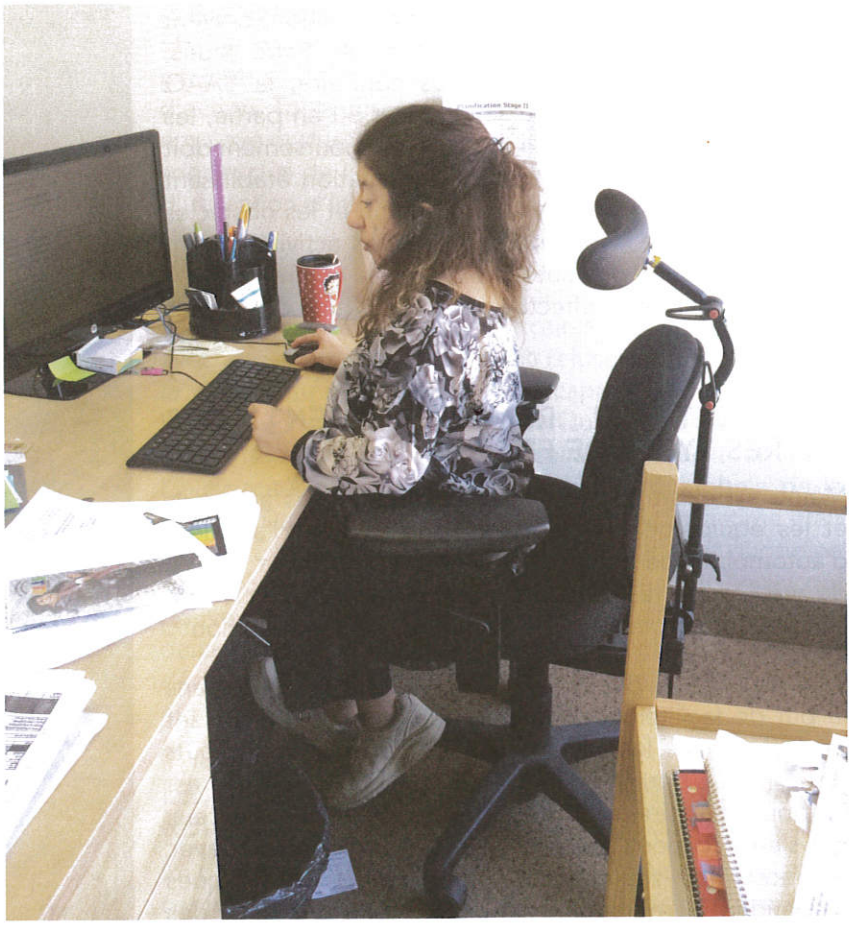
LES AIDES TECHNIQUES EN
UNE ENTREVUE AVEC **ROSE**

Rose-Marie Wakil est coordonnatrice des services et des communications à Vie autonome-Montréal depuis deux ans et cumule cinq ans de travail auprès de cet employeur. Forte d'une expérience et de compétences qui l'ont menée à occuper des emplois dans un vaste champ de domaines, elle a accepté de nous entretenir sur comment les aides techniques pouvaient faciliter l'intégration d'une personne vivant avec un handicap dans un milieu de travail. Elle est née avec l'arthrogrypose (multiple congénitale) et une scoliose sévère. Cette condition entraine des déficiences neuro-motrices ainsi que des déformations et raideurs d'articulations.

Premièrement, j'aimerais que vous vous présentiez brièvement. Quel type d'emploi occupez-vous et quel a été votre parcours professionnel ? Pouvez-vous décrire de quelle(s) manière(s) votre handicap a-t-il déjà eu un effet sur vos occupations professionnelles ?

Je suis une personne créative, travaillante, perfectionniste et très critique envers moi-même. Je possède plusieurs cordes à mon arc professionnel. Comme vous le savez, je travaille à Vie autonome-Montréal depuis maintenant cinq ans (j'y suis la coordonnatrice des services et des communications), mais j'ai commencé en occupant le poste d'agente d'information et de réseautage. J'ai aussi coordonné, à la fin de l'année 2011, l'exposition photo *Têtes d'affiche* qui mettait en vedette des personnes provenant de différents milieux et ayant un handicap. Je m'occupe notamment du site web et des réseaux sociaux de l'organisme et je viens de terminer la supervision d'une première stagiaire en sexologie. Pouvoir évoluer dans ce milieu de travail est très enrichissant.

J'ai commencé à travailler alors que j'étais en cinquième secondaire pour payer mes frais de bal des finissants, en étant caissière dans une épicerie fine. Depuis, je travaille toujours et, même si j'ai eu des petits moments d'arrêt, je peux dire que j'ai fait un bon bout de chemin. Se trouver un emploi lorsqu'on est en situation d'handicap peut parfois être plus long, mais ça vaut la peine de persister dans ses recherches. J'ai occupé plusieurs postes : j'ai été travailleuse autonome à quelques reprises, conseillère en vente, infographiste (autant dans le privé que dans le para-public), adjointe dans une école de danse et pour une fondation, assistante marketing dans une compagnie œuvrant dans l'implantation de système manufacturier… Ah oui ! Depuis plus d'une



MILIEU DE TRAVAIL : -MARIE WAKIL

vingtaine d'années, je suis régisseuse de plateau lors de spectacles de danse (un petit contrat annuel que je ne refuse jamais, puisque c'est tellement stimulant !)

Au cégep, j'avais commencé des études en arts et lettres pour me rendre compte que je n'étais pas du tout dans ma branche… j'ai donc arrêté. Maintenant, je suis titulaire d'une attestation d'études collégiales en design graphique, j'ai suivi des formations en organisation d'événements, en lancement d'entreprise et en gestion de réseaux sociaux, en plus d'avoir suivi des cours de photographie. On peut dire que j'aime les communications et tout ce qui s'y rattache !

J'aurais aimé être plus active physiquement, j'aime davantage être sur le terrain que derrière l'écran. Je me sens bien quand je suis en action, quand je « supervise le plancher » , mais je suis confrontée à des douleurs et aux limites de mon corps que je me dois de respecter si je veux préserver le plus longtemps possible mes acquis physiques.

Quelles sont les différentes aides techniques (à la mobilité et autres) que vous utilisez dans le contexte professionnel ?

Je marche avec une canne depuis ma dernière opération, en 1990 (je crois). Elle m'accompagne à chacun de mes pas pour m'épargner des douleurs à la hanche, au dos, et pour éviter des chutes. Je l'utilise aussi parce que je suis impatiente, c'est-à-dire que j'aime marcher plus rapidement et n'aime pas me faire attendre. Ça me permet aussi d'être plus indépendante. Ma canne m'aide aussi à monter ou descendre des marches. J'utilise, depuis quelques années, un quadriporteur pour faire mes petites emplettes ou lorsque j'ai plus de douleurs, mais je dois m'assurer que les endroits où je désire aller soient accessibles, ce qui est loin d'être toujours le cas.

Dans mon milieu professionnel, j'ai plusieurs aides techniques qui facilitent mes tâches et améliorent ma productivité. On vit dans un monde où la rapidité, la concurrence et la productivité sont accrues. On doit faire vite, aller rejoindre un ou une collègue pour une réunion, aller chercher des documents à l'imprimante, prendre les appels et rédiger les messages en même temps. Je dois faire tout ça en m'assurant que je suis bien assise pour éviter l'augmentation des douleurs. Pour compenser un peu, j'ai une chaise ergonomique faite sur mesure, un bureau conçu à ma hauteur, un casque d'écoute main libre et un chariot sur roulettes pour transporter les documents ; je ne peux plus m'en passer !

Est-ce que d'autres mesures ont été prises pour favoriser la pratique de votre activité professionnelle ?

Pendant les 10 derniers mois, j'ai dû m'absenter à cause de rendez-vous en physiothérapie, ce qui a créé des absences ou retards à mon travail. En discutant avec mon employeur, nous avons réorganisé les horaires tout en conservant le même nombre d'heures de travail. C'est vrai que ça me faisait de plus grosses journées : je me rendais en physiothérapie, puis j'allais travailler en prolongeant mes heures pour reprendre le manque à gagner. Je me demande parfois si c'était vraiment efficace comme arrangement, parce que j'avais alors de la difficulté à me concentrer à cause des douleurs suite aux traitements.

Comment l'adaptation de votre milieu de travail a-t-elle été possible (implication de l'employeur, collègues, couts, etc.) ?

C'est long, très long. L'attente pour consulter une ergothérapeute en évaluation de poste de travail, recevoir ses recommandations, commander les produits, tout ça peut prendre plus d'un an avant de recevoir les adaptions dans un milieu de travail. Sans parler du temps d'adaptation lié au travail lui-même, à son horaire, à ses collègues. Ça peut décourager l'employeur, car il ne voit que le manque de productivité de son employé(e). L'employé(e) aussi se décourage, car il/elle endure son manque d'accessibilité à son milieu de travail, ce qui peut causer un mauvais positionnement (dans mon cas) et des douleurs persistantes, en plus de devoir gérer le stress lié à l'occupation d'un nouvel emploi. C'est un cercle vicieux.

C'est avec l'aide d'une conseillère en emploi du service d'employabilité de Moelle épinière et motricité Québec, d'un contrat d'intégration au travail (CIT) et grâce à

LES AIDES TECHNIQUES EN MILIEU DE TRAVAIL : UNE ENTREVUE AVEC **ROSE-MARIE WAKIL**

l'ouverture d'esprit de mon employeur actuel (et aussi de ceux précédents) que j'ai pu faire adapter mon milieu de travail. C'est un travail d'équipe, mais chacun doit collaborer. Les couts ont souvent été défrayés par le CIT et les employeurs, car il s'agit d'un investissement pour eux. Mes demandes d'adaptations m'ont presque toutes été accordées. Sans vouloir être défaitiste, mais plutôt réaliste, c'est quand même long, surtout si l'employé(e) a un contrat de travail relativement court, de 6 mois ou un an par exemple. Dans ces cas, il est plus qu'improbable de recevoir les adaptations demandées avant la fin du contrat de travail. Cela a pour effet que l'employeur n'aura jamais la possibilité de voir l'employé(e) travailler à son plein potentiel. Si on veut vraiment intégrer le plus rapidement possible les personnes vivant avec un handicap à l'emploi, il faudrait, selon moi, revoir les étapes du processus. Je me considère chanceuse, très chanceuse, puisque mes adaptations m'ont souvent été accordées grâce au fait que j'ai occupé des emplois à long terme et qu'il y avait une réelle ouverture de la part de mes employeurs. À la fin d'un contrat de travail, les adaptations consenties me sont remises et me suivent, en conséquence, d'un emploi à l'autre.

Avez-vous déjà vécu des situations problématiques où votre employeur n'était pas suffisamment disposé à adapter le milieu de travail à votre condition physique ?

Oui, lorsque j'étais conseillère en vente, il n'y avait pas de place physique ni d'ouverture de la part de la haute direction pour envisager une adaptation du milieu de travail. Néanmoins, mes collègues et ma gérante immédiate ont été d'une générosité sans pareil, tout en sachant préserver mon autonomie et respecter mes limites. Sans privilège ni faveur.

Avez-vous des conseils ou suggestions à donner à des personnes vivant avec un handicap et qui souhaiteraient que leur employeur adapte leur milieu de travail ?

C'est un travail de longue haleine, il faut avoir de la patience et savoir talonner sans harceler. Votre meilleur allié, c'est vous-même.

Mes suggestions ne s'adressent pas tant à la personne vivant avec un handicap, mais plutôt aux **instances gouvernementales**. La meilleure chose qui pourrait arriver serait que, dès qu'une personne est en recherche active d'emploi dans un domaine précis, on puisse lui accorder une évaluation des aides techniques. Il est primordial que la personne puisse intégrer son milieu de travail en ayant, déjà en main, ses adaptations. Imaginez une personne qui, à son entrée en poste, n'a accès à aucune adaptation : c'est long, c'est douloureux et c'est frustrant.

Mon conseil **pour l'employeur** : n'oubliez pas que vous avez devant vous un être humain, avec ses forces et ses faiblesses, et que, pour pallier de son manque à gagner, cette personne peut surement avoir un CIT. C'est une solution gagnant/gagnant à moyen et à long terme.

Mon conseil **pour la personne vivant avec un handicap** : toujours faire valoir le principe gagnant/gagnant parce que, si votre milieu est bien adapté, vous allez pouvoir donner un meilleur rendement et vous devrez vous absenter du travail moins souvent en raison d'éventuelles douleurs ou pertes d'énergie. Ce n'est pas qu'un bénéfice pour vous ; c'en est aussi un pour votre employeur. Dès le début, soyez francs dans vos demandes et apportez des solutions. Dès votre embauche, je vous suggère de mettre en place les dispositions (faire connaitre auprès de votre employeur le CIT et ses avantages, être proactif, argumentatif, etc.) qui existent.

Ne tombez pas dans la pitié ou dans l'idée que c'est l'employeur qui vous accorde une faveur en vous engageant. **Il/Elle vous a choisi pour vos compétences.**