d'entreprendre des actions. Il faudrait par exemple investir davantage dans les CIT et assurer leur pérennité, investir dans l'accompagnement des entreprises pour faciliter l'intégration et le maintien en emploi des personnes en situation de handicap, faire preuve d'une plus grande flexibilité au niveau des conditions de travail afin de permettre des accommodements. Il y a beaucoup de gens qui pourraient travailler, mais qui ne travaillent pas actuellement, car les règlements sont trop rigides ».

INFORMER ET ACCOMPAGNER LES EMPLOYEURS

Selon Statistiques Canada, il y a actuellement une différence de 30 % entre le taux d'emploi des personnes handicapées et le reste de la population. Dans le présent contexte de pénurie de main-d'œuvre, cette statistique apparait d'autant plus aberrante. Pour M. Giulione, des réformes s'imposent : « Ça prendra des modifications à la loi sur l'aide sociale pour mettre en place des incitatifs au travail intéressants et qui fassent en sorte que si quelqu'un est sur la sécurité du revenu et qu'il entreprend les démarches nécessaires pour se trouver un emploi, il

L'INCLUSION DES PERSONNES HANDICAPÉES SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL : OBSTACLES ET OPPORTUNITÉS

ne soit pas pénalisé par les règles de l'aide sociale s'il ne parvient pas à se trouver un emploi». Mais selon lui, il s'agit surtout d'une question de mentalité : «On a un bassin de travailleurs potentiels qui sont disponibles, mais qui ne travaillent pas. C'est surtout une question d'attitudes et de mentalités. Il faut arriver à comprendre que le travailleur en situation de handicap représente une piste de solution très intéressante. Les employeurs doivent s'ajuster à cette réalité. Il faut ouvrir des portes, développer plus de projets favorisant la diversité, trouver des façons d'intégrer des employés handicapés et de les maintenir en emploi».

Même son de cloche du côté du Conseil du patronat du Québec (CPQ), qui représente les intérêts de plus de 70 000 employeurs de diverses tailles. Son président-directeur général, Yves-Thomas Dorval reconnait que le manque d'expérience des employeurs constitue le premier frein à l'embauche d'employés handicapés : «Dans les sondages que nous avons faits dans le passé, seulement 10 % des employeurs ont déclaré avoir une personne en situation de handicap parmi leurs employés. Il n'y a donc pas beaucoup d'expérience en milieu d'emploi par les employeurs d'avoir des personnes en situation de handicap à leur service. Et l'inconnu, ça crée de l'incertitude. Comme l'incertitude crée un risque, les employeurs vont chercher à éviter le risque. Ils vont donc aller vers des solutions connues».

Des perceptions erronées quant aux implications en matière de santé et sécurité au travail peuvent également freiner les employeurs. Des employeurs se demanderont si l'embauche de personnel en situation de handicap nécessitera de nouveaux programmes de formation, des nouvelles mesures ou des investissements dans des équipements de protection. De même, la crainte de devoir mettre en œuvre divers accommodements refroidit certains employeurs. Mais pour M. Dorval, tous ces obstacles sont facilement surmontables. Il suffit d'informer et d'accompagner les employeurs : «La meilleure façon de contrer le manque de connaissances, c'est d'offrir aux employeurs concernés de l'information, de la formation et de l'expérience. Et il faut que l'expérience, surtout au début, soit positive. Donc, ça nécessite de l'accompagnement, pour faire en sorte que les premières tentatives soient un succès».

Les programmes gouvernementaux visant l'intégration des personnes handicapées en emploi sont souvent méconnus des employeurs, dont la majorité sont des petites et moyennes entreprises ne disposant pas d'un département de ressources humaines. C'est pourquoi le CPQ a cru nécessaire de mettre en œuvre une initiative visant directement les employeurs, afin de les outiller dans leurs démarches de recrutement. C'est ainsi qu'ont été mises sur pied, l'automne dernier, des séances de formation, élaborées conjointement entre le CPQ, le ROSEPH et le Centre de recherche pour l'inclusion scolaire et professionnelle des étudiants en situation de handicap (CRISPESH) : «Ce qu'on a décidé de faire, précise M. Dorval, c'est développer une approche de formation et d'informations auprès des gestionnaires pour les outiller afin de réduire leurs appréhensions et leur manque de connaissances afin de faire en sorte qu'ils soient sensibilisés au fait que ce bassin de main-d'œuvre représente aussi une opportunité». Les formations offertes par le CPQ, le ROSEPH et le CRISPESH connaissent un succès indéniable et une popularité sans cesse croissante depuis leur mise en œuvre : «Depuis qu'on a commencé, en septembre, on voit que chaque nouvelle session que l'on fait, on a davantage de personnes. Au début, ce n'était pas facile d'avoir l'attention des gestionnaires, mais là, plus ça va, plus nos sessions sont bondées. Il y a des influenceurs qui assistent à ces rencontres-là et le bouche à oreille fait que d'autres viennent ensuite».

LA PÉNURIE DE MAIN-D'ŒUVRE : UNE OPPORTUNITÉ À SAISIR

M. Dorval reconnait que l'actuelle pénurie de main-d'œuvre représente une opportunité pour l'embauche de travailleurs en situation de handicap : «On est dans une situation aujourd'hui où les besoins de main-d'œuvre sont tels que les employeurs vont devoir se tourner vers des alternatives, dont regarder parmi le bassin de main-d'œuvre disponible, les personnes en situation de handicap. Il y a au Québec plus de 100 000 personnes en situation de handicap qui obtiennent de l'aide financière de la part du gouvernement. Il y a au fond peu d'employeurs qui ont des personnes handicapées à leur service. Il y a une opportunité-là. Il faut briser ce mur d'absence de connaissances, d'absence d'expérience».

Selon les plus récentes estimations, il y aurait actuellement au-delà de 100 000 postes à combler au Québec. D'ici 10 ans, on prévoit qu'il y en aura 1,5 million. Si l'immigration et l'entrée sur le marché du travail des jeunes actuellement scolarisés pourraient combler jusqu'à 76 % des postes vacants, selon le CPQ, il restera tout de même

Yves-Thomas Dorval, président-directeur général du Conseil du patronat du Québec.

24 % de postes à combler. Pour M. Dorval, l'embauche de travailleurs handicapés apparait donc comme un choix logique : « C'est évident que c'est une opportunité extraordinaire pour jeter un regard sur des bassins de main-d'œuvre qui étaient moins représentés sur le marché du travail, dont des personnes en situation de handicap. Quand on pense qu'il y a 100 000 personnes en situation de handicap qui demandent de l'aide financière parce qu'elles ne sont pas au travail, ça veut dire qu'il y a un potentiel là. Et souvent, les aménagements ne sont pas si complexes que ça ».

Mais plus qu'un seul choix stratégique dans un contexte de pénurie de main-d'œuvre, l'embauche de candidats handicapés représente indéniablement un atout pour les employeurs selon M. Dorval : « La diversité, c'est une force. Les entreprises les plus performantes sont celles où on va retrouver davantage de diversité. Car lorsqu'on a à trouver des solutions par rapport à un enjeu, d'avoir différents points de vue, différentes perspectives, ça permet d'aller vers des solutions qui sont plus porteuses. Les personnes en situation de handicap font partie de cette diversité nécessaire au sein d'une entreprise ».

Pour les employeurs, il y a aussi d'autres avantages à engager des personnes en situation de handicap. « Lorsque vous avez l'occasion d'offrir un emploi à une personne qui n'avait pas accès à cet emploi-là, il y a de fortes chances que cette personne fournisse, en termes de prestation de travail, beaucoup plus de loyauté, de sentiment d'appartenance et de sentiment d'accomplissement dans son travail, poursuit M. Dorval. Chez la majorité des employeurs qui emploient déjà des personnes en situation de handicap et à qui on a posé la question, les commentaires sont très positifs. Loyauté, ponctualité, engagement, sont des éléments qui reviennent souvent. Et au niveau de la productivité, les chiffres nous démontrent qu'il n'y a pas de perte de productivité, au contraire. Alors ce sont tous des éléments qui peuvent favoriser le recrutement de personnes handicapées. La barrière, c'est la méconnaissance ». Joseph Giulione abonde dans le même sens « Pour les employeurs, embaucher un premier employé en situation de handicap, c'est toujours l'étape la plus difficile. Mais une fois qu'ils voient le travailleur à l'œuvre et constatent que ça va bien, les craintes s'estompent ». Ainsi, de l'avis de M. Giulione, les meilleurs ambassadeurs pour promouvoir l'intégration en emploi des personnes handicapées, ce sont les travailleurs handicapés eux-mêmes.

LE HANDICAP AU TRAVAIL

DES NOUVELLES DU COMITÉ CONSULTATIF PERSONNES HANDICAPÉES (CCPH) !

Par Pascale Chanoux

Pascale Chanoux assume la coordination du CCPH depuis février 2018. Elle travaille depuis longtemps dans les domaines de l'intégration et du maintien en emploi de populations exclues du marché du travail et a exercé de nombreux mandats dans des lieux de concertation ou travaillé sur des projets en partenariat. En tant que conseillère en gestion de la diversité à la Ville de Sherbrooke, elle a eu notamment en charge l'élaboration du programme d'accès à l'égalité en emploi pour personnes handicapées et d'autres actions liées à cette population. »

Créé en avril 2017, le CCPH a bien entamé sa deuxième année d'existence en engageant deux chantiers importants concernant les politiques publiques d'emploi en matière d'intégration, de réintégration et de maintien en emploi des personnes handicapées.

Rappelons que le Comité est un forum multipartenarial constitué de représentants d'employeurs, de travailleuses et travailleurs, d'organismes communautaires desservant et/ou défendant les personnes handicapées et enfin de ministères et organismes gouvernementaux, le tout constituant ses membres.

En 2018-2019, ces membres se sont donc engagés :

1 – Dans la production d'un premier « Portrait »

Par ce Portrait conduit sur deux ans, le Comité consultatif souhaite mettre à jour et compléter les premiers constats qui avaient été faits lors de sa création.

En dressant dès le départ un **état de situation et diagnostic de l'intégration et du maintien en emploi des personnes handicapées au Québec**, le CCPH et ses partenaires pourront ainsi disposer des données et informations nécessaires à l'établissement d'une vision commune et à l'atteinte d'une compréhension partagée de la réalité des personnes handicapées en recherche d'emploi et en emploi.

Sur cette base, ils seront en mesure d'identifier les enjeux et les axes de travail prioritaires afin de se donner des priorités d'actions à mener à court et moyen termes. Les résultats de cet état de situation et diagnostic permettront au CCPH de se projeter sur du long terme et de mener des réflexions dans ce sens.

Par ailleurs, le CCPH sera outillé pour alimenter, tel que stipulé dans son mandat, en termes de recommandations, la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT), le Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MTESS) et Emploi Québec (EQ).

2 – Dans la production d'un deuxième Avis

Dans un contexte de pénurie et de rareté de main-d'œuvre, les membres ont choisi que l'Avis 2018-2019 porterait sur l'**Accompagnement des milieux de travail en matière d'intégration, de réintégration et de maintien en emploi des personnes handicapées**. Cet avis devrait permettre d'examiner l'offre publique de services aux entreprises en regard des besoins d'accompagnement des deux grands acteurs du marché du travail que sont les employeurs et les syndicats. Des recommandations d'ajustements et/ou de bonification de cette offre devraient en découler.

Il faut noter que pour les deux chantiers engagés cette année, les résultats des travaux seront disponibles à compter d'avril 2019 et rendus publics (notamment via le site web du CCPH : **https ://ccpersonneshandicapees.com/**) par la suite.

C'est donc une invitation à nous suivre …

Comité Consultatif
Personnes handicapées

UNE RESSOURCE POUR PRÉPARER SON RETOUR AU TRAVAIL : LE BILAN FONCTIONNEL DES CAPACITÉS DE TRAVAIL

Par Dominic Dagenais

Pour une personne en situation de handicap à la recherche d'un emploi, il peut être parfois difficile d'évaluer ses capacités à exécuter les tâches liées au poste convoité. Cette difficulté se trouve souvent accentuée lorsqu'il s'agit d'un retour au travail après une absence prolongée, notamment à la suite d'un accident ou d'un état de santé fragile, ou encore dans le cas d'une réorientation professionnelle.

C'est pourquoi divers centres de réadaptation offrent la possibilité de fournir un bilan fonctionnel des capacités de travail. Au centre de réadaptation Lucie-Bruneau du CIUSSS du Centre-Sud-de-l'Île-de-Montréal, le processus se déroule en trois étapes :

1–Évaluation des capacités fonctionnelles de travail par un ergothérapeute dans le but de :

- Établir le niveau de fonctionnement du candidat dans le cadre de simulations de tâches de travail
- Renouer avec les habitudes de vie d'un travailleur
- Savoir si le candidat est performant pour effectuer des tâches dans un domaine d'emploi ciblé
- Obtenir des recommandations en lien avec une intégration dans un emploi convenable

2–Rencontre de bilan avec l'ergothérapeute et le conseiller en emploi du service spécialisé de main d'œuvre pour discuter des résultats de l'évaluation (au besoin).

3–Production d'un rapport écrit afin de faciliter une prise de décision sur la faisabilité d'un retour en emploi.

Pour être admissible à un bilan fonctionnel des capacités de travail, l'usager doit :

- présenter une condition médicale stable (physique et psychologique), ne nécessitant pas de services médicaux ou paramédicaux intensifs
- être en mesure de se déplacer au centre de réadaptation pour recevoir les services
- être en mesure de participer à un horaire d'activité d'une valeur minimale de 3 demi-journées par semaine
- être motivé et disponible pour recevoir les services et prévenir ses absences
- fournir un CV à jour.

Selon les besoins, la durée de l'évaluation peut varier de quelques jours à un maximum de trois semaines. Selon l'objectif du retour en emploi, l'usager peut se rendre au centre de réadaptation pour un minimum de 3 demi-journées jusqu'à un maximum de cinq journées complètes par semaine.

L'évaluation repose d'abord sur des entrevues et questionnaires, mais surtout, sur la simulation de tâche de travail, en fonction du type d'emploi visé. Alors que des usagers connaissent bien leurs capacités physiques, notamment parce qu'ils ont cessé de travailler il y a peu de temps et sont donc en mesure de se projeter dans un projet professionnel déterminé, d'autres, retirés du marché du travail depuis plus longtemps ou qui ont une situation médicale instable peuvent éprouver plus de difficultés à évaluer leurs capacités.

Coordonnatrice professionnelle au Centre de réadaptation Lucie-Bruneau du CIUSSS Centre-sud-de-l'Ile-de-Montréal, Julie Larivière précise ainsi les motivations à procéder à une évaluation des capacités fonctionnelles : « Nous on reçoit le mandat du service de main-d'œuvre, en lien avec la démarche qui est en cours. Plus la demande est précise, plus nos réponses le seront. Parfois, au début, il y a un gros débroussaillage à faire. Il y a parfois des gens qui arrivent avec des idées plus ou moins réalistes. C'est bien beau avoir un projet d'emploi, mais est-ce réaliste sur le plan des capacités ? En évaluant la personne et en discutant avec le conseiller en emploi, on va peut-être éliminer certaines possibilités. »

Une fois que le délai d'attente, d'une vingtaine de semaines, est passé, l'usager a une première rencontre avec un ergothérapeute. Au cours de cet entretien, l'ergothérapeute va questionner le projet initial. Ce sera notamment l'occasion de discuter de l'horaire de travail souhaité, à savoir si la personne envisage de travailler à temps plein ou à temps partiel, si elle compte travailler des journées complètes ou des demi-journées ou si la personne a un projet précis ou non. L'ergothérapeute va donc valider les attentes avant de mettre en place le cheminement.

La durée de l'évaluation dépendra de ce que l'on souhaite vérifier.

UNE RESSOURCE POUR PRÉPARER SON RETOUR AU TRAVAIL : LE BILAN FONCTIONNEL DES CAPACITÉS DE TRAVAIL

« Plus on a d'éléments à évaluer plus on s'attend à ce que ça prenne du temps à évaluer, explique Mme Larivière. Par exemple, est-ce qu'on veut savoir si la personne peut travailler à temps plein ? Faire des journées complètes ? Peut-elle rester assise longtemps ? Est-elle capable de se concentrer ? De mémoriser des choses ? A-t-elle une bonne vitesse d'exécution des tâches ? On ne veut pas faire ça trop rapidement non plus, car les capacités de travail, ça s'inscrit dans la durée aussi. Le but est de pouvoir déterminer si la personne est capable de répéter des tâches pendant des jours, des semaines. Si une personne vient faire seulement une journée, c'est difficile d'en tirer des conclusions, puisqu'on ne saura pas comment elle s'est sentie le lendemain ou le soir même. Il faut pouvoir évaluer si ce qu'elle a accompli est répétable. Mais parfois aussi, des gens viennent ici avec des demandes tellement spécifiques qui ne nécessitent pas trois semaines à évaluer ».

Le minimum exigé durant la période d'évaluation, c'est qu'à chaque semaine, la personne soit active trois demi-journées par semaine. « Si déjà la personne nous dit qu'elle ne pourra pas faire cela, on ne fera pas d'évaluation, poursuit Mme Larivière. On considérera que la personne est trop éloignée du marché du travail. Dans pareil cas, l'écart est trop important par rapport à un projet réaliste de retour au travail, même pour un travail à temps partiel, avec des subventions ».

Si l'évaluation a lieu, l'horaire sera déterminé en fonction de ce que la personne veut valider. Si la personne veut savoir si elle est en mesure de travailler à temps plein, les intervenants feront en sorte qu'à la troisième semaine, elle fait des simulations de travail du lundi au vendredi, des journées complètes. Le nombre d'heures sera progressivement augmenté entre la première et la troisième semaine. Afin de simuler une véritable situation de travail, il est attendu de l'usager qu'il respecte un horaire fixe, avec des pauses à des heures déterminées, comme en trouve le plus souvent en contexte réel. Toutefois, personne n'est contraint de poursuivre ses heures s'il ne s'en sent pas capable. « On leur demande de faire ce qu'elles peuvent. Si avant la fin d'une journée de travail, la personne éprouve trop de douleur ou trop de fatigue, on n'oblige personne à rester. On a déjà ainsi des éléments de réponse ».

Le choix des activités à accomplir au cours de la période d'évaluation est déterminé en fonction de ce que l'on souhaite évaluer. Et c'est un grand défi ! Considérant l'infinité de métiers que les gens peuvent vouloir exercer, il revient au personnel du programme de réadaptation au travail de créer des mises en situation pertinentes. « C'est impossible d'avoir des mises en situation parfaitement adaptées à chaque emploi, précise Mme Larivière. Avec le temps, on a développé des simulations de travail, dont certaines reviennent plus souvent, sont très spécifiques. Mais nous, on n'évalue pas la capacité à exercer un emploi très précis. On tient compte de l'emploi que la personne souhaite obtenir et puis on identifie les exigences de cet emploi. Mais ces exigences n'ont pas à être directement liées à cet emploi. Parmi les simulations de travail que l'on a ici, on identifie celles qui correspondent le plus à ces exigences. On a par exemple une mise en situation où la personne est tenue d'assembler des pièces. Ça ne correspond pas exactement aux tâches qu'elle aurait à faire dans le cadre de son travail, mais ça requiert les

mêmes capacités. Ça nous permet notamment d'évaluer sa dextérité. On a aussi de la pyrogravure ou encore des paniers tressés qu'on demande aux gens de faire. On peut demander à la personne de faire ces tâches debout, sur une table surélevée si le travail recherché nécessite d'être en position debout. Pour les tâches plus cognitives, il peut y avoir des emplois qui demandent d'être multitâches. On a créé des mises en situation de travail qui ont ces exigences-là. Par exemple, on a inventé une mise en situation de réservation de salles. La personne a un casque d'écoute et doit réaliser un travail à l'ordinateur, tout en recevant simultanément différents appels, faits par un intervenant, pour lesquels elle doit noter plusieurs données tout en poursuivant son travail. On a aussi quelques évaluations plus standardisées, comme pour évaluer le soulèvements de charge ».

À la suite de l'évaluation, qui dure généralement deux ou trois semaines, une rencontre se tiendra dans la plupart des cas entre l'ergothérapeute, le conseiller en emploi et l'usager, qui dresseront ensemble un bilan. L'ergothérapeute produira ensuite un rapport des différents constats et recommandations proposées. Les capacités de travail de l'usager y seront détaillées et diverses recommandations seront proposées, le cas échéant.

LE HANDICAP AU TRAVAIL

CONNAISSEZ-VOUS LE SERVICE D'EMPLOYABILITÉ DE MÉMO-QC ?

Par Mélissa Lévy

Réinventer et développer l'autonomie, aider les gens à réinventer leur vie professionnelle à la suite d'un accident ou d'une maladie : Voilà la mission que nous mettons de l'avant jour après jour.

Le service d'employabilité de Moelle épinière et motricité Québec est un Service spécialisé en main d'œuvre pour personnes handicapées (un SSMO-PH) qui existe depuis 1972. Avec les années, les services et la clientèle se sont diversifiés.

Notre équipe actuelle est composée de quatre conseillers en emploi et d'une conseillère en en orientation qui sont chapeautés par la directrice des services d'intervention. Tous travaillent avec rigueur jour après jour pour vous offrir un service personnalisé, un accueil chaleureux et dynamique ainsi qu'un accompagnement basé sur vos besoins spécifiques.

La clientèle que nous desservons est constituée d'adultes résidant sur l'Ile de Montréal, qui ont des limitations physiques et/ou neurologiques et qui souhaitent trouver un emploi ou retourner aux études. Les personnes qui la composent présentent différents diagnostics tels la sclérose en plaques, une amputation, une blessure médullaire, des maux de dos, la poliomyélite, le spina-bifida, l'arthrite, la maladie de Parkinson, la paralysie cérébrale, le syndrome du tunnel carpien, un AVC, un TCC, l'ataxie de Friedrich, l'aphasie, etc.

Notre offre de services nous permet de vous accompagner dans votre cheminement quelle que soit l'étape à laquelle vous êtes rendu : évaluation de vos capacités à travailler, recherche d'emploi, intégration ou réorientation professionnelle ainsi que le maintien en emploi. Nous collaborons fréquemment avec divers partenaires du marché du travail pour permettre d'atteindre vos objectifs. Nous pouvons vous référer dans des centres de réadaptation pour que vous puissiez rencontrer des ergothérapeutes qui évalueront vos capacités à travailler ou obtenir des subventions salariales d'Emploi-Québec pour favoriser votre maintien en emploi.

Les valeurs qui guident nos interventions sont le développement de l'autonomie, le pouvoir d'agir, le respect des différences individuelles et la valorisation du potentiel au-delà du handicap.

L'approche d'intervention privilégiée prend en compte votre situation globale, votre parcours professionnel, vos valeurs et vos forces. Nous respectons votre rythme et vos besoins tout en vous donnant l'heure juste concernant le marché du travail.

La finalité de notre service, c'est de vous aider à trouver un emploi ou un projet professionnel qui correspond à vos besoins et vos envies, qui exploitera vos forces et atouts et qui vous permettra de déployer votre potentiel et votre autonomie au maximum. Comme notre slogan le dit, nous sommes là pour vous aider à réinventer votre autonomie professionnelle !

Voici les membres de l'équipe de travail du service d'employabilité, chacun possédant sa couleur spécifique qui enrichit notre quotidien et celui de nos clients :

NATHALIE MICHAUD, DIRECTRICE DES SERVICES D'INTERVENTION

Nathalie possède un son sens de l'équité, de la nuance et de la justice hors du commun !

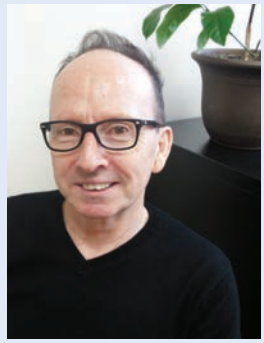
Nathalie Michaud fait partie de l'équipe de direction de MÉMO-Qc depuis plus de 10 ans. Qui que vous soyez, elle sera de bon conseil puisqu'elle s'adapte facilement à tous. Son écoute attentive et authentique nous aide à avancer. Elle a un grand souci d'équité, autant que pour les conseillers qu'elle dirige que pour les clients qui fréquentent le service. Si elle décèle une iniquité, soyez certain qu'elle fera tout ce qu'elle peut pour la régler !

BRIGITTE FILIATRAULT, CONSEILLÈRE EN EMPLOI

Brigitte possède une sérénité apaisante en plus d'être une amante de la nature et des grands espaces !

Diplômée au baccalauréat en développement de carrière à l'UQAM, Brigitte Filiatrault travaille en tant que conseillère en emploi chez MÉMO-Qc depuis mars 2016. Auparavant, elle a œuvré dans le domaine de l'intégration et du maintien en emploi de personnes ayant subi des accidents de la route et du travail ainsi qu'auprès d'individus vivant des difficultés en employabilité. Elle valorise une approche dynamique basée sur l'égalité et le respect de la diversité.

MARIO GIRARD, CONSEILLER EN EMPLOI



Mario contribue à alléger l'atmosphère avec ses propos toujours teintés d'humour. C'est le pince sans rire de l'équipe !

Mario Girard est détenteur d'un baccalauréat en psychologie de l'Université de Moncton et d'une maîtrise en sciences de l'orientation de l'Université Laval. Membre de l'Ordre des conseillers et conseillères d'orientation du Québec, il se distingue par son écoute et son engagement à relever tous les défis pour aider la clientèle à réintégrer le marché du travail. Sérieux et professionnel en temps opportun, Mario sait aussi semer la bonne humeur autour de lui, ce qui en fait un collègue et un intervenant qu'il fait bon côtoyer.

MARLINE BAZILE, CONSEILLÈRE EN EMPLOI

Marline pétille comme le champagne et elle est intense comme le feu. Son dynamisme est contagieux et vous motive à vous dépasser.

Forte d'une expérience de plusieurs années à titre de conseillère en emploi, Marline Bazile est titulaire d'un baccalauréat en développement de carrière de l'UQAM. Elle s'est jointe à l'équipe d'employabilité en février 2009. Marline est débordante d'énergie et n'hésitera pas à vous motiver pour vous aider à atteindre vos objectifs. Aussi combattante, elle ose pour vous aider à ouvrir des portes et convaincre des employeurs qui semblaient être, à priori, fermés.

SAMIRA FEZZANI, CONSEILLÈRE EN EMPLOI

Samira est douce comme la mer et calme comme la brise qui vous berce !

Samira Fezzani travaille chez MÉMO-QC depuis février 2013 à titre de conseillère en emploi. Elle possède un baccalauréat en économie de l'Université Mouloud Mammeri, en Algérie. Avant de son joindre à l'équipe, elle a travaillé auprès d'une clientèle immigrante dans un organisme communautaire de Montréal. Elle nous met en confiance dès le premier abord par son sens de la collaboration, sa créativité et sa douceur.

MÉLISSA LÉVY, CONSEILLÈRE EN ORIENTATION

Mélissa est chaleureuse, communicative et intuitive. Elle fera tout ce qu'elle peut pour vous aider à trouver les réponses qu'il vous faut, même si elle doit vous amener hors des sentiers battus.

Diplômée de l'UQAM à la maîtrise en éducation, Mélissa Lévy travaille chez MÉMO-Qc depuis novembre 2009 à titre de conseillère d'orientation. Curieuse de nature, elle poursuit actuellement son parcours académique à la maitrise en pratiques de la réadaptation de l'Université de Sherbrooke. Son intérêt pour la communication l'a amenée à signer des articles dans le *Paraquad* depuis le printemps 2012.

LE HANDICAP AU TRAVAIL

L'INTÉGRATION PROFESSIONNELLE EN TROIS PORTRAITS

Le service d'employabilité de MÉMO-Qc accompagne chaque année plusieurs centaines de participants en situation de handicap dans leur recherche d'un emploi répondant à leurs besoins. Nous vous présentons les expériences de trois de ces personnes ayant bénéficié de nos services et réussi à réintégrer le marché du travail.

BENOÎT D'AMICO

Par Mélissa Lévy

Un peu plus haut, un peu plus loin… Ces paroles puisées dans une chanson de Ginette Reno décrivent bien le parcours de monsieur Benoît D'Amico, un client de notre service d'employabilité qui travaille pour la station de radio communautaire CKVL depuis le 11 septembre 2017. Je l'ai rencontré en compagnie du directeur de la station de radio, monsieur Pierre Brise-Bois et tous deux ont partagé avec moi leurs réflexions concernant l'intégration de monsieur D'Amico au sein de leur équipe. Leurs chemins se sont croisés et ont donné lieu à une collaboration authentique et productive. La route qu'ils construisent désormais ensemble, hors des sentiers battus, montre à quel point l'acceptation, la confiance et l'apprentissage graduel portent leurs fruits.

La première fois où monsieur D'Amico est entré dans mon bureau, j'ai tout de suite remarqué son éloquence et son français irréprochable. Je me souviens de m'être dit qu'il avait une voix radiophonique, sans toutefois trop m'y attarder. C'est au moment où j'ai eu cet appel de monsieur Brise-Bois qui cherchait une personne pour faire de la sollicitation téléphonique que je me suis dit qu'il fallait que les deux se rencontrent. Est-ce un hasard ou une intuition professionnelle ? Il n'y a pas de hasard, il n'y a que des rendez-vous, dit-on. Eh bien, à ce moment, à la suite de ce rendez-vous organisé, j'anticipais un emploi pour ce tout nouveau client.

Il faut dire que monsieur D'Amico a aussi un parcours intéressant. Il est titulaire d'un baccalauréat en sciences politiques de l'UQAM, terminé en 2006. Avant de travailler pour CKVL, il a travaillé pendant quelques années pour la maison de sondage CROP à titre d'interviewer téléphonique. Son parcours académique et professionnel a été teinté par la dyspraxie, un trouble neurologique qui affecte la planification, la coordination motrice et l'organisation visuospatiale : « Malheureusement, à cause de la dyspraxie, j'ai eu un parcours scolaire en dents de scie, j'ai eu de la difficulté à assurer une constance dans mes résultats. Je suis parvenu à m'en sortir parce que j'ai buché et travaillé fort ».

Concrètement, la dyspraxie se manifeste surtout par une lenteur d'apprentissage et d'exécution des tâches.

Plusieurs spécialistes mentionnent qu'il s'agit d'un « trouble du comment faire ». À cet égard, les gens qui en sont atteints ont besoin d'un encadrement qui leur permet d'assimiler de nouveaux apprentissages à leur rythme. Ils ont aussi des difficultés dans la planification des étapes pour réaliser un projet et l'exécution motrice des tâches.

Monsieur Brise-Bois mentionne que malgré sa particularité, monsieur D'Amico possède des atouts intéressants comme des compétences informatiques, une analyse politique fine, de la curiosité et la persévérance. De son côté, monsieur D'Amico ne manque pas d'éloges face à son patron et mentionne que c'est la première fois qu'un employeur lui fait confiance à ce point, l'amène à se dépasser autant, manifeste générosité et patience dans l'explication des choses. Au fil des mois, les deux hommes se sont découvert une passion commune pour la politique, sujet qui occupe plusieurs de leurs discussions, autant en ondes que hors des ondes.

Parce que oui, monsieur D'Amico est maintenant en ondes tous les jours, car c'est lui qui conçoit et enregistre les bulletins de nouvelles. Rappelons qu'au départ, il avait été embauché comme préposé à la sollicitation des entreprises du quartier. D'après un scénario qu'ils ont élaboré ensemble avec toutes les options possibles, monsieur D'Amico communiquait avec les entreprises du quartier pour solliciter des entrevues. La question se pose à savoir comment la transition entre l'emploi de sollicitation et l'emploi de lecteur de nouvelle s'est effectuée. La clé qui a ouvert la porte à cette transition graduelle, c'est son autonomie, surtout en ce qui a trait à la recherche d'informations. Étant un homme de défis, monsieur Brise-Bois a vu tout le potentiel de son nouvel employé et a élaboré un plan d'action à long terme pour l'amener à se dépasser tout en respectant son rythme. Par ailleurs, il apprécie mettre aux défis ses employés et les amener un peu plus haut, un peu plus loin. Pour lui, « chaque personne a sa place malgré ses particularités et c'est cette diversité qui fait la force de l'équipe de travail ».

C'est de cette façon qu'il a amené monsieur D'Amico à faire la recherche pour les bulletins de nouvelles, qu'il lui a demandé d'écrire les scénarios d'entrevues, qu'il l'a amené à prendre le micro en direct et qu'il lui a donné une chronique sur la politique chaque matin, qu'il lui a enseigné comment enregistrer les bulletins, comment les insérer sur le site Internet de CKVL et à programmer les infolettres. Pour lui, c'est de la mécanique qu'il faut se donner le temps d'apprendre.

Pour monsieur D'Amico, cet accueil l'a « indéniablement » aidé à se sentir à l'aise et à apprendre à son rythme, étape par étape, à la manière dont on monte un escalier. Le résultat est probant puisqu'il est aujourd'hui devenu polyvalent dans son emploi, ses tâches s'étant considérablement diversifiées. La structure de l'employeur et son grand respect y ont contribué. D'autre part, la détermination de monsieur D'Amico ainsi que sa curiosité l'ont amené à travailler fort : « Aujourd'hui, il a développé une technique professionnelle, c'est colossal l'apprentissage qu'il a du faire parce qu'il ne vient pas du milieu des médias. Son travail est tellement riche, tellement bien fait. Sans persévérance, ça aurait été plus difficile d'en arriver là ».

Pour monsieur D'Amico, il est aussi essentiel « de cibler les personnes qui peuvent nous aider et il ne faut pas hésiter à les consulter. Avant de consulter Mélissa, j'ai vu un psychoéducateur qui m'a amené à faire du bénévolat et d'autres changements dans ma vie qui m'ont aidé ».

Ce chemin professionnel qu'ils ont parcouru ensemble, ils le doivent à leur témérité respective. Ils le reconnaissent tous les deux, ce n'est pas nécessairement facile d'intégrer le marché du travail et de passer des entrevues quand on a des limitations fonctionnelles. Monsieur Brise-Bois évoque la métaphore de la fleur ensevelie sous un amas de cailloux. « J'ai enlevé les cailloux sur le chemin pour laisser la fleur éclore. Il faut foncer, il faut oser et c'est pour soutenir cette témérité qu'il est important de consulter des organismes comme MEMO-Qc ».

MARK BEGGS

Par Mario Girard

Mark Beggs a été victime d'un accident de voiture en 1999. Depuis cet accident, il se déplace en fauteuil roulant. Comme tous les blessés médullaires, il est passé par les différentes phases de la réadaptation dans un Centre d'expertise pour blessés médullaires et il a eu recours au soutien du service d'intégration sociale de MÉMO-Qc.

Pendant plus de 22 ans, il a fait carrière comme athlète paralympique en paracyclisme. Il a par la suite fait une formation de dessinateur industriel qui lui a permis d'être embauché par l'entreprise Groupe Lessard Inc. Il a fait appel au service en employabilité de MÉMO-

L'INTÉGRATION PROFESSIONNELLE EN TROIS PORTRAITS

MARK BEGGS (SUITE)

Qc, car il désirait avoir de l'information sur les contrats d'intégration au travail (CIT). À ce moment-là, je ne connaissais pas la personne et encore moins son parcours personnel et professionnel. Nous nous sommes rencontrés à quelques reprises pour mettre en place le CIT. Pour mieux le connaître et préparer cet article, j'ai décidé de le rencontrer et de lui poser des questions sur son parcours professionnel.

Mark, comment s'est passée ta réadaptation après ton accident ?

J'ai eu une réadaptation plutôt typique je dirais, c'est-à-dire que j'ai eu un parcours de réadaptation avec des hauts et des bas. Il y avait certains jours où je voulais vraiment participer aux activités et espérer pour le mieux et d'autres jours plus sombres où la réalité me frappait en pleine face et que je devais m'habituer à cette nouvelle situation, car c'était permanent.

Pourquoi avoir choisi le cyclisme comme sport et qu'est-ce qu'il t'apporte de plus qu'un autre ?

J'ai essayé plusieurs sports après mon accident et c'est le cyclisme qui répondait le plus à ce que je recherchais. Au début, j'ai beaucoup apprécié la liberté que ce sport m'apportait. Quitter le fauteuil pour quelques heures et partir à l'aventure à Montréal ça me satisfaisait totalement. De plus, le regard des autres était totalement différent lorsqu'on me voyait dans mon vélo plutôt que dans mon fauteuil. Je voyais l'admiration et la curiosité des gens et ça me plaisait plus que ce sentiment de compassion que les gens éprouvaient lorsqu'ils me voyaient dans mon fauteuil roulant.

Toi qui as été champion de paracyclisme à de nombreuses reprises et paralympien à trois reprises (Athènes, Beijing et Londres), quelles sont les qualités pour être un champion ?

Je dirais la persévérance, la discipline et la rigueur, il faut aimer surmonter les défis et le dépassement de ses limites.

Est-ce que tu t'ennuies de la compétition par moment ?

Oui et non, lorsque j'ai pris ma retraite j'étais prêt à me retirer et je ne voulais pas continuer pour les mauvaises raisons. J'ai quelques soucis physiques qui ont facilité ma décision de me retirer. Je fais encore beaucoup de vélo et j'arrive à me trouver des défis personnels qui assouvissent mes besoins physiques et compétitifs. Donc c'est moi qui me suis retiré du sport plutôt que le sport qui m'a quitté…

Photo : Dominique Perron.

Mark est-ce que ce fut difficile de prendre la décision de quitter la compétition et de faire un retour aux études à 40 ans ?

Oui cela a été une période de transition difficile. Ma carrière d'athlète a été très importante pour moi, car c'est ce qui m'a permis de me retrouver après l'accident. C'était une passion pour moi, c'était devenu mon identité. Pour revenir à ta question, le choix de retourner aux études était pour moi nécessaire, mais dans quel domaine et de quelle façon je voulais compléter mes études, c'étaient des questions auxquelles je devais trouver des réponses.

À part le fait qu'il soit plus adapté à tes limitations physiques, pourquoi avoir choisi le métier de dessinateur industriel ?

C'est un domaine que je connaissais puisqu'avant mon accident j'avais étudié en technique de génie mécanique et je croyais que ce domaine était le

plus destiné à remplacer ma passion pour le sport.

As-tu vécu des obstacles ou des difficultés lors de ta formation parce que tu te déplaces en fauteuil roulant ? Si oui lesquels ?

Pas vraiment, puisqu'avant de commencer le cours je savais dans quoi je m'embarquais et je savais que la majorité du cours se passait devant un écran d'ordinateur à dessiner et que je n'étais pas désavantagé par mon handicap.

Maintenant en emploi depuis quelques mois, comment tu as vécu ton intégration au Groupe Lessard Inc. ? As-tu rencontré des difficultés ou des obstacles ?

Ça s'est très bien passé, les employés ainsi que la direction m'ont très bien accueilli et ont fait en sorte que je me sente confortable dans mon environnement de travail dès le début.

As-tu l'impression de recevoir le même traitement que tous les autres employés ?

Oui exactement le même traitement et c'était important pour moi. Je ne veux aucun traitement de faveur à cause de mon handicap et je veux être considéré comme un employé au même titre que tous les autres employés de la compagnie.

As-tu l'impression que les regards des employeurs sont différents à ton égard parce que tu te déplaces en fauteuil ? Et si oui, comment tu conjugues avec ces jugements ?

Oui je te dirais qu'au début les gens sont méfiants et ne savent que très peu de choses de mon handicap et de mes limitations. En fait, je dirais que tout est dans l'attitude, si tu ne te considères pas inférieur, les gens passent vite à autre chose et te voient comme un des leurs rapidement.

S'il y avait un conseil que tu aimerais donner à tous ceux qui baissent trop souvent les bras devant l'adversité, quel serait-il ?

J'ai vécu une période de remise en question après ma carrière et malgré mon handicap je suis resté actif. L'adversité c'est ce qui devrait nous motiver et les défis devraient être notre raison de vivre afin de s'épanouir et de s'accomplir.

Comment tu vois ton avenir à long terme, autant au niveau personnel que professionnel ?

Je ne sais pas trop, j'ai appris il y a longtemps qu'on ne contrôle pas notre futur et qu'on doit suivre notre instinct au quotidien. Une chose que je sais, c'est que je veux être bien et en paix avec mes choix et je ne lâcherai jamais de relever de nouveaux défis.

…

Voilà ce que Mark avait à nous dire sur son parcours professionnel et personnel. Je tenais à ce qu'il nous raconte son histoire, car l'intégration en emploi est surtout une question d'attitude. Attitude du chercheur d'emploi et celle de l'employeur. Le Groupe Lessard Inc. a embauché Mark bien avant d'entendre parler du CIT. Ils l'ont inclus rapidement dans leur équipe de travail pour ses compétences et son savoir-faire. Rapidement, Mark s'est intégré à son équipe et travaille sur des projets importants.

YVON CÉRÉ

Par Mario Girard

Lorsqu'on parle d'intégration au marché du travail des personnes handicapées, on parle encore et toujours de marginalisation. Définir un être humain par son handicap c'est oublier le cœur, le ventre et l'esprit, qui représentent l'essentiel de chaque personne. En fait, c'est oublier ce qui nous unit plutôt que ce qui nous divise. À chaque fois que je rencontre un nouveau client, je m'intéresse à ce qu'il a à offrir plus qu'à ce qui lui manque. Lorsque je rencontre un nouveau client(e), je sais qu'il porte en lui une histoire, et que je suis en présence d'une personne plus que d'une statistique ou d'un contribuable. C'est d'ailleurs pour cette raison que je veux raconter celle d'Yvon, un client que j'ai commencé à conseiller depuis plus d'un an.

Lorsque je l'ai rencontré en 2017, il est venu me voir pour recevoir de l'aide à la recherche d'emploi. Il occupait un emploi saisonnier dans une pépinière depuis des années et il voulait du changement. Ce qui m'a frappé au tout début de nos rencontres c'est son positivisme et son sens de l'humour. Toujours un mot gentil à l'égard des autres. Il m'a longuement parlé de son évolution en tant que personne tout au long de sa vie professionnelle et comment il a appris à devenir plus fort en acceptant ses limitations. Ce qui frappe

L'INTÉGRATION PROFESSIONNELLE EN TROIS PORTRAITS

YVON CÉRÉ (SUITE)

chez Yvon c'est sa volonté de se surpasser. Il a toujours le goût d'être apprécié et accorde beaucoup de valeur à faire plaisir aux autres. C'est peut-être ce qui fait sa force, de penser plus aux autres qu'à lui-même. Jamais de complaisance ou de lamentation, il est toujours de bonne humeur, et ce malgré les impondérables de la vie. Je considère Yvon comme un client, mais aussi comme une grande source d'inspiration. J'avais le goût de vous le faire connaître :

À quel moment de ta vie as-tu su que tu avais la paralysie cérébrale ?

À l'âge de 5 ou 6 ans.

Comment te sentais-tu avec les enfants de ton âge ? Te sentais-tu différent ?

Non pas du tout, mes parents m'ont toujours enveloppé, j'ai toujours été sur le même pied que les autres enfants. J'ai eu une enfance heureuse, je jouais avec mes amis. J'avais mes limitations, mais on ne m'en parlait pas, car pour mes parents ce n'était pas un problème.

Dirais-tu que lorsque tu étais enfant, ta famille, tes parents abordaient facilement tes problèmes de santé et tes limitations ?

On le vivait plus qu'on en parlait. Je sentais que j'étais un peu différent des autres enfants, mais pour moi et mes parents j'étais normal.

Parle-moi un peu de tes premières recherches d'emploi. Est-ce que cela a été difficile dû à ta maladie et tes limitations ?

Oui, cela a été difficile parce que pour moi je me sentais normal. C'est quand j'ai commencé à rencontrer les employeurs que ça ne marchait pas. Je l'ai réalisé quelques années après que les employeurs me percevaient comme un gars chaud (saoul). Je savais que j'avais mes limitations et que je marchais croche, mais je ne pensais pas que ça paraissait autant. Moi je me sentais normal parce que mes proches n'en faisaient jamais mention. C'est ça qui m'a mêlé un peu parce que je me voyais comme normal, mais à un moment donné je suis arrivé avec des gens de l'extérieur et là ce n'était plus la même chose.

Comment as-tu su que les employeurs te jugeaient sur tes limitations ?

Je l'ai su après mon premier emploi, parce qu'on m'a congédié après deux mois. On m'a dit qu'on avait peur que je me blesse. Il y a même un employeur qui m'a dit « coudonc, prends-tu un coup ? ». À ce moment de ma vie, je ne ressentais pas le besoin de parler de ma maladie. C'est vraiment à vingt ans que je me suis aperçu que j'étais différent.

Donc, on peut dire que cela a commencé à te limiter dans tes recherches d'emploi ?

C'est à ce moment-là que j'ai commencé à avoir des petits doutes dans ma tête et que je me demandais « comment les employeurs allaient me percevoir. » C'est aussi à ce moment que les petites jobines que j'ai eues, je les ai eues par l'entremise de personnes de mon entourage. J'avais perdu la confiance de passer directement par les employeurs. Je passais par la porte de derrière si on peut dire.

Donc ce sont tes expériences en emploi qui ont contribué à douter de toi ?

En fait je savais que j'avais un problème d'équilibre, mais en même temps je savais que j'étais capable de faire la job et ce peu importe l'emploi. Je dirais que je connaissais mal mes limitations face aux emplois. J'ai commencé à prendre conscience de la portée de mes limitations en commençant à travailler.

As-tu fait des études ?

Non, j'ai fini mon secondaire 3 et j'ai fini dans une classe spéciale. J'ai toujours été dans des classes spéciales. Ça m'aidait, car ils allaient à mon rythme. J'ai été pendant un certain temps dans des classes régulières, mais je « pétais ma coche » constamment. Je n'arrivais pas à suivre et ça me frustrait. En fait, il y avait assez de mon corps qui ne suivait pas si en plus mon intello s'y mettait, j'étais doublement frustré.

As-tu l'impression qu'aujourd'hui tu vis mieux ta situation de handicap ? Si oui, qu'est-ce qui a changé ?

C'est encore difficile pour moi d'en parler. Je ne veux pas mettre ça de l'avant lorsque je passe une entrevue. Je préfère que les gens m'embauchent pour qui je suis. En même temps, je sais que j'ai des

limitations. J'ai eu une blonde qui s'appelle Chantal et qui pendant huit ans m'a permis de comprendre combien j'étais limité. Après mon travail j'étais tellement épuisé qu'en rentrant chez moi je ne pensais qu'à dormir. Je me suis rendu compte que je ne pouvais pas suivre ma blonde. Encore beaucoup de frustration, je me demandais « pourquoi t'es pas capable de livrer la marchandise ? ». Je dois dire que toi Mario tu m'as beaucoup aidé à vivre et faire la paix avec mes limitations.

Qu'est-ce que tu dirais à tous ceux et celles aux prises avec des handicaps et des limitations face à l'emploi pour les encourager à faire comme toi ?

Je leur dirais d'aller voir les ressources comme Mario et MÉMO-Qc. On a beaucoup de ressources autour de nous, alors allez les consulter et faites-vous aider. Par exemple, une travailleuse sociale, je ne savais pas ce que c'était avant. Lorsque j'en ai vu une dernièrement, elle m'a dit que j'avais besoin d'un ergothérapeute. J'ai dit « c'est quoi ça ? », je ne connaissais pas ça.

Finalement, je leur dirais de croire en eux. Je leur dirais « allez voir des professionnels ». Car MÉMO-Qc m'a apporté une confiance en moi en me permettant de mieux me connaître et de mieux connaître mes limitations et surtout ils m'ont accepté sans me juger ou me changer. Ils m'ont aidé à voir l'énorme potentiel que je n'avais pas vu et réalisé. Je me rends compte que j'ai beaucoup à offrir, ce que je ne voyais pas avant.

Dirais-tu qu'il y a eu des tournants importants dans ta vie professionnelle ?

Oui, par exemple lorsque je suis allé dans une entreprise d'insertion : le Resto-Plateau. L'entreprise m'a permis d'apprendre la cuisine, mais aussi qu'au niveau professionnel je pouvais être inclus dans un programme avec des personnes normales. C'est vraiment là que j'ai commencé à travailler et que j'ai réalisé que je pouvais travailler dans le marché régulier. Je réalisais que c'était fini les jobines dont personne ne voulait. Ça m'a beaucoup sécurisé d'apprendre que je pouvais travailler avec des personnes normales, de faire partie d'une équipe et d'arrêter de travailler seul dans mon coin.

Si tu avais à évaluer ta vie personnelle et professionnelle rendue à 56 ans, que dirais-tu ?

J'ai eu un bon cheminement, j'ai trébuché et j'ai eu des passages difficiles. Pendant dix ans j'ai pris un coup (boisson). C'était pour me camoufler et pour que les gens pensent que mes problèmes d'équilibre soient dus à la boisson et non à la maladie. Mais je buvais aussi parce que je souffrais et la boisson m'aidait à oublier. Je n'ai pas bu longtemps, mais je buvais beaucoup. J'avais l'impression d'être normal, j'avais des femmes autour de moi. Maintenant, je veux vivre ma vie et ne plus me cacher. Je veux vivre avec mes limitations et ma maladie. Avant j'étais une victime de la paralysie cérébrale, maintenant je l'accepte et elle fait partie de moi.

L'INTÉGRATION PROFESSIONNELLE EN TROIS PORTRAITS

YVON CÉRÉ (SUITE)

Maintenant comment vois-tu ton avenir à long terme autant personnel que professionnel ?

Je veux un emploi à l'année pour me faire un budget. Je veux travailler encore longtemps et avec le public. Un emploi m'aide à me sentir comme tout le monde. Par exemple je viens de débuter un emploi chez IGA et les clients viennent voir Yvon le commis et non pas Yvon l'handicapé. Je veux qu'on sache que j'ai ma place dans la société et je me donne le défi d'éduquer les gens. Qu'ils sachent que nous sommes normaux.

Si tu avais la chance de dire aux employeurs les avantages de t'embaucher que leur dirais-tu ?

Aujourd'hui je sais ce que j'ai à donner et à offrir comme qualités, compétences et expériences de travail et ce grâce à toi Mario. Par exemple, je suis allé passer une entrevue chez Canadian Tire dernièrement. Lorsque j'ai serré la main de l'employeur, pendant 10 secondes j'ai senti qu'il ne me percevait pas comme un handicapé, mais comme un gars qui voulait travailler, point barre. Je me suis fait plaisir en lui serrant la main fermement et avec tout mon enthousiasme. Ce sont des personnes comme toi qui m'ont aidé à changer.

…

Yvon est présentement en emploi chez IGA. Par ailleurs, il a passé une entrevue chez le Canadian Tire près chez lui parce que les conditions de travail sont meilleures. Yvon se sent tellement en confiance qu'il a dit à l'employeur qu'il était en mesure de faire le travail, sans avoir recours au contrat d'intégration au travail (CIT). Il continue également ses démarches auprès de la SPCA, car il adore les animaux et aimerait y travailler. Je crois qu'Yvon a de moins en moins besoin de mes conseils.

CHRONIQUE JURIDIQUE

L'OBLIGATION D'ACCOMMODEMENT RAISONNABLE À LA SUITE D'UNE LÉSION PROFESSIONNELLE

Par Me Janick Perreault, Dt.P., LL.B., LL.M., Ad. E. en collaboration avec Me Louis-Joseph Dion, LL.B.

Me Janick Perreault est avocate et diététiste-nutritionniste ; elle pratique le droit à Montréal, principalement en matière de représentation des victimes d'accident d'automobile et Me Stéphanie Perron est avocate ; elle pratique au sein de l'étude Perreault Avocats.

Étant donné que le présent *Paraquad* a pour thématique le domaine de l'emploi, nous y consacrons une chronique sur le devoir d'accommodement qui est imposé aux employeurs à la suite d'une lésion professionnelle. Plus particulièrement, nous traiterons de l'affaire *Québec (Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail)* c. *Caron*, à l'égard de laquelle la Cour suprême du Canada a rendu une décision à l'effet que l'obligation d'accommodement raisonnable prévue à la *Charte des droits et libertés de la personne*[1] (ci-après nommée la « Charte ») s'applique en matière de lésion professionnelle, et ce, malgré que la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*[2] (ci-après la « Latmp ») ne prévoit pas une telle obligation.

LES FAITS ET LE DROIT APPLICABLE

En vertu de la Latmp, le travailleur victime d'une lésion professionnelle qui redevient capable d'exercer son emploi dans un délai précis a le droit de réintégrer prioritairement son emploi ou un emploi équivalent disponible chez son employeur[3]. Lorsque le travailleur n'est pas en mesure de reprendre son emploi en raison de sa lésion professionnelle et qu'il devient capable d'exercer un autre emploi convenable, celui-ci a le droit d'exercer le premier emploi convenable qui devient disponible chez son employeur[4]. Toutefois, cette analyse ne tient pas compte des protections offertes en matière de discrimination (notamment la discrimination fondée sur un handicap) prévues aux articles 10 et 16 de la Charte. Ces dispositions imposent notamment une obligation d'accommodement raisonnable aux employeurs à l'égard d'une personne souffrant d'une invalidité. Il s'agit donc d'une protection plus étendue que celles prévues dans la Latmp puisque l'employeur n'a pas seulement à déterminer si un emploi convenable est disponible pour le travailleur qui ne peut reprendre son emploi, mais doit également tenter d'accommoder les tâches ou le poste de travail du travailleur afin de respecter ses limitations fonctionnelles. C'est l'application de cette protection en matière de lésion professionnelle qui a mené à un litige dans l'affaire *CNESST* c. *Caron*.

Monsieur Caron est un travailleur qui a subi une lésion professionnelle qui l'a rendu incapable de reprendre l'emploi d'éducateur qu'il exerçait auparavant. La Commission de la santé et de la sécurité du travail[5] (CSST) a informé monsieur Caron que son employeur n'avait aucun autre emploi convenable à lui offrir, et donc, que le processus de réadaptation se poursuivrait en vue de trouver d'autres solutions. Toutefois, monsieur Caron s'est opposé à cette décision en soulevant l'application de la Charte, notamment l'obligation pour l'employeur de prendre des mesures d'accommodements. L'affaire Caron consistait donc à déterminer si l'obligation d'accommodement prévue à la

L'OBLIGATION D'ACCOMMODEMENT RAISONNABLE À LA SUITE D'UNE LÉSION PROFESSIONNELLE

Charte s'applique en matière de lésion professionnelle ou si les dispositions prévues à la Latmp prévoient toutes les mesures d'accommodements qui incombent à un employeur. La CSST a conclu que cette obligation d'accommodement ne s'appliquait pas à la Latmp. La Commission des lésions professionnelles[6] (CLP), à l'instar de la CSST, a conclu que cette obligation d'accommodement ne s'appliquait pas en matière de lésion professionnelle étant donné que les dispositions prévues à la Latmp représentaient la pleine étendue des obligations qui incombent à l'employeur en matière d'accommodement. La Cour supérieure a toutefois annulé cette décision de la CLP et a conclu que l'obligation d'accommodement prévue à la Charte s'appliquait même en matière de lésion professionnelle, ce qui a été confirmé par la Cour d'appel du Québec. Cette décision a été portée en appel devant la Cour suprême du Canada qui a rendu sa décision le 1er février 2018.

LA DÉCISION DE LA COUR SUPRÊME

Dans son jugement, la Cour suprême rappelle tout d'abord certains principes en lien avec l'obligation de prendre des mesures d'accommodement raisonnables en faveur des employés invalides qui est « un précepte fondamental du droit du travail canadien, et plus particulièrement du droit du travail québécois »[7]. La Cour rappelle notamment que l'obligation d'accommodement vise à permettre à l'employé capable de travailler de le faire et a pour but d'empêcher que des personnes ayant les capacités de travailler ne soient injustement exclues alors que les conditions de travail pourraient être adaptées sans créer de contrainte excessive[8]. Par ailleurs, l'obligation d'accommodement prévue par la charte n'est pas illimitée ; elle ne doit pas entraîner un fardeau excessif et déraisonnable pour l'employeur[9]. Cela dit, il se peut que l'obligation d'accommodement entraîne certaines contraintes pour un employeur, sans toutefois que celles ci soient jugées excessives. La Cour rappelle les propos de la juge Deschamps dans l'arrêt *Hydro-Québec*[10] :

L'employeur n'a pas l'obligation de modifier de façon fondamentale les conditions de travail, mais il a cependant l'obligation d'aménager, si cela ne lui cause pas une contrainte excessive, le poste de travail ou les tâches de l'employé pour lui permettre de fournir sa prestation de travail.[11]

L'obligation d'accommodement peut donc entraîner l'aménagement d'un poste de travail ou une modification des tâches de l'employé, le tout, en vue de respecter les limitations fonctionnelles découlant de la lésion professionnelle. La Cour rappelle que toutes les lois sur les droits de la personne prohibant la discrimination comportent une obligation d'accommodement, y compris la Charte québécoise[12]. Quant à la question centrale du litige à savoir si cette obligation d'accommodement prévue à la Charte s'applique en matière de lésion professionnelle, la Cour affirme ce qui suit :

[35] L'obligation d'accommodement étant l'un des principes centraux de la Charte québécoise, elle s'applique donc à l'interprétation et à l'application des dispositions de la loi québécoise sur les accidents du travail. ***Il n'existe aucune raison de priver quelqu'un qui devient invalide par suite d'un accident du travail des principes applicables à toutes les personnes invalides, notamment du droit à des mesures d'accommodement raisonnables****.*

[36] ***La mise en œuvre de cette obligation à la lumière de la Charte québécoise ne perturbe pas le régime soigneusement calibré d'obligations et de rapports établi par la Loi. Elle ne fait que requérir une conception plus robuste de la mise en application des droits des travailleurs invalides*** *par la CSST et la CLP et, nécessairement, par l'employeur.*[13] [Notre emphase]

La Cour ajoute d'ailleurs que cette obligation est compatible avec les efforts envisagés par le régime de la

Latmp en vue de permettre au travailleur de retourner au travail[14]. On fait ici référence aux différentes dispositions prévues dans cette loi, à savoir le droit de réintégrer son emploi ou un emploi équivalent et le droit d'occuper un emploi convenable chez l'employeur. La Cour suprême confirme donc la décision de la Cour d'appel en concluant de la manière suivante :

[50] Comme l'indique l'examen qui précède, les objectifs du régime d'indemnisation des accidentés du travail du Québec recoupent ceux de la Charte québécoise. [...] Le régime d'indemnisation des accidentés du travail prévoit divers types d'accommodement, comme la réintégration, un emploi équivalent ou, à défaut, l'emploi qui convient le mieux. Le fait que le régime prévoit certains types d'accommodement n'exclut pas l'accommodement général plus vaste qu'exige la Charte québécoise.

[51] Les droits et avantages qu'accorde la Loi au travailleur victime d'une lésion professionnelle doivent donc être interprétés et mis en œuvre conformément à l'obligation de l'employeur d'accommoder raisonnablement les employés ayant subi une lésion professionnelle, conclusion qui, à son tour, emporte que la CSST et la CLP possèdent le pouvoir de réparation exclusif, dans la mise en œuvre des art. 236 et 239 de la Loi en ce qui concerne le droit à la réintégration, à un emploi équivalent ou à un emploi convenable, d'imposer à l'employeur des mesures d'accommodement raisonnablement possibles à l'égard de la lésion subie par le travailleur invalide et des circonstances qui en découlent.[15]

Cette décision met donc un terme à un débat qui persistait et il ne fait désormais plus de doute que l'obligation d'accommodement prévue à la Charte québécoise s'applique à l'égard d'un travailleur qui a subi une lésion professionnelle. Un employeur ne peut donc plus se contenter d'affirmer qu'il n'y a pas d'emploi convenable disponible qui respecte les limitations du travailleur, mais doit en plus s'assurer qu'aucun emploi ne serait convenable si des mesures d'accommodements raisonnables étaient effectuées. Non seulement l'employeur devra assumer cette obligation supplémentaire en matière d'accommodement, mais la Cour suprême précise que la CNESST a le pouvoir d'imposer à celui-ci des mesures d'accommodement raisonnablement possibles à l'égard de la lésion subie par le travailleur invalide.

CONCLUSION

Ainsi, il appert que l'obligation de prendre des mesures d'accommodements raisonnables s'impose à un employeur en matière de lésion professionnelle. Un travailleur qui a subi un accident de travail et qui conserve un handicap en raison de cet accident qui l'empêche de reprendre son travail aurait tout avantage à invoquer cette protection s'il est en mesure d'exercer un autre travail chez son employeur à la condition que ce travail soit adapté. L'affaire Caron étend les protections offertes aux travailleurs qui subissent une lésion professionnelle. Lorsque l'employeur doit déterminer si un emploi convenable est disponible en vertu de l'article 239 Latmp, il a également l'obligation d'accommoder raisonnablement le travailleur.

1. RLRQ, c. C-12.
2. RLRQ, c. A-3.001.
3. *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, RLRQ, c. A-3.001, art. 236 et 240.
4. *Id.*, art. 239 et 240.
5. Le 1er janvier 2016, la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST) a été remplacée par la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST).
6. Le 1er janvier 2016, la Commission des lésions professionnelles a été remplacée par le Tribunal administratif du travail, division de la santé et de la sécurité du travail.
7. *Québec (Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail)* c. *Caron*, 2018 CSC 3, par. 22.
8. *Id.*
9. *Id.*, par 25.
10. *Hydro Québec* c. *Syndicat des employé-e-s de techniques professionnelles et de bureau d'Hydro Québec, section locale 2000 (SCFP FTQ)*, [2008] 2 R.C.S. 561.
11. *Id.*, par. 12.
12. *Québec (Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail)* c. *Caron*, 2018 CSC 3, par. 30.
13. *Id.*, par. 35-36.
14. *Id.*, par. 37.
15. *Id.*, par. 50-51.

N.D.L.R. Me Janick Perreault est avocate et diététiste/nutritionniste ; elle pratique le droit à Montréal, principalement en matière de représentation des victimes d'accident d'automobile et Me Louis-Joseph Dion est avocat ; il pratique au sein de l'étude Perreault Avocats.

EMPLOIS EN TOURISME : UN AGENT DE VOYAGE !

Par Isabelle Ducharme

Isabelle Ducharme est une passionnée de la vie, globetrotteuse et *foodie*. Elle est devenue tétraplégique à la suite d'un accident de voiture survenu en 1988. Après plusieurs collaborations avec l'organisme Kéroul, elle en est devenue la présidente du conseil d'administration en 2010. Elle partage ses passions en donnant des formations et conférences en plus d'être chroniqueuse touristique à AMI-télé et à la radio Canal M de Vues et Voix depuis 2012. Isabelle est également animatrice d'ateliers d'autogestion des maladies et douleurs chroniques.

Depuis longtemps et encore aujourd'hui, lorsque nous parlons des personnes handicapées, la majorité des personnes voient automatiquement une personne en fauteuil roulant et qui fait pitié. Que nous soyons tétraplégiques, paraplégiques ou que toute autre raison nous ait menés à nous déplacer à l'aide d'un fauteuil roulant, nous sommes bien placés pour comprendre que chaque individu à sa réalité et sa façon de gérer sa vie. Comme je fais du bénévolat avec plusieurs organismes pour faciliter l'intégration des personnes handicapées dans la société, je sais également que lorsqu'on parle des personnes handicapées, c'est beaucoup plus que les personnes qui se déplacent en fauteuil roulant. Ceci inclut tous les types de déficiences motrices (arthrite, difficulté à marcher, perte d'équilibre, etc.), en plus des déficiences visuelles, auditives, intellectuelles, etc.

C'est dans le même sens que j'aborde cet article sur les emplois en tourisme. J'ai une passion depuis toujours pour des activités touristiques. Je côtoie des gens qui travaillent dans le domaine touristique dans mon quotidien professionnel et personnel. Comme dans la conception du handicap associant souvent la personne au fauteuil roulant et oubliant tous les autres types de limitations, trop souvent les gens associent automatiquement un emploi en tourisme aux agents de voyage… Mais c'est bien plus ! Il y a des formations en hôtellerie, des emplois divers au ministère du Tourisme, dans les aéroports, dans les musées et les parcs, etc.

Selon le Conseil québécois des ressources humaines en tourisme (CQRHT), le milieu du tourisme comprend plus de 400 fonctions de travail différentes qui exigent un niveau de compétence, de formation et d'expérience variable. Il y aurait des possibilités de carrières et d'avancement importantes qui peuvent vous mener vers des expériences variées. Le domaine offre également des conditions de travail intéressantes : opportunités de travailler avec des horaires flexibles, dans une ambiance conviviale, de rencontrer des gens, de découvrir d'autres cultures et plus encore ! Les opportunités sont présentes dans cinq grands sous-secteurs d'activités : hébergement, restauration, loisirs et divertissements, transport et services de voyage.

Toujours selon le CQRHT, parmi les 11 qualités les plus recherchées par les employeurs en tourisme, vous trouverez l'entregent, les compétences linguistiques et l'ouverture d'esprit. Avouez que ce sont des qualités que l'on peut démontrer facilement, surtout lorsque nous sommes en situation de handicap, puisqu'elles sont assez importantes pour bien se débrouiller dans la vie.

Il y a énormément d'emplois dans le secteur touristique ! Avec la pénurie de main-d'œuvre et les horaires atypiques, ça peut être très

PLUS VARIÉS QUE DE DEVENIR

intéressant pour une personne ayant des contraintes à l'emploi. Il y a moins de compétition et la possibilité de faire du temps partiel. Également, on parle de plus en plus de l'inclusion d'une main-d'œuvre handicapée pour limiter le taux de roulement, puisque quelqu'un qui a de la difficulté à se trouver un emploi à cause des préjugés aura plus tendance à y être fidèle. D'ailleurs, le Réseau de veille en tourisme en a parlé dans un article pour les employeurs de l'industrie touristique[1]. Si vous êtes une personne en situation de handicap et que vous êtes à l'âge de la retraite, vous avez possiblement un atout de plus. Les retraités sont aussi vus comme un bassin de main-d'œuvre intéressant pour l'industrie à cause de leur expérience et leur recherche de contacts sociaux.

Alors, comment choisir un métier ou un emploi lié à l'industrie touristique ? Voilà une question plutôt complexe. Cela dépend vraiment de vos intérêts et habiletés. Bien qu'en début d'article je vous ai mentionné qu'il n'y avait pas que des postes d'agent de voyage comme emplois dans l'industrie touristique, il s'agit pour moi d'une expertise trop souvent mal jugée. Un peu comme une assurance achetée dont nous réalisons la valeur que lorsqu'il nous arrive un incident, l'agent de voyage est là pour vous aider à préparer votre séjour et vous aider avec les pépins avant, pendant et après la transaction. Vous vous en souviendrez longtemps si vous vivez la différence entre un pépin arrivé pendant un séjour préparé par vous-même et un qui arriverait alors que vous avez fait affaire avec un agent de voyage et qu'il peut vous assister (même à distance) pour trouver la bonne solution !

Vous avez un esprit entrepreneurial ? Vous pourriez peut-être réaliser mon rêve avant moi qui ne trouve pas le temps ni l'argent pour l'instant : bâtir le premier hôtel et spa avec une accessibilité universelle au Québec. En fait, il reste encore beaucoup de travail à faire pour parler du Québec comme une destination touristique universellement accessible et je crois que c'est une autre bonne raison pour y travailler. Toujours dans un esprit entrepreneurial, vous pourriez décider de devenir un guide touristique de votre région et vous joindre à une compagnie existante s'il y en a une ou partir une nouvelle entreprise comme celle que j'ai utilisée à Philadelphie[2]

Avec un guide, à Philadelphie.

ou encore celle de New York qui a un volet spécifique de visites guidées par des personnes elles-mêmes en situation de handicap[3].

Il a été confirmé au deuxième Sommet mondial Destinations pour tous tenu en octobre 2018 en Belgique que les personnes en situation de handicap recherchent de l'information fiable sur l'accessibilité d'une destination avant de partir en voyage. La nouveauté présentée fut qu'il y a également une forte tendance à se tourner vers les blogueurs de voyage en situation de handicap pour valider la qualité de l'expérience, en plus de l'accessibilité de la destination. Certains blogueurs ont tellement de visiteurs et abonnés qu'ils réussissent à se

EMPLOIS EN TOURISME : PLUS VARIÉS QUE DE DEVENIR UN AGENT DE VOYAGE!

Le blogueur américain John Morris.

faire inviter à visiter diverses destinations pour parler de celles-ci et les faire connaître aux voyageurs potentiels. Il y a des blogueurs expérimentés un peu partout dans le monde, incluant certains francophones, dont Blandine Even (Belgique)[4] et Audrey Barbaud (France)[5]. Si vous comprenez l'anglais, John Morris (États-Unis) est une de ces ressources intéressantes[6].

Vous pourriez peut-être devenir l'un des premiers blogueurs québécois du style ?

Si vous ne partez pas votre propre entreprise dans l'industrie, vous pouvez certainement aider à développer l'accessibilité par votre présence et vos propositions d'aménagement. D'ailleurs, lors de mon voyage en Espagne, j'ai trouvé que l'accessibilité était assez bien développée et j'ai appris que l'une des raisons était que les personnes en situation de handicap étaient présentes à toutes les étapes dans l'industrie touristique. Dernièrement, le Réseau de veille en tourisme en a parlé dans un autre article[7].

Quelles que soient vos compétences, des finances aux relations avec la clientèle, vous pouvez vous imprégner de l'univers touristique en travaillant pour des compagnies aériennes, des aéroports ou des attraits touristiques. Que vous préfériez les activités en plein air ou à l'intérieur, les petites entreprises familiales ou les grandes structures organisationnelles, il y a certainement un emploi d'intérêt pour vous. Vous pouvez également décider de développer une expertise particulière pour l'industrie touristique en suivant une formation liée. Il existe une panoplie de diplômes et cours qui peuvent vous aider à obtenir l'emploi que vous recherchez ou les connaissances pour développer votre projet touristique. Vous trouverez une liste sur le site du CQRHT qui présente des opportunités d'études au niveau secondaire, collégial et universitaire[8].

Au plaisir de vous croiser lors d'une aventure touristique au Québec ou ailleurs dans le monde !

1. *http ://veilletourisme.ca/2018/11/15/contrer-la-rarete-de-main-doeuvre/*
2. *https ://freetoursbyfoot.com*
3. *https ://bigapplegreeter.org/what-is-the-access-program/*
4. *http ://1000decouvertes4roulettes.com*
5. *http ://roulettes-et-sac-a-dos.com*
6. *http ://wheelchairtravel.org/*
7. *http ://veilletourisme.ca/2018/11/01/integrer-travailleurs-handicapes/*
8. *https ://cqrht.qc.ca/travailler-en-tourisme/etudier-en-tourisme/*

IN OTHER WORDS

LOOKING TO THE FUTURE

By Jacques Comeau

Jacques Comeau is an integration counselor at MÉMO-Qc. After he became tetraplegic (C5-C6) at the age of 20, he completed a Bachelor of Fine Arts degree, followed by a Master's degree in Humanities, and then joined the work force. After 15 years in the field, he went back studying in art-therapy, before becoming part of the MÉMO-Qc team. Outside work, Jacques likes to travel, paint and drive.

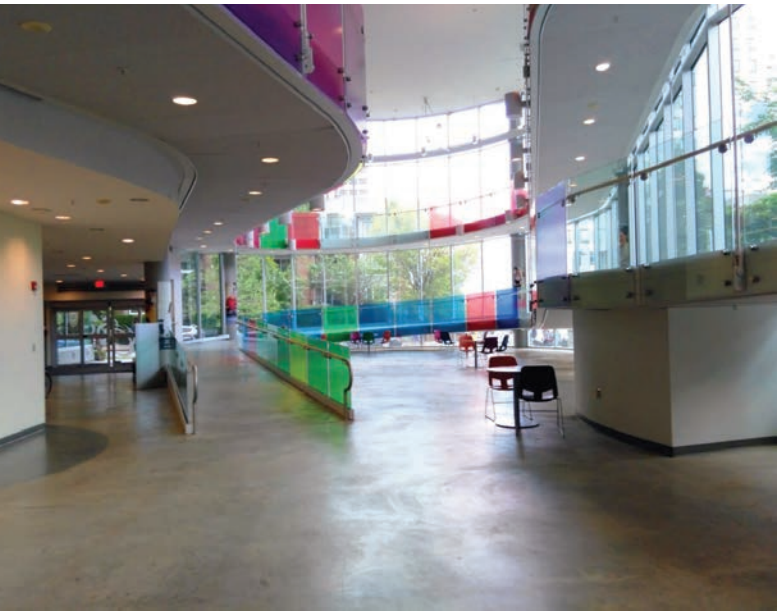
I was recently given the opportunity to travel to Vancouver thanks to the generosity of the Rick Hansen Institute, our own MEMO Quebec, and my very generous brother who provided the tickets to travel there in comfort.

My trip was to attend the Working2Walk Symposium, which brought together some of the leading researchers in Canada and the US, as well as others involved in working to improve the lives of those living with a spinal injury. In attendance were many of the spinal injured community themselves. I went out to Vancouver a day early, and was able to take part in the 10th anniversary celebrations of the Blusson Spinal Cord Centre. I was part of a tour that was given of the centre, showing many of the impressive aspects of the centre where accessibility is really taken to a new level.

The Blusson Centre is similar to our IRGLM or IRDPQ. Included as part of the centre are facilities such as community meeting spaces, a community kitchen and an adapted gym, just to name a few. There is a clinic dealing

Getting in this fancy pod seat in the plane wasn't all that easy for those transferring me, but they didn't complain. M'installer sur ce magnifique siège d'avion n'a été pas facile pour ceux qui m'ont transférer, mais personne ne s'est plaint.

UN REGARD VERS LE FUTUR



This is a ramp accessing three floor in Blusson Centre in case the elevators are shut down such a in case of a fire alarm. Rampe d'accès permettant de descendre trois étages, au Centre Blusson, au cas où les ascenseurs seraient en panne lors d'une alarme de feu.

with a variety of issues we face such as pressure sores and bladder control. They have research facilities, the offices of the Rick Hansen Institute and the Tetra Society Woodworking Shop. All these things are brought together with the goal of having as many aspects of spinal cord community as centralized as possible. It is truly an impressive site.

On Friday morning it was the beginning of the two-day Symposium, described as 'Building Advocacy, Empowerment, and Unity towards Finding Cures for Paralysis'. As I mentioned, there was a wide variety of people in attendance. For me, I found it interesting to see the variety of mobility devices that some of the disabled participants have chosen. I myself use a Quickie 747 motorized chair. I saw many quads/tetras who have chosen a lightweight manual chair with devices such as the E-motion wheels, SmartDrive or others.

The Symposium consisted of 2 days of presentations on research currently taking place such as some you may have seen in the news, including one report where a quad was able to walk using epidural spinal cord stimulation. There were presentations on approaches for gaining better control of bladder and bowel functions. Some surveys show that control of bowel and bladder is top of the mind for those with a spinal injury (tertraplegics say use of their hands ranks first, with bowel and bladder coming in second). There were numerous sessions that talked about various studies being done on rats to regenerate the spinal nerves, where the goal is that these would take us towards a cure.

I came away with so much better understanding of how much is actually going on working towards improving the life for those of us living with a spinal injury. Around the world, there are currently well over 100 clinical trial taking place with that goal in mind!

Between my visit to the Blusson Spinal Cord Centre and the Symposium, I came back with so much information. I've included a list of some sites that you might be interested in looking at.

If you have any questions about any of this, feel free to contact me at **jcomeau@moelleepiniere.com**.

Some resources (only available in English) :

Unite2fight Paralysis – https ://u2fp.org

SCIRE community – https ://scireproject.com/community

Rick Hansen Institute – https ://rickhanseninstitute.org

Blusson Spinal Cord Centre – http ://icord.org/our-facility/

UN REGARD VERS LE FUTUR

J'ai récemment eu l'occasion de me rendre à Vancouver grâce à la générosité de l'Institut Rick Hansen, de MÉMO-Qc, et de mon très généreux frère qui m'a fourni les billets d'avion pour voyager confortablement jusqu'à là-bas.

Le but de mon voyage était de participer au symposium Working2Walk, qui réunit parmi les plus grands chercheurs du Canada et des États-Unis, ainsi que différents professionnels œuvrant à améliorer la qualité de vie des personnes ayant une lésion médullaire. L'événement a bien sûr attiré également de nombreuses personnes lésées médullaires. Je suis arrivé à Vancouver la veille du début du symposium, ce qui m'a permis de prendre part aux célébrations entourant le 10e anniversaire du Blusson Spinal Cord Centre. J'ai eu

One of the sessions of the symposium. Une des présentations du symposium. Photo : Rick Hansen Institute.

droit à une visite guidée du centre, qui m'a permis de découvrir les nombreux éléments architecturaux qui poussent l'accessibilité à un niveau supérieur.

Le Centre Blusson est semblable à notre IRGLM ou notre IRDPQ. On y trouve un centre communautaire où diverses activités se tiennent, comme du yoga adapté. Il y a aussi un gymnase adapté, ainsi qu'une clinique spécialisée dans les problèmes spécifiques aux personnes lésées médullaires, comme le traitement des lésions de pression et de l'incontinence urinaire. On y trouve également des unités de recherche, ainsi que les bureaux de l'Institut Rick Hansen et les ateliers d'ébénisterie de la Tetra Society. Toutes ces composantes sont rassemblées dans un même immeuble dans le but d'en faire le principal pôle en lien avec les lésions médullaires. C'est vraiment un lieu impressionnant !

Le vendredi matin commençait le symposium de deux jours intitulé « Développer la défense des droits, l'autonomisation et la coopération pour trouver des remèdes à la paralysie ». Comme je l'ai mentionné, il y avait une grande variété de personnes présentes. Pour ma part, j'ai trouvé intéressant de découvrir la variété des aides techniques que certains participants possédaient. J'utilise moi-même un fauteuil motorisé Quickie 747. J'ai vu beaucoup de tétraplégiques qui ont choisi un fauteuil manuel léger avec des dispositifs tels que les roues E-motion, SmartDrive ou autres.

Le symposium consistait à deux jours de présentations en lien avec les recherches actuellement menées, dont certaines ayant fait les manchettes, comme celle ayant permis à un patient tétraplégique de marcher grâce à une technique de stimulation de la moelle épinière. Il y a eu des présentations sur des méthodes favorisant un meilleur contrôle de l'incontinence et des fonctions intestinales. Des études ont démontré que le contrôle de l'incontinence et des fonctions intestinales figurent parmi les principales préoccupations des personnes ayant une lésion médullaire (les personnes tétraplégiques affirment que l'usage de leurs mains arrive au premier rang et l'incontinence au second). Plusieurs présentations ont traité d'expériences menées sur des rats visant à regénérer les nerfs spinaux dans l'espoir de pouvoir reconnecter la moelle épinière ayant subi une lésion.

Je suis sorti de là avec une bien meilleure compréhension des recherches et initiatives qui sont actuellement menées afin d'améliorer la vie des personnes vivant avec une lésion médullaire. Il y a en ce moment plus de 100 cliniques à travers le monde qui partagent ce même objectif !

Après ma visite au centre Blusson et ma participation au symposium, je suis revenu avec énormément d'informations. Je vous fournis ici les liens vers quelques sites susceptibles de vous intéresser.

Si vous avez des questions par rapport à tout cela, n'hésitez pas à me contacter à **jcomeau@moelleepiniere.com**.

Quelques ressources (en Anglais seulement) :

Unite2fight Paralysis – https ://u2fp.org

SCIRE community – https ://scireproject.com/community

Rick Hansen Institute – https ://rickhanseninstitute.org

Blusson Spinal Cord Centre – http ://icord.org/our-facility/

HISTOIRES DE CAS – IN

Par Sarah Limoges

Organisatrice communautaire, Sarah Limoges travaille sur les dossiers collectifs de promotion des droits et de sensibilisation. Diplômée en technique de travail social, Sarah Limoges détient également des certificats universitaires en victimologie, en criminologie et en intervention auprès des jeunes. Toujours en quête de nouveaux apprentissages, elle étudie présentement en technique juridique. Ex-athlète de powerchair soccer de niveau provincial de 2007 à 2015, elle ne manque pas non plus de ténacité quand il est question d'atteindre un but.

Vivre au quotidien avec une lésion à la moelle épinière ou avec une déficience motrice, ça comporte de nombreux défis. Nombreuses sont les démarches à entreprendre pour atteindre une intégration sociale et personnelle. Souvent bien complexes, ces démarches demandent tant d'efforts. Que ce soit dans un processus d'adaptation de domicile ou de véhicule, dans des démarches afin d'obtenir des services de soutien à domicile ou encore lorsque vient le moment de demander une révision concernant une décision administrative que l'on croit injustifiée, il arrive que l'on ne sache pas comment faire valoir nos droits.

C'est pourquoi Moelle épinière et motricité Québec met à la disposition de ses membres un ensemble de ressources d'accompagnement individuel qui permet d'obtenir du soutien et de l'information pour les aider à trouver des solutions aux problèmes rencontrés. Le chemin pour faire valoir ses droits et ses intérêts n'est pas toujours facile, mais ô combien important ! Et il y a ces dossiers qu'on réussit à mener jusqu'au bout et pour lesquels on obtient gain de cause.

Nous croyons qu'il est important de vous présenter quelques histoires de cas où défendre ses droits… ça rapporte !

Être une personne en fauteuil roulant, que ce soit depuis toujours ou bien à la suite d'un accident, ça demande beaucoup d'énergie et d'efforts au corps, surtout aux membres supérieurs. De plus, les physiothérapeutes et les ergothérapeutes s'entendent :

> *Quand on perd l'usage de ses jambes […], ce sont nos bras qui prennent la relève. […] Mais les bras n'ont pas été conçus pour recevoir un stress comme celui provoqué par la propulsion d'un fauteuil roulant, les transferts, etc. Pour effectuer ces activités en toute sécurité et conserver notre autonomie, il devient alors crucial de faire en sorte de maintenir la santé de nos membres supérieurs.*[1]

C'est dans cette optique que la famille d'un de nos membres nous a contactés. À la suite d'un accident de la route, notre membre est devenu une personne en fauteuil roulant. Plusieurs problématiques en ont découlé : douleurs aux coudes et aux épaules, perte de mobilité et d'autonomie, etc.

Recommandé par son ergothérapeute pour éviter une dégénération de la condition des épaules, éviter de nouvelles douleurs et ainsi éviter une perte d'autonomie significative, notre membre a fait la demande à la Société de l'Assurance automobile du Québec (SAAQ) pour un remboursement d'un fauteuil roulant ultra léger. C'est à la suite d'un premier refus de la SAAQ que notre membre nous a contactés. Nous l'avons dès lors accompagné vers une demande de révision de décision et nous avons rédigé une lettre de soutien pour appuyer sa demande.

TERVENTION À DOMICILE

La SAAQ a refusé la demande une deuxième fois en évoquant comme motif qu'il est prévu dans les directives qu'aucun remboursement n'est possible afin de prévenir de futures blessures, même si celles-ci sont éminentes. Les blessures doivent être survenues afin qu'un remboursement soit possible.

Évidemment, la famille de notre membre a trouvé cette réponse inacceptable… tout comme nous! La famille n'a cependant pas baissé les bras et a décidé de mener le processus jusqu'au bout en déposant une requête pour se faire entendre au Tribunal administratif du Québec (TAQ). La requête fut acceptée.

Il y a quelques semaines, la famille de notre membre nous a contactés pour nous apprendre la bonne nouvelle. C'est bien préparée que la famille s'est présentée au TAQ avec en poche plusieurs recommandations de différents professionnels de la santé et de la réadaptation. Ainsi, nous pouvons lire dans la décision rendue par le TAQ :

> *En effet, en l'espèce, la prévention de la détérioration de la douleur aux membres supérieurs et au dos s'avère déterminante au maintien de l'autonomie de monsieur, laquelle a un impact sur sa santé psychique, tel que précédemment mentionné. [...] Or, le Règlement ne comporte ni définition ni restriction quant au caractère «médicalement requis» des frais engagés pour l'achat d'un fauteuil roulant.*

C'est donc après un long processus qui aura duré un peu plus de deux ans que notre membre s'est fait accorder par le TAQ le remboursement par la SAAQ d'un fauteuil ultra léger qui répondra enfin à ses réels besoins.

En conclusion, se battre pour défendre ses droits peut être un chemin long parsemé d'obstacles. Avec de la persévérance et du soutien, il arrive qu'on obtienne de beaux résultats. N'hésitez surtout pas à nous contacter pour jaser de votre situation et obtenir un accompagnement dans le processus de défense de vos droits.

1. *Michel Danakas», pht., Isabelle Robidoux, pht. et Hélène Landry, erg., avec la collaboration de Chantal Legault, erg., Programme lésions médullaires, Institut de réadaptation Gingras-Lindsay de Montréal, «L'intégrité de vos bras», Adaptation : Louise Casavant, rédactrice revue de l'Association des paraplégiques du Québec.*

Nous vous invitons à visionner la webconférence *L'intégrité des bras : un défi au présent... pour le futur!* sur la chaîne Youtube de MÉMO-QC et à lire la décision du TAQ concernant cette affaire via le site **web citoyens.soquij.qc.ca**.

À votre service depuis 20 ans

TECHNOLOGIES INC.

595, rue Lanaudière
Repentigny, Québec J6A 7N1

Pour nous rejoindre:
1 888 919-2555
info@tvrtechnologies.com
www.tvrtechnologies.com

Spécialiste en adaptation de véhicules et remorques pour personnes à mobilité réduite

Membre accrédité

DONATEURS

MERCI À TOUS !

Nous utilisons cet espace pour remercier chaleureusement tous nos donateurs pour la période allant de décembre 2017 à décembre 2018. Sans leur contribution, notre organisme ne pourrait continuer sa mission d'améliorer la qualité de vie des personnes vivant avec une lésion médullaire.

COMMENT FAIRE UN DON ?

En faisant un don à MÉMO-Qc, vous lui permettez de mieux accomplir sa mission et de redonner vie à la mobilité. Si cela vous intéresse, veuillez communiquer avec nous ou consulter notre site Internet pour plus de détails.

Téléphone : 514 341-7272

Téléphone sans frais : 1 877 341-7272

Courriel : info@moelleepiniere.com

Site Internet : **www.moelleepiniere.com**

VOUS DÉMÉNAGEZ ?

Communiquez avec nous pour nous donner votre nouvelle adresse ou encore visitez notre section membres sur le site Internet pour faire les changements.

VOTRE ADRESSE COURRIEL A CHANGÉ ?

N'oubliez pas de nous en faire part !

MOELLE ÉPINIÈRE ET MOTRICITÉ QUÉBEC

Dons personnels

- Cyrille Girouard
- Adrienne Masse
- Gilead et Roslyn Kaplansky
- Nicole Simard
- Jean-François Sylvestre
- Jean-Pierre Morier
- Robert Babin
- Pierre Véronneau
- John Burcombe
- Lucie Audy
- Serge Dery
- Lucie Dupont
- Sophie De Corwin
- Alex T C Wong

Dons in memoriam

- Marc St-Laurent à la mémoire d'Alain St-Laurent
- Nicole Ratelle à la mémoire d'Alain St-Laurent
- Denis Gervais à la mémoire d'Alain St-Laurent
- Municipalité de St-Jacques-le-Majeur à la mémoire de Rosaire Lemieux
- Diane Sénécal à la mémoire de Denise Solomon
- Lucette Beaudry à la mémoire de Gervais Boulianne
- Alain Jacques et Hélène Bouchard à la mémoire de Gervais Boulianne
- Marie D. St-Pierre à la mémoire de Gervais Boulianne
- Pierrette Morin à la mémoire de Gervais Boulianne
- Fraternité Blanche Universelle à la mémoire de Gervais Boulianne
- Cécile Landry à la mémoire de Roger Plante

Dons de parrainage de membership

- Aline Visser
- Marco Caprioli
- Mario Trudel
- Jean-Claude Jegou
- Ghislain Campeau
- Brigitte Gauthier
- Serge Bourque
- Rollande Labonté
- Mano Malu
- François Mathieu
- Steve Martel

Dons corporatifs

- Centre d'autonomie
- Gestion Desjardins Capital
- Kinova

Dons en nature

- Jean-François Larouche
- Maxime Béliveau

JQLM 2018

- Ministre des Finances, Carlos J. Leitao
- Ministère de la Santé et des Services sociaux, Direction générale des Services sociaux, bureau de la sous-ministre adjointe, Line Jobin
- Ministre déléguée à la Réadaptation, à la Protection de la jeunesse, à la Santé publique et aux Saines habitudes de vie, Lucie Charlebois
- Ministre de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur, Sébastien Proulx

FONDATION MOELLE ÉPINIÈRE ET MOTRICITÉ QUÉBEC

Dons personnels

- André Louis-Seize
- Marjorie O'Bomsawin
- Marie-Blanche Rémillard

Dons anonymes

- C.R.

Dons corporatifs

- Fondation des paraplégiques du Québec

Dons à la Fondation

- Luc Filiatreault
- Sylvain Payette
- Centre d'autonomie
- Shane Sweet
- France Geoffroy
- Karine Laplante
- Sylvie Mercier
- André Desrosiers
- Noriko Imaizumi
- François Routhier
- Jacques Dion
- Éric Fraser
- Réjean Bergeron
- Lucie Gauvreau
- Josée Bilodeau
- Daniel Bourbonnais

Dons pour le Défi Accès Sommet 2018

- Claude Delage
- Jocelyn Beaulac
- Pierre-Yves Jetté
- René Beaulac
- Carlos Ferrando
- Jacques Gariépy
- Julie Fontaine
- Claude Veilleux
- Benoit Laforest
- Francine O'Bomsawin
- Nadia Trudel
- Hervé Legrand
- Pascal Beauchemin
- Marc Arpin
- Pascale Berthiaume
- Yannick Gosselin
- Jean-François Beauchamps
- Anne-Marie Malouin
- Yannick Tourigy
- Myriam Brixi
- Catherine Samson
- Pierre Turcotte
- Julie Halde
- Véronique Caty
- Guylaine Lauzon
- Caroline Ferland
- Manuel Huger
- Sonia Verdy
- Vincent Compagnat
- Marie Rodrigue
- Frédéric Pérodeau
- Patrick Ouellet
- Sébastien Guenette
- Fany O'Bomsawin
- Pascale O'Bomsawin
- Lilian Vigny
- Lam Jutras
- Diane Jeanotte
- Christian Roy
- Norman Desjardins
- Richard Lacas
- Sylvain Audet
- Simon Gadbois
- Gilles Dionne
- Marie-Chantal Savoy
- Linda Côté
- Daniel Falaise
- Nicole Quevillon
- Suzanne Chartrand
- Martin Perreault
- Mylène Dauphin
- Patrick Doyon
- Dany Charrette
- Luc Ménard
- Julie Cuddihy
- Benoit Bouré
- Kim O'Bomsawin
- Raynald Riverin
- Jacques Rousse
- Christian C. Duchesne
- Myriam Quevillon
- Guylaine Beaulac
- Michel Gervais
- Max-Henri Bailly
- Lara Quevillon Mantba
- Julie Veilleux
- Francine Quevillon
- Geneviève Filteau
- Louis-Pascal Cyr
- Pierrette Quévillon
- Isabelle Préville
- Sylvain Morin
- Denise Santerre
- Martine Paradis
- Rolland Léger
- Nathalie Martineau
- André Perron
- André Dessureault
- Mélanie Renaud
- Sylvain Fontaine
- Renaud Lebuis
- Laura Cagelait
- Isabelle Gosselin
- Joel-Christian St-Pierre
- Jean-François Levasseur
- Christian Giner
- Pascal Richer
- Simon Benoit
- François Marchand
- Carl Panet-Raymond
- Claude Renaud
- Hubert Graton
- Logistec
- André L. Asselin
- Marie-Claude Tessier
- Patrice St-Onge
- Claude Lachance
- Josée Thauvette
- Jovette Gagnon
- Dominique Guay
- Annie Canuel
- Gaetan Desrosiers
- Pierre Myrand
- Jérôme St-Gelais
- Jean-Pierre Malo
- Rita Hanitramalala
- Frédéric Simard
- Stéphane Cournoyer
- Thérèse Carron
- Karin Jonsson
- Rodney Carrignan
- Alain Mamane
- Stephen Chouinard
- Louise Campeau
- Natahlie Michaud
- Walter Zelaya
- Samuel Harvey
- Mathieu Filiatreault
- Manon Lacroix
- Manon Lessard
- Jacques Paquin
- Caroline Guérin

DONATEURS

Dons In Memoriam

- Roger Chalifoux à la mémoire de Benoit Gendron
- Julienne Gervais à la mémoire d'Alain St-Laurent
- Diane Milette à la mémoire d'Alain St-Laurent
- Eric Simard à la mémoire d'Alain St-Laurent
- Thérèse Émond à la mémoire d'Alain St-Laurent
- Elaine Lalonde à la mémoire d'Alain St-Laurent
- Andrée Veilleux à la mémoire d'Alain St-Laurent
- Joanne Smotrycki à la mémoire de Rosaire Lemieux
- Gaëtan Gouin à la mémoire de Rosaire Lemieux
- Rose-Anna Langlois-Fortin à la mémoire de Gervais Boulianne
- Denise Giguère à la mémoire de Gervais Boulianne
- Comité social réadaptation Honoré-Mercier à la mémoire de Gervais Boulianne
- André Chantigny et Germaine Robin à la mémoire de Roger Plante
- Jeannine Landry à la mémoire de Roger Plante
- Irène Tremblay à la mémoire de Gervais Boulianne
- Robert Sasseville et Michèle Lavoie à la mémoire de Gervais Boulianne
- Luc Shryer à la mémoire de Roger Plante

AGENDA

FÉV.

RÉGION DE MONTRÉAL - 22 février : sortie au Planétarium

MARS

RÉGION DE MONTRÉAL - 16 mars : Activité de quilles

RÉGION DE L'ESTRIE - Date à déterminer : Baskethon

AVRIL

RÉGION DE MONTRÉAL - 4 avril : Souper à la Cage aux Sports de la Place Versailles (match des Canadiens contre les Capitals)

D'autres activités s'ajouteront au cours des prochaines semaines.
Nous vous invitons à consulter notre bulletin mensuel.

À VENDRE

DIVERS

Superbe terrain de 118 718 pieds carrés dans le Domaine du Sanctuaire, à Saint-Colomban. 107 000 $ négociable. Prêt pour la construction de votre maison sur rue sans issue. La surface bâtissable est sur le sable et plate au niveau de l'implantation de la maison et tout autour. Bordé par une rivière à l'arrière et un ruisseau côté droit et milieu du terrain. Près d'une école primaire, épicerie, club vidéo, pharmacie et dans un oasis de nature et de beaux arbres matures. Lot # 4727472. L'adresse 151 est approximative. Il est situé en face de la rue de la Paix sur la rue de la Quiétude. Contactez Hanaelle Beaulieu à llbeaulieu@sympatico.ca.

Pédalier, jamais utilisé. 250 $. Communiquez avec Jacques Lévesque au 514 519-4850 ou à youconva@hotmail.com.

Matelas à réduction de pression de marque Equimed Avantage plus. Neuf, n'a jamais été utilisé. Grandeur Queen, jusqu'à 300 lbs. Sans Latex. Avec partition de coussins Roho. 600 $ négociable. Communiquez avec Ginette Giroux au 438 868-3338 ou à gigi1352@hotmail.com.

Élévateur extérieur. Prix demandé : 4500 $. Entre 0 et 8 personnes. Capacité de 700 lbs. Communiquez avec Maurice Bouffard au 450 657-7515 ou à bouffard640@sympatico.ca.

IMMOBILIER

Maison entièrement adaptée pour fauteuil roulant, 299 999$. 33 Rue Paul Albert, Blainville. 4 chambres (2+2), élévateur intérieur 3 niveaux (extérieur, rez-de-chaussée et sous-sol), cuisine adaptée pour personne qui fait à manger en fauteuil roulant (espace libre sous lavabo et plaque), four encastré, concept aire ouverte. Salle à manger. Salon avec très grandes fenêtres. Salle de bain avec grande douche sans seuil. Grandes chambres. Patio 16 x 16. Garage détaché 32 x 22. Stationnement asphalté 7 véhicules. Beaucoup d'extras. Sous-sol fini avec 2 chambres + salle de bain + salle familiale immense. Aucun voisin à l'arrière. Adossé à un bois. Égouts et aqueduc municipaux. Terrain 8000 pc. Occupation rapide. Communiquez avec Chantal Thériault au 514 771-0777 ou à ctheriault33@gmail.com.

MOBILITÉ

Dispositif d'amarrage pour fauteuil roulant EZ Lock BL-6290 neuf. Verrouiller le fauteuil dans la fourgonnette. Jamais utilisé. 250 $ négociable. Communiquez avec Ginette Giroux au 438 868-3338 ou à gigi1352@hotmail.com.

Treuil de levage 200 lbs pour chaise roulante. Utilisé environ 1 an. Valeur 1550 $ (facture). Communiquez avec Johane Fluet au 450 791-2016 ou à yvanc@ntic.qc.ca.

Camionnette adaptée GMC Savana 2500. Prix négociable. Moteur 4.8, automatique pour paraplégique. Model 2006. Communiquez avec Carl Blackburn au 418 548-1199 (ou cell 418-718-2414) ou à karl.cmj@videotron.ca.

Vélo à main Invacare Top End Excelerator XLT en très bonne condition de couleur bleu ayant dix vitesses et des pneus neufs de marque Kenda. 1100 $. Contactez Francis Beauchesne Bourassa au 514 206-2287 ou à fbbtts@hotmail.com.

À LOUER

Chalet à louer à la semaine. 1200 $ / sem. Spacieuse maison sur la pointe de la Gaspésie, à 15 minutes de Percé. Bungalow plain-pied qui comprend 2 chambres à coucher, 2 salles de bain et salle de lavage. Adapté pour personnes à mobilité réduite avec ascenseur ainsi que chambre de bain adaptée et cuisine. Entrée asphaltée et patio extérieur pour une vue splendide sur la mer. Vous bénéficiez d'un grand garage pour abriter voiture, moto ou vélo. Une semaine minimum. Pas d'animaux et interdiction de fumer. Contactez Martin Rail au 418 782-7171 ou à martinrail@outlook.com.

Chambres-studio adaptées situées à Lavaltrie à 15 minutes de Repentigny et de Joliette et à 25 minutes de Montréal – Est. 500 pieds carrés. Une des deux chambres est entièrement adaptée pour un fauteuil roulant. Comprend un ascenseur, balcon donnant sur le lac, une salle de bain privée, coin salon et cuisine frigo avec micro-ondes et télé. Bell fibre, Internet, stationnement, terrasse au bord de l'eau, sur un grand terrain boisé. Idéal pour un ou une personne retraitée ne voulant plus vivre isolée et aimant la tranquillité et la nature. Communiquez avec Jacques Gendron ou Chantal Boulé au 514-973-5171 ou au 450-586-4008 ou à jackjrg75@gmail.com.

À DONNER

Commande manuelle modèle Push Right Angle de Mobility Products and Design, pour installation à gauche du volant. Très bon état. Contactez Pierre Gagnon à pgstats.cam@gmail.com.

DIVERS

Je m'appelle Chantal et je travaille dans le domaine des cosmétiques et des soins du visage. Je vous offre un soin du visage gratuit et en plus je me déplace chez vous (selon l'accessibilité). Pour me joindre, composez le 450 933-8734 ou mon cellulaire 514 776-9834. Faites-vous plaisir en essayant les produits haut de gamme Mary Kay!

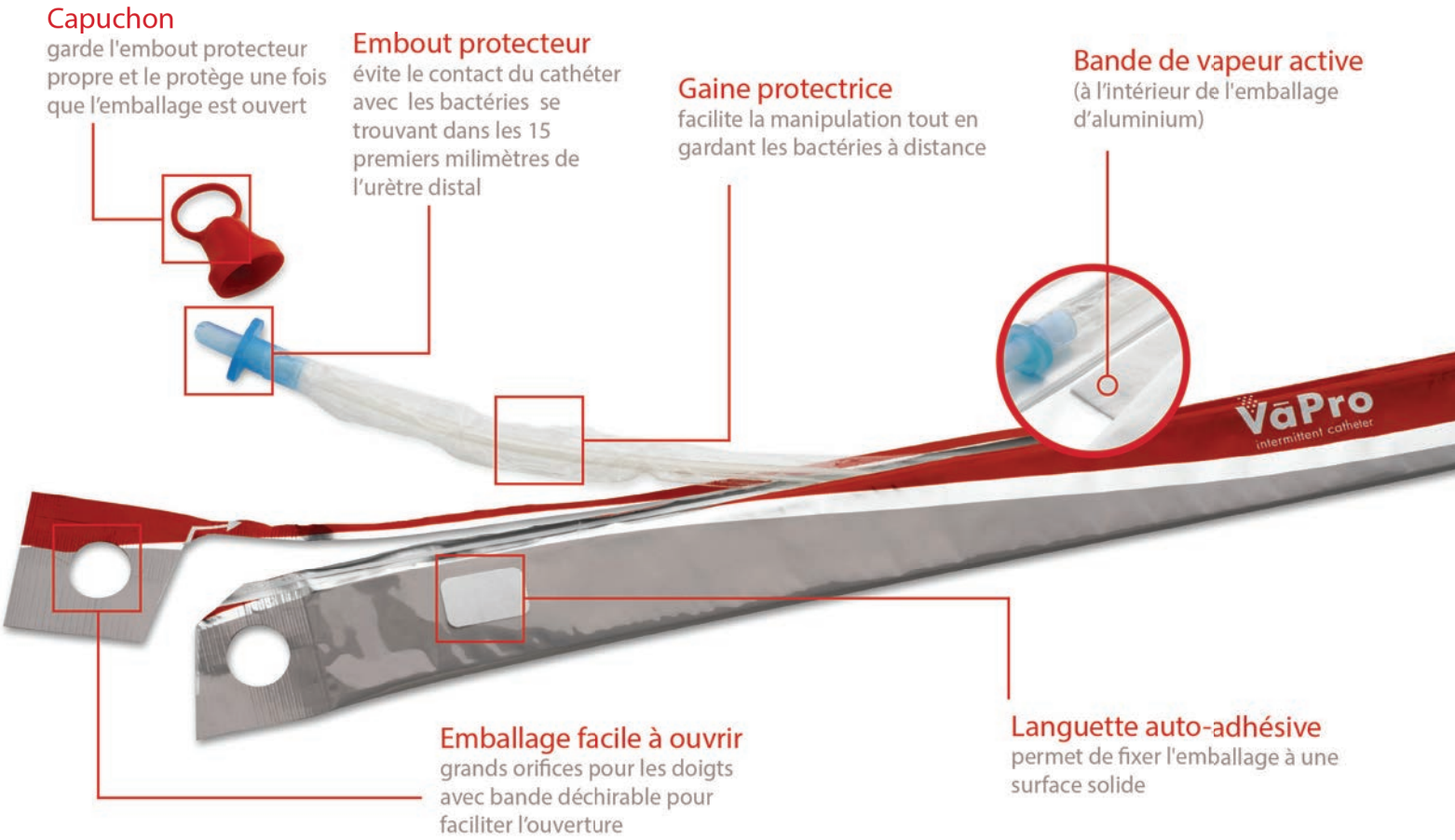
NOUVEAU!

Cathéters hydrophiles Hollister avec gaine et embout protecteur

VaPro

Cathéter hydrophile sans contact

Simplicité. Propreté. Indépendance.



Insertion et retrait en toute simplicité

- Prêt à l'emploi grâce à la technologie vaprophile
- Lubrifié uniformément pour faciliter l'insertion
- Diminue le risque d'endommager le système urinaire grâce à ses œillets ultra-doux

Cathétérisme sans contact

- Le cathéter peut être saisi à n'importe quel endroit de la gaine protectrice
- L'embout protecteur permet de protéger la stérilité du cathéter des bactéries se trouvant dans les 15 premiers millimètres de l'urètre distal lors de l'insertion

Hollister

95 Mary Street,

Aurora, ON L4G 1G3

Pour plus d'information ou pour des échantillons gratuits, veuillez téléphoner au 1 800 263-7400.

Soins d'urologie

Les gens d'abord

KINOVA
Accomplir l'extraordinaire

Aucun besoin n'est trop petit. Aucune tâche trop grande.

La raison d'être de Kinova a toujours été de mettre la robotique au service de la cause humaine. Nous voulons donner à chacun les moyens de réaliser son plein potentiel au quotidien.

Une image actualisée, les mêmes valeurs, et un désir toujours grandissant d'accomplir l'extraordinaire.

kinovarobotics.com