

# rapport final

---

pour la période du 1<sup>er</sup> novembre 2008 au 31 mars 2012



ENSEMBLE  
TRAVAILLONS

Travaillons ensemble

Un projet **FTQ-ROSEPH**

**Bilan final**

**PROJET TRAVAILLONS ENSEMBLE**

**Un projet FTQ-ROSEPH**

**Coordination et rédaction**

**Le PROJET TRAVAILLONS ENSEMBLE**

**L'équipe du PROJET :**

**Édith Forbes, Serge Leblanc et Marc Thomas**

**Le Comité aviseur :**

**Michel Ducharme, Louise Miller, Denis Boily, Isabelle Senneville**

**Traitement de texte et mise en page :**

**Édith Forbes**

**PROJET FTQ-ROSEPH**

**565, boulevard Crémazie Est, bureau 12100**

**Montréal (Québec) H2M 2W3**

**Téléphone : 514-383-8000**

**Télécopie : 514-383-8001**

**Site : <http://www.ftq.qc.ca>**

**Dépôt légal – 2<sup>e</sup> trimestre 2012**

**Bibliothèque nationale du Québec**

**ISBN 978-2-89639-174-5**

# Table des matières

Le mot des porte-parole.....	5
Les acteurs du <b>PROJET</b> .....	7
La mission et les objectifs du <b>PROJET</b> .....	8
Le volet sensibilisation .....	10
Le volet réseautage .....	20
L'intégration et le maintien en emploi.....	24
La conférence «L'accès au travail : au-delà du handicap » .....	38
<b>PROJET TRAVAILLONS ENSEMBLE</b> : La conclusion.....	40

## Liste des Annexes

- Annexe A – Sensibilisation auprès des syndicats affiliés
- Annexe B – Tableau synthèse — Tournée régionale
- Annexe C – Couverture de presse
- Annexe D – Tableau synthèse — réseautage
- Annexe E – Fiches – Initiatives d'intégration et de maintien en emploi
- Annexe F – Synthèse de la conférence
- Annexe G – Lexique des acronymes syndicaux
- Annexe H – Liste des SSMO-PH



Un  
PROJET,  
deux  
porte-  
parole

# Le mot des PORTE-PAROLE

---

Mars 2012. Fin d'un grand projet mobilisateur où tous ont beaucoup appris et sortent enrichis de l'expérience d'un travail en commun entre des acteurs qui auparavant ne se connaissaient que de nom.

C'est avec une grande fierté que nous regardons l'immense travail accompli dans le cadre du **PROJET TRAVAILLONS ENSEMBLE** pour mieux répondre aux attentes et aux besoins des personnes handicapées qui, comme chacun de nous, veulent exercer leur droit légitime à un emploi durable et de qualité.

Durant les trois années du **PROJET**, des milliers de personnes ont été rencontrées dans les syndicats affiliés à la FTQ, dans toutes les régions du Québec. Des collaborations fructueuses avec les Services spécialisés de main-d'œuvre membres du ROSEPH ont permis d'ouvrir les portes de plusieurs entreprises. Des outils d'information et de sensibilisation ont été développés, des pratiques exemplaires ont été mises en image pour mieux sensibiliser nos milieux de travail.

En transmettant toute cette information, nous voulions favoriser la collaboration entre les deux partenaires du **PROJET** pour mieux soutenir les efforts des personnes handicapées qui souhaitent s'intégrer et se maintenir en emploi.

Les milliers de kilomètres parcourus à ratisser le territoire québécois ont fourni maintes occasions, non seulement d'informer et de sensibiliser, mais également de prendre conscience des obstacles systémiques et des enjeux liés à l'embauche et au maintien en emploi des personnes handicapées qui perdurent toujours dans nos milieux de travail.

Nous avons soutenu et enrichi cette réflexion, notamment par la tenue de la conférence « L'accès au travail : au-delà du handicap » qui a souligné la fin du **PROJET** en réunissant des représentants et des représentantes des organisations impliquées dans toutes les régions du Québec, de même que des partenaires intéressés par le **PROJET**. Nous avons suivi le parcours vers l'emploi et en emploi de plusieurs personnes handicapées, fait le point sur nos responsabilités respectives face à leur intégration en emploi et identifié les perspectives permettant d'entrevoir des mécanismes de collaboration à long terme qui tiennent compte de nos réalités.

Notre projet était très ambitieux puisqu'il visait des changements de mentalité et, ultimement, des changements de comportements. Nous n'avons pas la prétention d'avoir entièrement atteint cet objectif, mais en faisant connaître le potentiel de travail des personnes handicapées ainsi que les services d'emploi qui viennent soutenir les employeurs au regard de l'intégration et du maintien en emploi, nous avons fait un pas très important.

Pour la suite des choses, alors que tant de milieux de travail ont été sensibilisés et que l'on a démontré que les personnes handicapées constituent une main-d'œuvre compétente et motivée, il faut faire un pas de plus afin d'enraciner ce constat, non seulement dans de nouvelles façons de penser, mais également dans de nouvelles façons de faire.

Ce rapport final témoigne de tout ce qui a été réalisé tout au long du **PROJET** et de tout l'héritage dont nous disposons pour l'avenir. Notre **PROJET** s'inscrivait dans l'esprit de la Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées du ministère de l'Emploi et de la Solidarité Sociale et nous espérons avoir un peu contribué à l'atteinte des objectifs visés par cette stratégie.



Daniel Boyer  
Secrétaire général de la FTQ



Isabelle Senneville  
Présidente du ROSEPH

# Les acteurs du PROJET

---

## L'ÉQUIPE

---

- ▼ Annie Bourbonnière, secrétaire jusqu'en avril 2010
- ▼ Édith Forbes, adjointe administrative
- ▼ Marc Thomas, chargé de projet, ROSEPH
- ▼ Serge Leblanc, chargé de projet, FTQ

## LE COMITÉ AVISEUR

---

- ▼ Isabelle Coulombe, conseillère syndicale, Service de l'éducation (2009)
- ▼ Gilles Audette, conseiller politique, FTQ (2009-2011)
- ▼ Michel Ducharme, vice-président FTQ, responsable du dossier des personnes handicapées (2011-2012)
- ▼ Louise Miller, conseillère syndicale, Service de l'éducation, FTQ
- ▼ Denis Boily, directeur du SSMO-PH pour le Centre-du-Québec
- ▼ Isabelle Senneville, présidente du Conseil d'administration du ROSEPH

## LES COLLABORATEURS

---

- ▼ Les 25 SSMO-PH membres du ROSEPH
- ▼ Les services et comités de la FTQ
- ▼ Les 16 conseils régionaux de la FTQ
- ▼ Les syndicats affiliés à la FTQ
- ▼ Les collaborateurs du Comité conférence « L'accès au travail : au-delà du handicap » : Marlène Bazile, Michel Ducharme, France Gilbert, Louise Grenier, Louise Miller, Isabelle Senneville, Chantale Toupin

Pour favoriser la participation à part entière des travailleuses et des travailleurs handicapés dans les milieux de travail syndiqués de la FTQ.

# La mission et les objectifs du **PROJET**

---

## La mission

---

Dans le but d'aider à augmenter la participation à part entière des travailleuses et des travailleurs handicapés au marché du travail, la Fédération des travailleurs et des travailleuses du Québec (FTQ) et le Regroupement des organismes spécialisés pour l'emploi des personnes handicapées (ROSEPH) ont décidé de s'associer pour mettre en œuvre un projet de sensibilisation, d'information et de soutien à l'intégration et au maintien en emploi des personnes handicapées dans les milieux de travail syndiqués de la FTQ.

Le **PROJET TRAVAILLONS ENSEMBLE** a été réalisé grâce au soutien financier d'Emploi-Québec et à l'appui de la Commission des partenaires du marché du travail. Le **PROJET** s'inscrivait dans le cadre de la Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MESS) et s'est déroulé de novembre 2008 à mars 2012.

---

## Les objectifs

---

Le **PROJET TRAVAILLONS ENSEMBLE** vise à favoriser l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées dans les milieux de travail syndiqués FTQ.

Concrètement, il se déploie selon quatre axes d'intervention :

1. Informer et sensibiliser les syndicats FTQ à la problématique de l'intégration et du maintien en emploi des personnes handicapées.
2. Soutenir les syndicats locaux dans leur rôle d'intégration des personnes handicapées dans les milieux de travail, en tenant compte du contexte et des besoins. Dans les faits, il s'agit de :
  - ▼ Sensibiliser les membres
  - ▼ Faciliter l'accueil et l'intégration dans le milieu et dans le poste de travail;
  - ▼ Inciter l'employeur à embaucher des personnes handicapées;
  - ▼ Négocier avec l'employeur des conditions liées à l'intégration.
3. Faire connaître et créer des liens et des mécanismes de collaboration avec les services spécialisés de main-d'œuvre pour les personnes handicapées (SSMO-PH) dans les régions.
4. Rendre visibles les expériences porteuses de résultats positifs.

L'information et la sensibilisation constituent des atouts majeurs pour lever les obstacles à l'embauche et au maintien en emploi des personnes handicapées.

# Le volet sensibilisation

## Les outils développés

Le volet sensibilisation a nécessité le développement d'outils promotionnels et informatifs, notamment en appui aux rencontres destinées aux instances de la FTQ, aux services spécialisés de main-d'œuvre pour personnes handicapées (SSMO-PH) et aux entreprises syndiquées avec la FTQ. Le tableau de la page suivante répertorie l'ensemble des outils d'information développés pour soutenir le **PROJET TRAVAILLONS ENSEMBLE**.

Nous avons donc produit une diversité d'outils et de moyens de sensibilisation et d'information qui reflètent l'étendue des besoins dans le milieu du travail. Au fur et à mesure de l'évolution du **PROJET**, il apparaissait essentiel de maintenir l'intérêt des partenaires, notamment par la diffusion d'une information plus pointue, conforme aux besoins que nous avons identifiés. L'utilisation des outils médiatiques dont disposait déjà la FTQ, soit son site WEB et son journal, Le monde ouvrier, diffusé à plus de 50 000 exemplaires, a aussi eu

un impact considérable sur le rayonnement du **PROJET**.

En outre, les capsules illustrant les dossiers d'intégration et de maintien en emploi suscitent énormément d'intérêt auprès des intervenants du milieu du travail. Cette formule de DVD, de courte durée, a un impact immédiat sur la reconnaissance du potentiel et des compétences des personnes handicapées.

De plus, afin de soutenir les différents acteurs dans les perspectives futures de l'après-projet et, pour favoriser la continuité des relations syndicats/SSMO-PH, nous avons conçu et distribué largement le «PENSE-BÊTE» dans le but d'optimiser les contacts et les approches auprès des entreprises syndiquées.

D'ailleurs, faisant suite à la conférence « L'accès au travail : Au-delà du handicap », nous avons distribué plus de 750 clés USB aux syndicats, aux SSMO-PH ainsi qu'à différents partenaires.

Ces clés contiennent l'ensemble de la production vidéo réalisée par le **PROJET** et démontre la force et l'efficacité du travail des intervenants concernés par l'accès au marché du travail des personnes handicapées.

OUTILS	DESCRIPTION/USAGE
Kiosque et bannière	Pour les assemblées, congrès et activités publiques
Dépliant informatif	Présentation du <b>PROJET</b> , de ses objectifs et des partenaires du projet FTQ-ROSEPH
Affiches du <b>PROJET TRAVAILLONS ENSEMBLE</b>	Promotion dans les milieux de travail
Feuillet compte rendu et document synthèse	Information annuelle de mise à niveau sur la progression du <b>PROJET</b>
Feuillet SAVIEZ-VOUS QUE ?	Information sur les services offerts par les SSMO-PH et coordonnées par région.
Feuillet AIDE-MÉMOIRE sur le processus d'accommodement	Information sur le processus d'accommodement
Signet	Rappel du <b>PROJET</b>
Feuillet UN DÉFI À NOTRE PORTÉE	Proposition de négociation de clauses dans les conventions collectives
Plusieurs présentations PowerPoint personnalisées	Explication détaillée du <b>PROJET</b> et adaptée aux rencontres et aux participants
DVD documentaire	Documentaire sur le <b>PROJET</b> et les partenaires (ROSEPH et FTQ)
<p>Capsules informatives :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▼ Julien, le nouveau réceptionniste – Intégration en emploi</li> <li>▼ Stéphanie et Nadia, préposées aux bénéficiaires – Intégration en emploi</li> <li>▼ Édouard, commis d'épicerie – Intégration en emploi</li> <li>▼ Maxime, aide-cuisinier – Intégration en emploi</li> <li>▼ Mario, manutentionnaire – Maintien en emploi</li> <li>▼ Maryse, préposée aux bénéficiaires – Intégration en emploi</li> <li>▼ Luc, technicien – Maintien en emploi</li> </ul>	<p>Histoire de cas présentant des réussites d'intégration et de maintien en emploi. Ces capsules ont été largement diffusées (clés USB, envoi postal, sites WEB)</p>
Chronique régulière dans Le Monde ouvrier <sup>1</sup>	Nouvelles, réalisations et évolution du <b>PROJET</b>

<sup>1</sup> Voir annexe C – Répertoire de la revue de presse

OUTILS	DESCRIPTION/USAGE
Présence permanente sur les sites Web de : <ul style="list-style-type: none"> <li>▼ FTQ</li> <li>▼ ROSEPH</li> <li>▼ Syndicats affiliés</li> <li>▼ ensembleautravail.qc.ca</li> </ul>	Renseignements généraux, documentation et capsules vidéo
Conférences de presse <sup>1</sup>	Promotion et médiatisation du <b>PROJET</b>
Entrevues radiophoniques et télévisuelles et publiereportage <sup>1</sup>	Promotion et médiatisation du <b>PROJET</b>
Affichage dans le hall d'entrée de l'édifice FTQ	Vitrine sur la rue et visibilité auprès des travailleurs et des travailleuses
Pochette et fiches informatives <i>AGIR POUR LE DROIT AU TRAVAIL DES PERSONNES HANDICAPÉES</i>	Document informatif et éducatif sur l'intégration et le maintien au travail des personnes handicapées à l'intention des syndicats locaux
Dépliant Aide-mémoire FTQ-ROSEPH	Document présentant le rôle des syndicats et les services des SSMO-PH
Cartable du participant – Conférence « L'accès au travail : Au-delà du handicap » <ul style="list-style-type: none"> <li>▼ Programmation, jours 1 et 2</li> <li>▼ Notes et activités, jours 1 et 2</li> <li>▼ Aide-mémoire ROSEPH-FTQ</li> <li>▼ Revue de presse</li> <li>▼ Glossaire des acronymes syndicaux</li> <li>▼ Liste des SSMO-PH</li> </ul>	Matériel utilisé par les participants au cours de la Conférence et pouvant servir par la suite
Synthèse de la conférence « L'ACCÈS AU TRAVAIL : AU-DELÀ DU HANDICAP »  Document manuscrit  Document vidéo	Résumé des échanges et des perspectives mises de l'avant au cours de la Conférence
Clé USB <b>PROJET TRAVAILLONS ENSEMBLE</b>	Clé USB répertoriant l'ensemble des 13 productions vidéo réalisées dans le cadre du <b>PROJET</b> , soit le documentaire, les capsules d'intégration et de maintien en emploi, le matériel éducatif développé pour la Conférence et la vidéo synthèse.
PENSE-BÊTE : La collaboration avec les syndicats pour le respect, la justice sociale et l'égalité des droits	Document d'information favorisant la poursuite de la collaboration entre le mouvement syndical et les services spécialisés de main-d'œuvre pour personnes handicapées (SSMO-PH)

<sup>1</sup> Voir annexe C – Répertoire de la revue de presse

---

## Les activités de sensibilisation

---

L'information et la sensibilisation constituent la première étape pour aider à lever les obstacles à l'embauche et au maintien en emploi des personnes handicapées.

Pour comprendre tout le travail qui a été réalisé dans le **PROJET**, il importe de comprendre la structure de la FTQ et sa relation indirecte avec les travailleurs et les travailleuses qu'elle représente.

Contrairement aux autres centrales syndicales québécoises (CSN, CSD et CSQ) où l'affiliation d'un syndicat local est obligatoire pour recevoir les services de base, par exemple la négociation de la convention collective, la FTQ, elle, est davantage une fédération de grands syndicats dont les syndicats locaux s'affilient à la FTQ sur une base volontaire.

La FTQ est donc constituée de syndicats affiliés qui offrent les services de base à leurs membres et qui se rallient à la FTQ pour avoir une voix politique commune sur les grands enjeux du marché du travail et de la société en général ainsi que pour obtenir des services qu'ils n'auraient pas nécessairement les moyens de développer sur leur propre base, leur priorité étant le service direct aux membres. Le Bureau de direction de la FTQ est composé des directeurs et directrices de ces grands syndicats affiliés, par exemple, le Syndicat des Métallos, le Syndicat canadien de la fonction publique, les Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, etc. C'est près de 600 000 travailleurs et travailleuses qui sont rejoints par la FTQ et ses syndicats affiliés.

Les principaux services assumés par l'équipe de travail de la FTQ (52 personnes, professionnels et personnel de bureau, pour l'ensemble du Québec) sont les services de la recherche (production de mémoires, recherches, organisation de colloques, etc.), de l'éducation syndicale, de la santé et sécurité du travail, de l'information et des communications, de la condition féminine, de la francisation et de l'immigration, des relations internationales ainsi que le Collège FTQ-Fonds. Dix conseillers régionaux sont présents dans les grandes régions québécoises et apportent un soutien aux 16 conseils régionaux de la FTQ où les syndicats sont regroupés, notamment pour agir autour des grands enjeux régionaux.

## Auprès des syndicats affiliés

---

Dans le cadre de la vaste campagne d'information et de sensibilisation au cœur du **PROJET** durant ces trois années, il a fallu faire connaître le **PROJET** aux grands syndicats affiliés et se faire inviter dans leurs instances ou dans les activités qu'ils organisaient afin de présenter les objectifs du **PROJET** et les inciter à y collaborer.

Ainsi, les comités exécutifs des principaux syndicats ont été rencontrés, sensibilisés et informés, non seulement à la réalité du marché du travail pour les personnes handicapées, mais aussi à leurs compétences et à leur potentiel professionnel. Ce fut aussi l'occasion pour les syndicats de prendre connaissance du soutien concret offert par les services spécialisés de main-d'œuvre pour personnes handicapées (SSMO-PH), et de réaliser les possibilités de collaboration. Le **PROJET**, favorablement accueilli par les syndicats affiliés et leurs sections locales, nous a permis d'être invités à participer à leurs congrès, leurs colloques, à de grands rassemblements ou, tout simplement, à des rencontres informelles ou avec des groupes plus restreints.<sup>1</sup>

## Auprès des conseils régionaux

---

Les conseils régionaux de la FTQ constituent un des rouages essentiels à l'établissement d'une culture de collaboration dans les régions. Après avoir été sensibilisés et informés sur la mission et les objectifs du **PROJET**, ils nous ont soutenus dans le déploiement de la tournée régionale et se sont montrés ouverts à une collaboration avec les SSMO-PH. D'ailleurs, des rencontres ont eu lieu pour favoriser le dialogue. Ainsi, les SSMO-PH ont été invités à quelques reprises à participer à des événements tenus sous l'égide du conseil régional de leur secteur afin d'informer les participants et les participantes sur les services qu'ils offraient.<sup>2</sup>

Les conseils régionaux deviennent, avec l'expérimentation du volet réseautage, un point d'ancrage essentiel pour orchestrer les rencontres tripartites, syndicat – employeur – SSMO-PH et ce, dans toutes les régions du Québec.

---

<sup>1</sup> Voir annexe B – Tableau synthèse – Sensibilisation auprès des syndicats.

<sup>2</sup> Voir annexe C – Tableau synthèse – Tournée régionale

## Auprès du réseau des déléguées sociales et délégués sociaux

---

Le rôle premier des syndicats est de défendre les droits des travailleurs et des travailleuses en s'assurant, entre autres, que l'organisation de leur milieu de travail ne porte pas atteinte à leur intégrité et à leur sécurité physique et mentale. Dans la plupart des syndicats locaux, on retrouve une structure de délégués syndicaux et de déléguées syndicales, qui sont les personnes qui représentent les membres de leur secteur, service ou département (ou autre forme de structure) et assurent les liens entre eux et les dirigeants de la section locale. Plusieurs ont aussi pour mandat d'accueillir les nouveaux membres et certains ont même la responsabilité de tenter de régler certains griefs directement avec les représentants de l'employeur.

Malheureusement, les membres ont aussi des difficultés personnelles, qui souvent n'ont rien à voir avec le milieu de travail, mais qui ont parfois une incidence directe sur leur façon de travailler. Parmi ces difficultés, on note des problèmes d'alcoolisme et de toxicomanie, de dépendance aux médicaments, au jeu, des tensions liées à des problèmes familiaux. Ces difficultés engendrent souvent des situations problématiques dans le milieu de travail et peuvent même entraîner des mesures disciplinaires.

Durant les années 1980, la FTQ a décidé de s'attaquer à ce dossier et de trouver des moyens pour aider les membres aux prises avec de tels problèmes qui nécessitent une intervention délicate. On a décidé de former un nouveau type de délégué, spécialisé dans la relation d'aide et la référence aux ressources externes pouvant aider les personnes en difficulté. Bien que présentes et actives dans la structure syndicale, les interventions de ces personnes demeurent hautement confidentielles.

Le réseau des délégués sociaux et des déléguées sociales regroupe de précieux intervenants dans les milieux de travail. Ces personnes sont bien positionnées pour collaborer à l'intégration et au maintien en emploi des personnes handicapées. Elles sont en mesure d'offrir un soutien, notamment aux personnes devenues handicapées en cours d'emploi. Au cours de la dernière année, l'équipe du **PROJET TRAVAILLONS ENSEMBLE** et les SSMO-PH ont rencontré les délégués sociaux et les déléguées sociales à l'occasion de leurs rencontres annuelles<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Annexe A – Tableau synthèse – Sensibilisation auprès des syndicats

## Au Congrès de la FTQ

---

À l'automne 2010, le **PROJET** a participé au congrès triennal de la FTQ. Toute la semaine nous avons maintenu un kiosque d'information où se sont relayés 12 représentants et représentantes des services spécialisés de main-d'œuvre pour personnes handicapées (SSMO-PH).

Outre la documentation usuelle du **PROJET**, nous avons mis à la disposition des participants au Congrès les dépliants de chacun des vingt-cinq SSMO-PH, membres du ROSEPH.

Les 1500 participants au congrès ont reçu un exemplaire de la pochette d'information de la FTQ sur l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées. Le guide « AGIR POUR LE DROIT AU TRAVAIL DES PERSONNES HANDICAPÉES » est largement diffusé et toujours disponible en format papier au service de la documentation de la FTQ, sur le portail de la FTQ et également sur le site [www.ensembleautravail.gouv.qc.ca](http://www.ensembleautravail.gouv.qc.ca) développé conjointement par Emploi-Québec et l'OPHQ.

En terminant, durant les travaux réguliers du congrès, les congressistes ont adopté, à l'unanimité, une résolution pour la reconnaissance et l'intégration au travail des personnes handicapées.

## Auprès des membres du Regroupement des organismes spécialisés pour l'emploi des personnes handicapées (ROSEPH)

---

À l'instar de la FTQ, pour le ROSEPH l'information et la sensibilisation constituent la première étape pour aider à lever les obstacles à l'embauche et au maintien en emploi des personnes handicapées.

Ainsi, parmi les objectifs du **PROJET** il est important de faire connaître, auprès des entreprises et des syndicats, le fonctionnement et les services offerts aux personnes handicapées par les services spécialisés de main-d'œuvre qui sont membres du ROSEPH.

La plupart des organismes membres du ROSEPH accueillent toutes les catégories de personnes handicapées, soit les personnes qui présentent un handicap physique, un handicap intellectuel, les personnes présentant des troubles envahissants du développement et celles vivant avec des problèmes de santé mentale.

Centrés sur la personne, les services sont adaptés aux besoins et aux problématiques de la clientèle visée. Les services offerts peuvent toucher les dimensions suivantes :

- ▼ Choix professionnel
- ▼ Acquisition de compétences
- ▼ Recherche d'emploi
- ▼ Insertion et maintien en emploi

Le travail effectué par les intervenants prend différentes formes et peut comprendre, entre autres, les actions suivantes :

- ▼ Sensibilisation du milieu de travail
- ▼ Adaptation de poste de travail
- ▼ Collaboration avec des experts spécialisés (ex. : interprète, ergothérapeute)

Dans le but de favoriser l'intégration et le maintien en emploi, en plus de la gamme de services offerts aux personnes handicapées, les organismes membres du ROSEPH offrent plusieurs services aux entreprises :

- ▼ Session d'information et de sensibilisation du personnel
- ▼ Identification des postes et analyse des tâches
- ▼ Présélection des candidats
- ▼ Adaptation des postes de travail
- ▼ Accompagnement individualisé et entraînement de l'employé à son poste de travail
- ▼ Soutien pour bénéficier des mesures de compensation financière, lorsque requis

- ▼ Formation du personnel chargé de superviser l'employé
- ▼ Suivi individuel en emploi durant plusieurs mois

Déjà liés entre eux auparavant dans un regroupement informel, au sein d'autres réseaux, les organismes qui composent le ROSEPH ont choisi de mettre sur pied leur propre association afin de mieux répondre aux besoins de leur clientèle. Cette nouvelle association permet à ses membres de mieux faire valoir la mission qu'ils partagent et de **se concentrer sur les besoins spécifiques des personnes handicapées**. Le regroupement favorise la reconnaissance de l'expertise et des compétences spécifiques des organismes membres, fait valoir auprès des pouvoirs publics la nécessité de services accessibles de qualité et permet le développement, le partage, la cohérence et le renouvellement des méthodes d'intervention auprès des clientèles desservies, et ce, en incitant à l'émergence de pratiques novatrices.

## Auprès des services spécialisés de main-d'œuvre pour personnes handicapées (SSMO-PH)

---

La nature même du travail des SSMO-PH et leur expertise en matière de maintien et d'intégration en emploi des personnes handicapées imposaient une autre forme de travail avec des conseillers en main-d'œuvre. Nous avons donc axé le travail de sensibilisation sur le terrain, avec les syndicats. C'est ainsi que les SSMO-PH ont été partie prenante des interventions du **PROJET** lors de nombreuses réunions, assemblées ou congrès afin de faire connaître leur savoir-faire, notamment en matière de mesures d'aide à l'intégration et au maintien en emploi.

Par ailleurs, dans les dossiers d'intégration et de maintien, le **PROJET** les a épaulés dans leurs démarches auprès des syndicats afin de favoriser le meilleur dialogue possible et le développement de collaboration durable.

Enfin, à quatre reprises, l'ensemble des SSMO-PH s'est réuni autour du **PROJET TRAVAILLONS ENSEMBLE** pour suivre son évolution au fil des mois et échanger sur les réalités entourant le développement d'une culture de collaboration dans leur région respective.

## En conclusion

---

Ces activités de sensibilisation auront permis de rejoindre, directement et indirectement, plus de 90 % du membership de la FTQ à l'échelle du Québec. La voie était ouverte pour poursuivre le travail de sensibilisation et d'information à travers les syndicats locaux et ainsi permettre une plus grande pénétration des entreprises syndiquées FTQ dans les régions. L'expérimentation du volet réseautage était maintenant possible. Qu'il s'agisse de faire les ajustements nécessaires pour favoriser l'émergence d'une culture de collaboration ou d'en renforcer l'enracinement, les conditions étaient réunies et les acteurs outillés pour favoriser une meilleure ouverture afin de promouvoir les compétences des personnes handicapées.

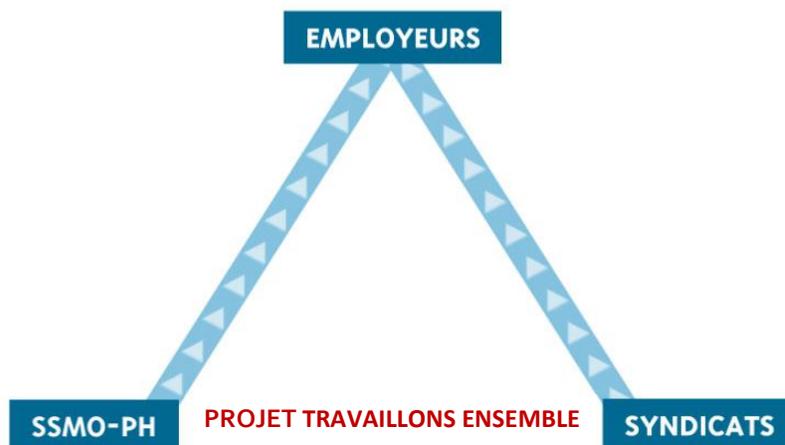
Par ailleurs, bien que le déploiement du **PROJET** ait permis des avancées importantes, l'enracinement de la culture de collaboration dans les régions est, et devra être, constamment alimentée par un suivi rigoureux afin que les collaborations et les pratiques de réseautage persistent au-delà du **PROJET**.

Concrètement, l'expérimentation du réseautage dans le cadre du PROJET a permis : 77 visites de sensibilisation, d'information et de soutien dans 44 entreprises syndiquées à la FTQ réparties dans 14 régions administratives du Québec.

# Le volet réseautage

## La culture de collaboration

Le réseautage constitue une excellente illustration de cet objectif central du **PROJET** qu'est le développement de la culture de collaboration. Les côtés latéraux du triangle démontrent le type de relations actuelles tandis que la base illustre le partenariat tripartite recherché et expérimenté par le **PROJET** pour favoriser l'intégration et le maintien en emploi.



## Le rôle du SSMO-PH

Les services spécialisés de main-d'œuvre pour personnes handicapées (SSMO-PH) ont pour mission l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées. Ils sont présents sur le terrain, exerçant notamment leur expertise en matière de mesures d'accommodement. À ce titre, ils sont également les interlocuteurs privilégiés des syndicats. L'équipe du **PROJET TRAVAILLONS ENSEMBLE** a rencontré tous les SSMO-PH afin de présenter le **PROJET** en vue d'établir une culture de collaboration à trois, comme l'illustre le triangle. Afin de soutenir le développement de cette collaboration, une liste d'entreprises syndiquées FTQ par région a été remise à chacun des SSMO-PH.

## Le rôle du syndicat

---

Si les SSMO-PH connaissent bien le travail à faire pour intégrer une personne dans un poste de travail, ils ne sont cependant pas toujours au fait des contraintes des milieux de travail syndiqués et vont parfois conclure que le syndicat constitue un frein à l'intégration au travail des personnes handicapées. Il a donc souvent été nécessaire que l'équipe du **PROJET** explique certaines réalités et positions défendues par les syndicats qui peuvent avoir pour effet de limiter l'accès au marché du travail.

C'est ainsi que de nombreux conseillers et conseillères des SSMO-PH ont été surpris d'apprendre que le syndicat n'avait à peu près pas un mot à dire quant à l'embauche des personnes dans le milieu de travail, à l'exception de la possibilité de faire respecter les dispositions négociées dans la convention collective quant aux mouvements de personnel (embauche et promotion). C'est dans ce cadre que l'on retrouve des dispositions quant au respect de l'ancienneté si les personnes répondent aux exigences normales du poste (formation et expérience). Si aucun employé ne postule sur un poste ou ne possède les compétences, l'employeur peut choisir la personne de son choix.

Parmi les autres dispositions négociées par le syndicat, on retrouve des clauses qui garantissent que pour un même emploi, l'employeur ne peut offrir des conditions inférieures à celles prévues par la convention collective. D'un point de vue syndical, on ne peut pas prétendre à l'équité en matière d'emploi et accepter que des employés soient traités différemment. Dans les dossiers liés aux discriminations systémiques subies par les femmes, les syndicats se sont battus pour « un salaire égal pour un travail égal » (années 1970 à 1990) et ensuite pour un respect de l'équité en matière d'emploi « salaire égal pour un travail équivalent » (des années 1990 à aujourd'hui).

Il y a donc une forte résistance à accepter que les personnes handicapées soient traitées différemment lorsqu'elles exercent des emplois couverts par la convention collective. Ce qui ne veut pas dire que l'on ne peut pas faire des ententes particulières, permanentes ou temporaires, pour certains emplois.

## Le rôle de l'employeur

---

Il est important de rappeler que les entreprises sont les seules à décider des postes à combler et de l'embauche dans les milieux de travail. Dans les milieux syndiqués, le service de ressources humaines, de dotation et de recrutement applique les dispositions prévues dans la convention collective.

Dès l'affichage d'un poste, l'entreprise devrait permettre un meilleur accès aux personnes handicapées, en travaillant de concert avec le syndicat et le SSMO-PH de la région. Par exemple, en rendant le processus d'embauche plus flexible, les personnes handicapées peuvent faire valoir leurs compétences et leurs habiletés comme tout le monde. Par conséquent, c'est dans cette optique que le **PROJET TRAVAILLONS ENSEMBLE** incite les syndicats locaux à encourager les employeurs à ouvrir les portes de leurs entreprises et à permettre ainsi aux SSMO-PH de faire la sensibilisation et de donner de l'information à la direction de l'entreprise, à tous les niveaux hiérarchiques et bien sûr, aux travailleurs et aux travailleuses. C'est un pas vers l'expérimentation.

## Les organismes et les partenaires

---

Dans la perspective d'une plus grande visibilité du **PROJET TRAVAILLONS ENSEMBLE**, les différents partenaires ont été informés non seulement du démarrage du **PROJET**, mais également sur les objectifs et la démarche.

De plus, afin de mieux expliquer le travail du **PROJET** auprès des partenaires, de nombreuses rencontres de sensibilisation ont été animées par les chargés de projet.

Au cours des nombreux déplacements en région, à l'occasion d'événements publics, une conférence de presse par exemple, les responsables régionaux d'Emploi-Québec et de l'OPHQ étaient invités à se joindre à nous.

C'est également par la présence des représentants des instigateurs du **PROJET**, soit le ROSEPH et la FTQ, sur les différentes tables de l'employabilité au Québec que nous maintenons le contact. En effet, qu'il s'agisse des conseils régionaux des partenaires du marché du travail, de l'Office des personnes handicapées du Québec, du CAMO-PH ou de SPHERE-Québec, pour tous ces organismes, le relais de l'information relative au **PROJET** était donc assuré. Cette présence du ROSEPH et de la FTQ aura donné une visibilité constante auprès des partenaires, tout au long du **PROJET**.

Toujours dans l'esprit de rendre visible le **PROJET**, nous avons été présents à titre de conférenciers, personnes-ressources ou participants

lors de nombreux événements. Ainsi, nous avons donné une conférence et maintenu un kiosque lors de la Semaine québécoise des personnes handicapées qui se tenait au complexe Desjardins, en juin 2010.

Enfin, en vue de renforcer les liens avec les intervenants du milieu, nous avons participé :

- ▼ au Colloque Sphère-Québec « Créer ensemble : un gage d'avenir »
- ▼ au Colloque des partenaires des tables d'intégration et de maintien en emploi des personnes handicapées de Laval-Laurentides-Lanaudière sur le thème : « Ouvrons nos portes »
- ▼ à la conférence du Congrès du travail du Canada (CTC) sur le thème : « Debout pour vos droits! »
- ▼ au colloque de l'Action des femmes handicapées du Québec sur le thème : « Handicaps au féminin : 25 ans d'actions! »

## En conclusion

---

Ce volet de nos activités a permis l'expérimentation du réseautage : 76 visites de sensibilisation, d'information et de soutien dans 44 entreprises syndiquées à la FTQ, réparties dans 14 régions administratives du Québec<sup>1</sup>. De plus, avec l'aide des syndicats locaux et des SSMO-PH, le **PROJET** a réalisé 188 contacts de suivi avec ces entreprises, soit pour les soutenir dans un dossier spécifique d'intégration ou de maintien ou pour poursuivre la sensibilisation et la diffusion d'information.

Dans les faits, il est assez difficile d'assurer la mise en place de mesures concrètes pour favoriser le développement d'automatismes qui répondent aux besoins des personnes handicapées, en emploi ou en recherche d'emploi. Dans la seconde partie du **PROJET**, la poursuite du travail sur le terrain avec les acteurs des milieux syndiqués FTQ (les employeurs, les SSMO-PH, les travailleuses et travailleurs) a constitué le principal atout dans l'atteinte des objectifs d'employabilité des personnes handicapées. À titre d'exemple, nous pensons au travail réalisé avec les gens d'Hydro-Québec, de la Banque Laurentienne, de la Ville de Montréal, de Rio Tinto Alcan, de Paccar et bien d'autres encore.<sup>2</sup>

Une trentaine de dossiers en intégration et en maintien sont toujours en développement. Les activités de réseautage doivent donc se poursuivre afin de soutenir cette synergie essentielle à la reconnaissance des compétences des personnes handicapées et à de meilleurs résultats d'intégration et de maintien en emploi dans les milieux syndiqués.

---

<sup>1</sup> Voir Annexe D – Tableau synthèse réseautage en région

<sup>2</sup> Voir Annexe E – Fiches – Initiatives d'intégration et de maintien en emploi

Dans les faits,  
le PROJET a  
répertorié 190  
dossiers visant  
l'intégration et  
le maintien en  
emploi,  
répartis dans  
15 régions du  
Québec.

# L'intégration et le maintien en emploi

L'un des objectifs du **PROJET** consistait à expérimenter notre approche de réseautage en réalisant des projets de maintien et d'intégration en emploi dans les différentes régions du Québec. Comme nous pourrions le constater dans les sections qui suivent, plusieurs dossiers ont été traités dans le cadre de cette approche. Nous souhaitons bien sûr le maximum de succès possible en termes de maintien ou d'intégration en emploi, mais même dans le cadre de dossiers qui n'ont pas mené à une intégration ou à un maintien, nous considérons que des pas importants ont été faits et qu'ils auront sûrement un effet à court et moyen termes. Donc, l'approche concertée, employeur – syndicat – service spécialisé de main-d'œuvre pour personnes handicapées (SSMO-PH), pouvant mener à une intégration ou à un maintien en emploi d'une personne handicapée est une réussite en soi puisque la collaboration tripartite a été expérimentée.

Avant de présenter les résultats, il nous semble important d'apporter certaines précisions. D'abord, nous sommes conscients qu'un nombre non négligeable de dossiers d'intégration et de maintien en emploi se réalisent en milieu syndiqué sans que l'intervention du syndicat ou du SSMO-PH ne soit nécessaire. Il y a aussi un certain nombre de dossiers pour lesquels il y a eu une intervention du syndicat ou du SSMO-PH sans que les responsables du **PROJET** en aient été informés. Les données qui suivent ne concernent donc que les dossiers sur lesquels un ou des acteurs du **PROJET** ont été impliqués.

Nous voulons aussi apporter une précision quant au concept de maintien en emploi. Cette précision a été particulièrement importante pour les acteurs syndicaux. Ces derniers ont une longue pratique en matière de santé et de sécurité au travail, notamment au regard de la réintégration en emploi des personnes qui ont été victimes d'accidents de travail. Ce n'est pas

cette « clientèle » qui était visée par le **PROJET**, mais les personnes qui ont vécu une maladie (ex. : AVC, sclérose en plaques, etc.) ou un accident qui n'est pas lié au travail et qui vivent désormais avec des limitations physiques ou intellectuelles permanentes. Nous voulions donc agir en faveur du maintien en emploi en faisant connaître aux syndicats locaux les services disponibles dans les SSMO-PH.

Enfin, nous aurions aussi souhaité documenter davantage toutes les réalisations, mais, comme nous l'avons précisé tout au long du **PROJET**, les SSMO-PH sont tenus à une obligation de confidentialité.

Il nous fallait obtenir l'autorisation de toutes les personnes concernées avant de rendre publiques les histoires de cas comme nous l'avons fait dans le cadre de la production des capsules, dans les présentations lors de la conférence de clôture et enfin dans les fiches qui sont annexées à ce rapport.

Voyons donc maintenant les données relatives aux projets connus visant l'intégration ou le maintien en emploi durant le **PROJET**.

---

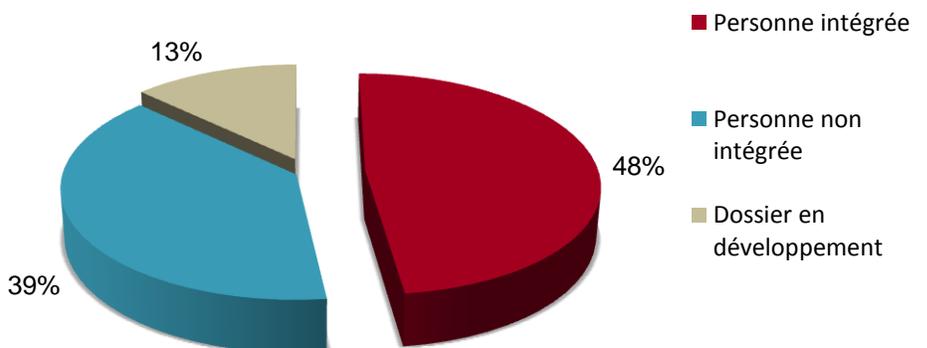
## L'intégration en emploi : au-delà du handicap

---

Cent trente et un (131) dossiers connus visant l'intégration en emploi de personnes handicapées, répartis dans quatorze (14) régions du Québec, ont été mis en chantier. L'équipe du **PROJET TRAVAILLONS ENSEMBLE** a exercé un suivi sur les cas et soutenu la collaboration tripartite, syndicat/SSMO-PH/employeur.

Le **PROJET** visait à permettre aux personnes handicapées d'accéder à un processus d'embauche et d'entrevue au même titre que tout le monde. Bien que nous ayons négocié avec l'employeur et le syndicat des mesures facilitant l'accès au processus, les candidats devaient faire valoir leurs compétences, et ce, dans un contexte d'embauche conforme aux exigences normales des postes.

**Graphique 1**  
État des dossiers d'intégration développés  
durant le **PROJET**

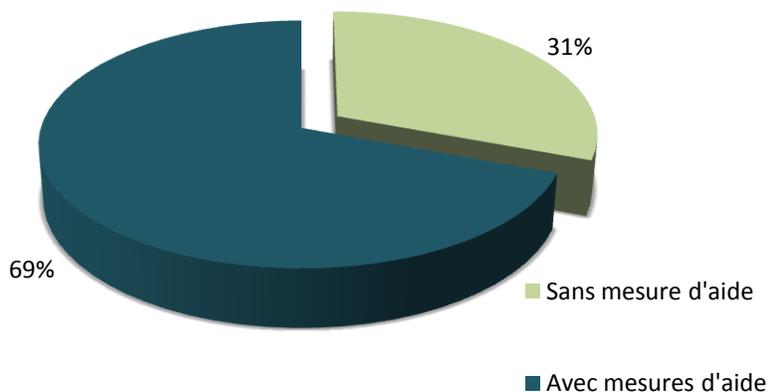


Comme on le voit dans le graphique 1, près de la moitié des dossiers ont connu une issue favorable avec l'intégration réussie d'une personne handicapée. Plusieurs dossiers d'envergure demeurent toutefois en évolution et ne permettent pas à ce jour une conclusion définitive.

## Les mesures d'aide à l'intégration

Les graphiques suivants s'intéressent à la présence et aux types de mesures d'aide dans les dossiers d'intégration développés au cours du **PROJET**.

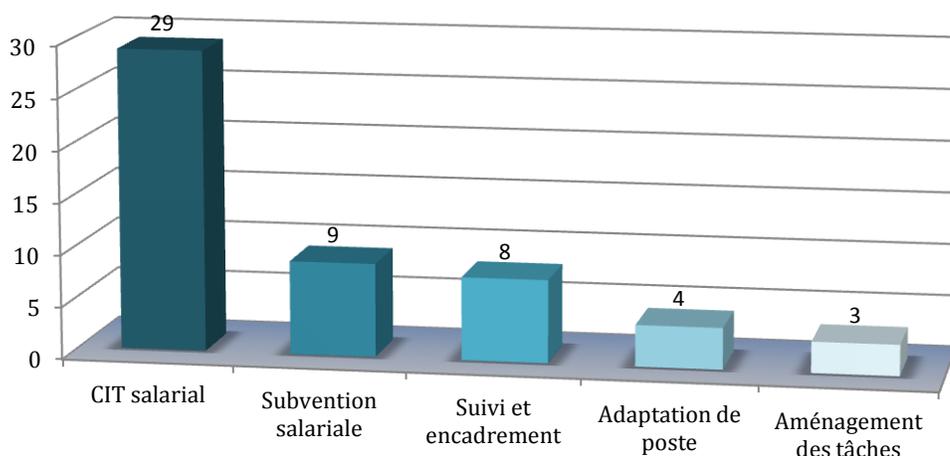
**Graphique 2**  
**Répartition des dossiers d'intégration avec ou sans mesure d'aide à l'intégration**



Le graphique 2 illustre la répartition des dossiers bénéficiant d'une ou plusieurs mesures d'aide. Ils représentent ici plus des deux tiers (2/3) des dossiers initiés au cours du **PROJET**. À titre d'exemple, prenons l'intégration de deux préposées aux bénéficiaires dans des départements comparables d'un CHSLD. Malgré la similitude des tâches, si l'une est capable de les accomplir sans aucune aide, les capacités de l'autre appellent un soutien salarial à la productivité. Cette dernière mesure est réévaluée annuellement.

Comme le graphique 3 de la page suivante l'indique, parmi les 53 mesures d'aide répertoriées, le contrat d'intégration au travail (CIT) salarial arrive au premier rang. Il est à souligner que certains dossiers présentent plus d'une mesure d'aide à l'intégration.

**Graphique 3**  
**Répartition des types de mesures d'aide à l'intégration en emploi**

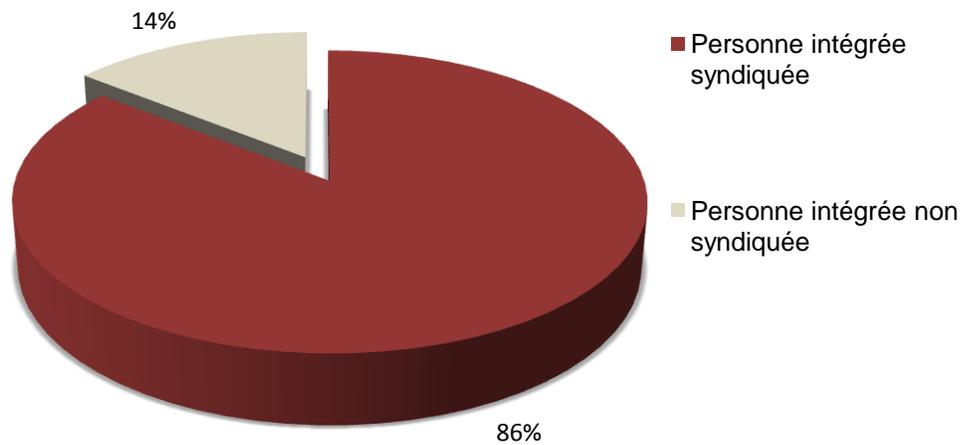


Pour les non-initiés, le graphique 3 explique les différentes mesures d'aide.

- ▼ Contrat d'intégration au travail (CIT) salarial : mesure financière visant à compenser le manque de productivité de la personne handicapée. Cette mesure est habituellement revue et évaluée chaque année.
- ▼ Subvention salariale : mesure d'incitation à l'embauche d'une durée déterminée.
- ▼ Suivi et encadrement : mesure de soutien professionnel offerte par les SSMO-PH afin de faciliter l'intégration en emploi.
- ▼ Adaptation de poste : mesure visant à apporter une amélioration ergonomique à un poste de travail de manière à minimiser l'impact des limitations fonctionnelles et à maximiser la productivité.
- ▼ Aménagement des tâches : mesure visant à faciliter l'exécution d'une ou des tâches, par exemple aménager un horaire de travail.

# Poste syndiqué ou non syndiqué

**Graphique 4**  
**Répartition des personnes syndiquées**  
**dans les dossiers d'intégration en emploi**

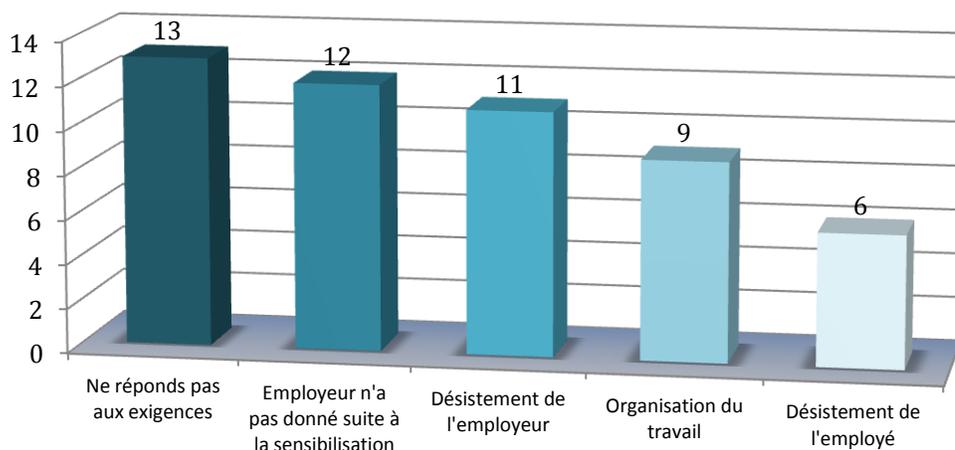


Parmi les personnes handicapées intégrées, 86 % font partie de l'unité syndicale. Dans certains cas, il arrive qu'une travailleuse ou un travailleur soit intégré sans être syndiqué. Par exemple, un travailleur handicapé est embauché initialement pour exécuter à la fois des tâches syndiquées et non syndiquées. Si le poste est couvert par les dispositions de la convention collective, il doit normalement être syndiqué. Si l'employeur crée un poste nouveau, si les tâches prévues sont normalement exercées par une personne syndiquée, elle devra l'être. Si la proportion est très faible, une entente devra être intervenue.

# Les motifs de non-intégration

Tel qu'illustré au graphique 1, parmi les 131 dossiers d'intégration en emploi, 51 personnes handicapées n'ont pas été intégrées. Le graphique 5 présente les motifs de non-intégration de celles-ci durant la période du **PROJET**.

**Graphique 5**  
**Répartition des motifs de non intégration**



Encore ici, il est utile de donner des exemples pour illustrer la signification des motifs de non-intégration :

- ▼ Ne répond pas aux exigences : Dans le cadre du processus de sélection, la personne ne répond pas aux exigences académiques, techniques ou professionnelles du poste.
- ▼ L'employeur n'a pas donné suite. Après avoir été sensibilisé et informé à l'égard de l'intégration d'une personne handicapée et avoir identifié un poste disponible, l'employeur a décidé de reporter cette embauche.
- ▼ Désistement de l'employeur : Durant la période de probation et devant les difficultés rencontrées, l'employeur décide de ne pas aller plus loin dans le processus d'intégration.
- ▼ Organisation du travail : Par exemple, l'horaire de travail ne concorde pas avec le transport adapté disponible dans la localité.
- ▼ Désistement du travailleur : Le travailleur se retire volontairement du processus d'intégration en raison soit de la charge de travail plus importante que prévue ou pour cause de maladie ou encore parce qu'il se réoriente professionnellement.

## De l'intégration à la visibilité

Parmi les dossiers qui se sont terminés par une embauche, cinq (5) font l'objet d'une capsule vidéo informative, les acteurs concernés ayant accepté que l'on diffuse leur expérience. Elles se retrouvent toutes en ligne sur le portail de la FTQ, sur le site [www.ensembleautravail.gouv.qc.ca](http://www.ensembleautravail.gouv.qc.ca). Elles ont été produites en format DVD et incluses sur la clé USB qui a été largement distribuée. Les capsules concernées sont :

- ▼ Julien, le nouveau réceptionniste : une personne ayant le syndrome d'Asperger intégrée au poste de réceptionniste dans un syndicat affilié à la FTQ;
- ▼ Stéphanie et Nadia, préposées aux bénéficiaires : deux personnes ayant des limitations, pour l'une de l'épilepsie, pour l'autre un syndrome de Gilles de la Tourette, embauchées à titre de préposée aux bénéficiaires dans un CHSLD;
- ▼ Édouard, commis d'épicerie : une personne avec un handicap de santé mentale qui, grâce à un programme de formation en alimentation et commerce destiné aux personnes handicapées, devient commis dans un marché d'alimentation;
- ▼ Maxime, aide-cuisinier : un jeune homme avec une déficience intellectuelle légère et une dysphasie est embauché dans un grand hôtel, d'abord à titre de plongeur pour ensuite être promu, par sa persévérance et avec la collaboration de tous, aide-cuisinier;
- ▼ Maryse, préposée aux bénéficiaires : une travailleuse avec des limitations physiques (diplégie spatique), très déterminée se démarque à titre de préposée aux bénéficiaires dans un centre pour personnes âgées.

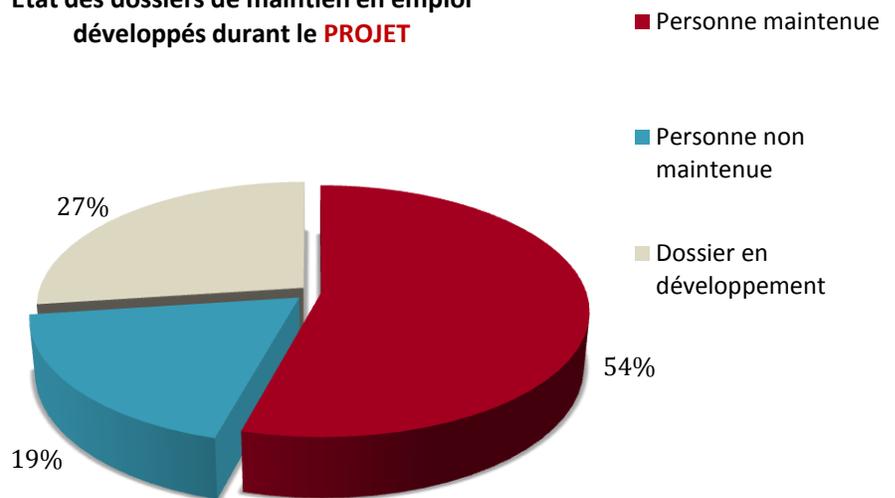
---

## Le maintien en emploi : au-delà du handicap

---

Cinquante-neuf (59) dossiers de maintien en emploi de personnes handicapées ont été ouverts, répartis dans treize (13) régions du Québec.

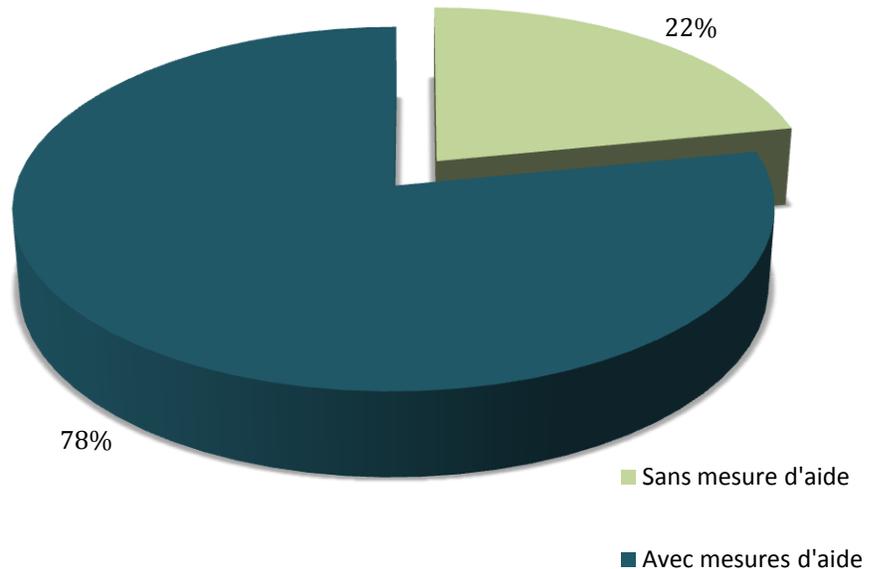
**Graphique 6**  
**État des dossiers de maintien en emploi**  
**développés durant le PROJET**



Dans plusieurs dossiers, l'équipe du **PROJET TRAVAILLONS ENSEMBLE** s'est jointe au SSMO-PH et au syndicat pour travailler avec l'employeur afin de trouver une issue favorable pour la personne handicapée et, comme l'illustre le graphique 6, avec succès, dans plus de la moitié des cas.

À titre d'exemple, un syndicat communique avec le **PROJET** pour signaler qu'un travailleur perdait son emploi en raison d'une surdit e compl ete d'une oreille. Nous avons immédiatement mis en contact le syndicat et le service spécialisé de main-d'œuvre pour personnes handicapées (SSMO-PH) afin de soutenir la recherche d'une solution avec l'employeur. Aux dernières nouvelles, le SSMO-PH a mandaté et reçu un rapport d'une audiologiste d'un centre de réadaptation. Ce rapport identifie les postes que le travailleur peut occuper à l'intérieur de l'entreprise. Une rencontre éventuelle est prévue avec l'employeur et le syndicat pour discuter des mesures de maintien en emploi à prendre.

**Graphique 7**  
**Répartition des dossiers de maintien en emploi**  
**avec ou sans mesure d'aide**

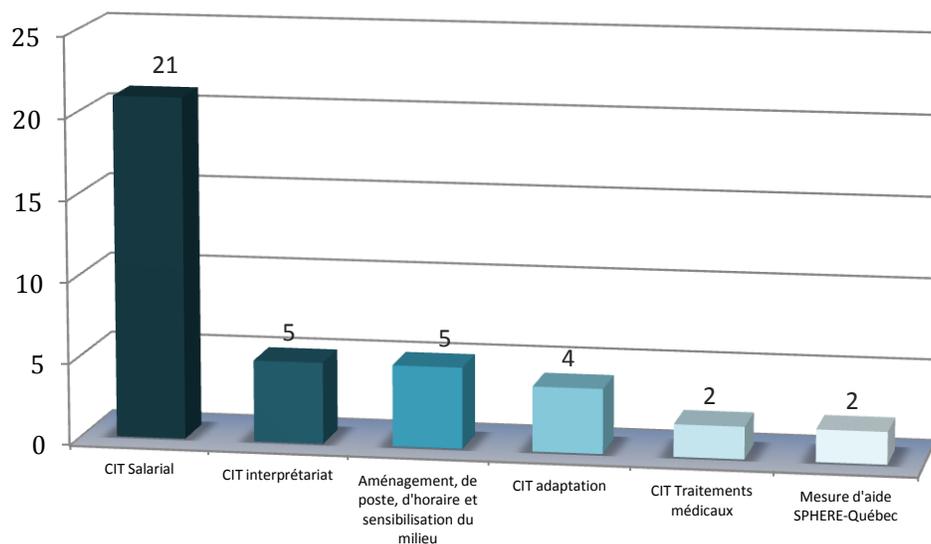


Le graphique 7 illustre la répartition des dossiers bénéficiant d'une ou plusieurs mesures d'aide au maintien. Soixante-dix-huit (78 %) pourcent des dossiers de maintien font l'objet d'une ou plusieurs mesures d'aide au maintien.

Il est aisé de comprendre pourquoi 78 % des dossiers de maintien en emploi bénéficient d'une mesure d'aide. Si l'on prend une personne qui développe des limitations en cours d'emploi, il est d'usage que l'on cherche à combler le manque de productivité par une mesure d'aide quelconque afin que la personne puisse faire son travail.

Dans plus de 20 % des cas, on constate que malgré les limitations, l'expérience et les capacités du travailleur font en sorte qu'il peut être maintenu en emploi avec des ajustements, mais sans recourir à des mesures d'aide au maintien.

**Graphique 8**  
**Répartition des types de mesures d'aide**  
**dans les dossiers de maintien en emploi**

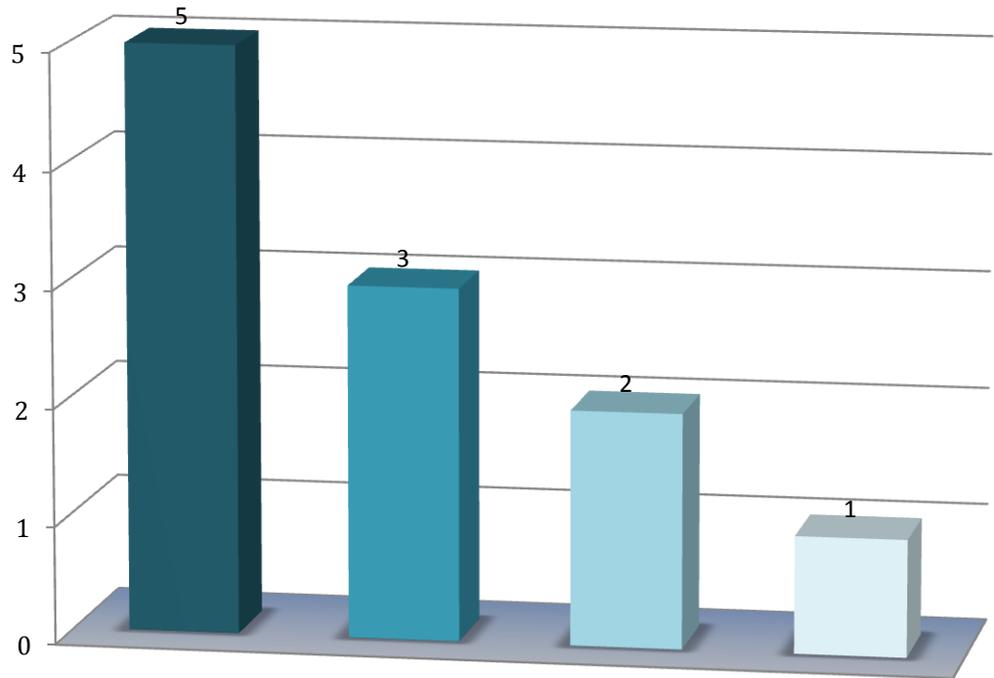


Des trente-neuf (39) mesures d'aide répertoriées dans les dossiers de maintien, trente-deux (32) font partie du programme CIT. Les autres mesures se partagent entre les aménagements de poste et d'horaire et la sensibilisation du milieu.

En plus des mesures d'aide définies au graphique 3, on retrouve ici deux éléments supplémentaires. Le CIT traitements médicaux est une mesure de compensation monétaire allouée à l'employeur pour combler l'absence de l'employé en raison d'un suivi médical ponctuel.

La sensibilisation au milieu de travail est une mesure assurée par le SSMO-PH qui consiste à rencontrer collègues et supérieurs afin de les sensibiliser à la nouvelle situation personnelle de leur collègue.

**Graphique 9**  
**Répartition des motifs de non maintien**



- Malgré les mesures d'aide et la sensibilisation du milieu, le travailleur n'a pu maintenir son emploi
- Malgré les rencontres employeur - syndicat - SSMO-PH, pas de maintien possible
- Congédiement administratif
- Retour aux études

les mesures d'aide et la sensibilisation du milieu, et même un reclassement dans un autre poste, les limitations étaient plus incapacitantes que prévues et le travailleur n'a pu maintenir son emploi.

- ▼ *Malgré les rencontres employeur – syndicat – SSMO-PH, pas de maintien possible* – Pour illustrer ce second motif, prenons l'exemple d'une répartitrice dans un service ambulancier d'urgence qui développe une limitation liée au stress. Malgré la bonne volonté de tous les intervenants, il fut impossible de la réintégrer dans son poste habituel en raison de la nature même de ses fonctions. Un reclassement était aussi impossible dans les circonstances.

## Du maintien à la visibilité

---

- ▼ *Congédiement administratif* — suite à une réorganisation, le poste a été aboli. Le congédiement administratif n'a donc aucun lien avec les limitations de la personne.

Le volet du maintien en emploi a inspiré la production de deux (2) capsules vidéo informatives où là encore, les acteurs concernés ont accepté de partager leur expérience. Comme les capsules d'intégration, elles se retrouvent toutes en ligne sur la page WEB du portail de la FTQ et incluses sur la clé USB qui a été largement distribuée. Les capsules concernées sont :

- ▼ *Mario, manutentionnaire* : une personne handicapée, en poste depuis dix (10) ans dans un centre de récupération qui, par le travail de collaboration employeur – syndicat – SSMO-PH, obtient enfin les mêmes opportunités de temps supplémentaire que les autres;
- ▼ *Luc, technicien* : un technicien en communication comptant plusieurs années de service qui, à cause d'une santé physique qui se détériore, est reclassé au département de soutien technique.

Enfin, le travail de réseautage expérimenté par l'équipe du **PROJET** a permis de dégager des pistes de réflexion très intéressantes et de créer quatre (4) capsules informatives qui ont servi lors de la conférence «L'ACCÈS AU TRAVAIL : AU-DELÀ DU HANDICAP ».

## En conclusion

---

Les données relatives à l'intégration et au maintien en emploi que nous avons colligées sont révélatrices de l'impact du **PROJET TRAVAILLONS ENSEMBLE**. Le modèle de collaboration et de coopération se positionne ainsi comme un outil adéquat pour offrir aux personnes handicapées des milieux de travail aptes à favoriser le développement de leurs compétences professionnelles et une intégration durable au monde du travail.

Dans la perspective de mises à la retraite massives qui occasionneront forcément une rareté de main-d'œuvre, il est d'autant plus important de mettre l'accent immédiatement sur une plus grande intégration des personnes handicapées dans les milieux de travail et une meilleure gestion des cas de maintien en emploi.

Il serait superflu d'illustrer tous les dossiers d'intégration et de maintien en emploi figurant sur les rapports, car ceux-ci sont abondamment documentés dans nos registres et comme nous l'avons mentionné plus tôt, plusieurs sont confidentiels. Par contre, nous avons jugé bon d'expliquer plus en détail huit (8) dossiers qui relatent des histoires de cas qui nous ont permis d'expérimenter un large éventail de situations en milieu de travail syndiqué.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Annexe E – Initiatives d'intégration et de maintien

# LA CONFÉRENCE

## L'ACCÈS AU TRAVAIL : AU-DELÀ DU HANDICAP

---

### L'accès au travail : Au-delà du handicap

---

Après trois ans de collaboration et d'expériences concrètes sur le terrain, dans les milieux de travail, le **PROJET TRAVAILLONS ENSEMBLE** arrivait à son terme. C'est dans ce contexte que l'équipe a réuni des acteurs du monde syndical, des services spécialisés de main-d'œuvre pour personnes handicapées (SSMO-PH) ainsi que des partenaires du marché du travail pour faire un bilan et établir des perspectives afin que la collaboration se poursuive et que le maintien et l'intégration en emploi des personnes handicapées demeurent à l'ordre du jour dans les milieux syndiqués.

Sur le thème « L'ACCÈS AU TRAVAIL : AU-DELÀ DU HANDICAP »<sup>1</sup>, près de 140 personnes des quatre coins du Québec se sont réunies pendant deux jours pour témoigner, échanger et partager afin de mettre en place des pistes d'action pour assurer la continuité de cette expérience unique.

Les compétences des personnes handicapées, le rôle des syndicats, les programmes gouvernementaux et l'action syndicale en santé et sécurité du travail et en condition féminine sont parmi les sujets qui ont été abordés lors de la première journée. Pour chacun des sujets, une capsule avait été préparée afin d'illustrer concrètement le travail des divers intervenants. Un panel, constitué tantôt d'acteurs du monde syndical, tantôt d'intervenants des SSMO-PH, commentait les capsules et répondait aux questions de l'assistance.

La deuxième journée a été l'occasion de présenter, en présence des acteurs eux-mêmes, des capsules vidéo témoignant de cas d'intégration et de maintien en emploi. Les travailleurs, employeurs, délégués syndicaux et représentants des SSMO-PH ont témoigné et répondu aux questions de l'assemblée, permettant d'actualiser ces réalités d'intégration et de maintien.

Marc Thomas et Serge Leblanc, chargés de projet, ont amorcé le segment bilan et perspective en présentant un carnet de voyage truffé d'anecdotes, un moment aussi touchant que stimulant.

---

<sup>1</sup> Annexe F – Synthèse de la conférence « L'accès au travail : au-delà du handicap »

## Les outils de la conférence

Chaque participant a reçu une clé USB contenant toutes les capsules produites sur des expériences en milieu de travail ainsi qu'en vue de la conférence. On retrouve donc :

- ▼ Des personnes handicapées en action démontrant leurs capacités et leurs compétences à exécuter les mêmes tâches, dans le même environnement que des collègues non handicapés;
- ▼ Le travail sur le terrain des syndicats pour améliorer l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées. À titre d'exemple, la diffusion d'information auprès du groupe de travailleurs et travailleuses et la négociation de clauses pertinentes dans la convention collective.
- ▼ Les services et les comités en santé et sécurité du travail et en condition féminine, chacun dans leur créneau, interviennent régulièrement dans les milieux de travail. À titre d'exemple, les adaptations en ergonomie préviennent les accidents du travail et permettent aux femmes, plus souvent dans les milieux non traditionnels, d'exécuter leur tâche plus facilement, ce qui profite aussi aux hommes qui n'ont pas tous le même gabarit.
- ▼ Les services spécialisés en emploi pour personnes handicapées (SSMO-PH) et les programmes gouvernementaux sont des outils importants pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées.

Enfin, si la vidéo documentaire expliquant les objectifs du **PROJET** demeure d'actualité, il est évident que la capsule synthèse de la conférence « L'ACCÈS AU TRAVAIL : AU-DELÀ DU HANDICAP » est, sans contredit, un outil de choix pour promouvoir une culture de collaboration durable et efficace.

Des réalités à  
comprendre,  
des cultures à  
changer,  
un travail à  
poursuivre

## PROJET TRAVAILLONS ENSEMBLE

# La conclusion

---

Après plus de trois années de travail, des centaines de rencontres avec des syndicats, des services de main-d'œuvre, des partenaires gouvernementaux et autres, des employeurs, des médias syndicaux et traditionnels ainsi que plus de 50 000 kilomètres parcourus à travers toutes les régions du Québec, le **PROJET** se termine, laissant en héritage de nombreuses productions qui pourront servir à poursuivre le travail accompli et qui ne sera probablement jamais entièrement complété.

Avant de mettre un point final au **PROJET**, nous souhaitons, en termes de conclusion, relever certains constats que nous avons faits tout au long du **PROJET** et identifier des recommandations qui pourraient aider à faire un pas de plus en faveur des droits des personnes handicapées.

En ce qui concerne le réseautage et les acteurs concernés, on peut affirmer que des pas importants ont été faits, notamment dans les relations entre les syndicats affiliés à la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ) et les services spécialisés de main-d'œuvre pour personnes handicapées (SSMO-PH). Ce qui n'était pas toujours évident puisque nous nous retrouvions avec trois acteurs qui n'avaient pas l'habitude de travailler ensemble et que nous tentions d'instaurer un changement de culture dans les organisations concernées. Le syndicat travaille sur une base régulière avec l'employeur sur un ensemble de dossiers et on lui demande d'en ajouter un nouveau ainsi qu'un nouvel acteur. De son côté, le SSMO-PH ne travaillait jusqu'à présent qu'avec les employeurs, sans impliquer le syndicat. Il fallait donc tenter, comme nous le mentionnons dans le chapitre sur le réseautage, de compléter et de rendre actif le triangle de la collaboration, condition de succès à une intégration réussie en milieu de travail.

Comme en témoignent les tableaux concernant les rencontres de sensibilisation et d'information, nous avons constaté dans le milieu syndical un accueil, une très grande ouverture et un intérêt à comprendre la problématique vécue par les personnes handicapées dans leur accès à l'emploi, mais aussi une prise de conscience quant aux difficultés vécues par certains de leurs membres qui peuvent devenir handicapés en cours d'emploi pour des causes autres que des maladies professionnelles et des accidents de travail.

Par ailleurs, il était aussi important que les SSMO-PH comprennent la réalité des milieux de travail syndiqués. Sur ce point, en ce qui concerne la question de l'intégration en emploi, le rôle des syndicats est assez limité puisque ce sont les employeurs qui embauchent. Il a donc fallu faire comprendre cette réalité aux conseillers et conseillères des SSMO-PH qui avaient souvent l'impression que les syndicats s'opposaient à l'embauche des personnes handicapées. Comme nous l'avons expliqué dans ce rapport,

## Un travail à poursuivre par la FTQ et les SSMO-PH

les syndicats ne sont pas fermés face à cette embauche, mais ils tiennent à ce que les personnes handicapées bénéficient des mêmes droits et avantages que les autres travailleurs et travailleuses. Du point de vue syndical, sauf pour des cas exceptionnels, on ne peut lutter contre la discrimination en offrant des conditions discriminatoires!

Nous sommes réalistes; il reste encore beaucoup à faire pour contrer les préjugés et lever les obstacles qui freinent l'accès et le maintien en emploi des personnes handicapées. Il faut donc continuer à mettre en évidence les capacités et les compétences de ces personnes et les capsules produites durant le **PROJET** sont à cet effet fort utiles, tant pour la FTQ que pour les SSMO-PH.

Du côté de la FTQ, tous sont conscients qu'il faut absolument poursuivre dans le sens des actions initiées durant le **PROJET**. L'information et la sensibilisation seront toujours nécessaires et il faudra continuer à faire connaître les outils développés ainsi que les expériences positives qui se réalisent dans les milieux de travail.

Ce travail peut se réaliser à l'échelle de la centrale et de ses syndicats affiliés ainsi que de ses conseils régionaux, mais il faut aussi mobiliser les grands réseaux constitués qui ont des ramifications dans les milieux de travail, par exemple autour des enjeux de la santé et de la sécurité du travail, de la condition féminine ainsi que le réseau des délégués sociaux et des déléguées sociales. Afin de maintenir le réseautage avec les SSMO-PH, les syndicats peuvent aussi inviter des représentants des SSMO-PH à venir rencontrer leurs membres, à leur présenter les capsules illustrant ce qui peut être fait dans les entreprises syndiquées.

Enfin, le travail se poursuivra aussi par la voie du comité permanent de la FTQ où se retrouvent les représentants et représentantes des syndicats affiliés à la FTQ puisque ce comité est responsable du dossier des personnes handicapées et qu'il assurera aussi le suivi du **PROJET**.

Du côté des SSMO-PH, toute l'expérience acquise auprès et avec les syndicats de la FTQ peut aussi servir à ouvrir d'autres portes, notamment dans les autres centrales syndicales, qui pourront bénéficier de l'expertise développée dans le cadre du **PROJET**.

Quant à la poursuite du réseautage avec les syndicaux locaux, le Regroupement des organismes spécialisés pour l'emploi des personnes handicapées (ROSEPH) et les SSMO-PH peuvent profiter de leurs réunions ponctuelles pour solliciter la présence d'un représentant syndical pour répondre à leur questionnement sur les milieux syndicaux.

Le **PROJET** ayant permis de démontrer l'impact positif de l'implication du syndicat local pour faciliter l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées, nous espérons que tous les conseillers des SSMO-PH tenteront, dans la mesure du possible d'inviter les employeurs à impliquer les représentants syndicaux dès le début de leurs démarches

## Des difficultés spécifiques aux grandes entreprises, privées et publiques

auprès des entreprises. Ce qui semble au départ une tâche supplémentaire pour les conseillers en emploi devient rapidement un atout majeur lorsque la personne handicapée entre dans l'entreprise puisque le syndicat local préparera le terrain et invitera ses membres à lui apporter leur soutien.

Alors que nous pensions qu'il serait beaucoup plus facile d'agir auprès des grandes entreprises où il y a davantage de possibilités d'embauche, nous avons là des résistances et de nombreux obstacles systémiques, tant dans les entreprises privées que publiques et parapubliques.

Nos interlocuteurs étaient évidemment les dirigeants des syndicats présents dans ces entreprises et il faut noter qu'il y en avait parfois plusieurs et qu'il n'était pas toujours évident de trouver la bonne personne. L'identification du service ou du représentant de l'employeur responsable de l'embauche était aussi particulièrement complexe. Ce fut le cas dans des entreprises comme Hydro-Québec, Rio Tinto Alcan, la Banque Laurentienne ou des universités québécoises ou dans une grande municipalité comme Montréal où l'on retrouve des arrondissements autonomes, de nombreux départements, points de services, filiales ainsi qu'une panoplie de types d'emplois.

À qui s'adresser pour obtenir de l'information sur des postes disponibles? Comment procéder pour proposer des candidats ou inciter des personnes handicapées à manifester leur intérêt? Comment faciliter l'accès aux postes disponibles aux personnes handicapées. Dans certaines entreprises, privées comme publiques, nous avons eu de nombreuses rencontres à tous les niveaux hiérarchiques avant d'arriver à l'étape de l'identification des emplois où il pourrait y avoir des possibilités d'embauche. Ayant franchi ces obstacles, il fallait ensuite trouver, avec l'employeur et le syndicat, le bon processus sur les façons de faire pour permettre aux personnes intéressées de faire valoir leurs capacités et leurs compétences, donc d'avoir au moins la chance de passer une entrevue.

Nous n'avons toujours pas trouvé de solution miracle pour améliorer les processus et lever les obstacles présents, mais la FTQ compte bien se pencher sur la question et y trouver des solutions durant les prochaines années.

## Les entreprises soumises à la Loi d'accès à l'égalité en emploi

Au cours du **PROJET**, nous avons évidemment rencontré des syndicats locaux dont les entreprises sont soumises à la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi, Loi qui touche les organismes publics et parapublics. Ainsi, par ses syndicats affiliés, la FTQ est présente, entre autres, dans des universités, des municipalités, des centres hospitaliers, la Commission de la construction du Québec, les commissions scolaires, etc. Nous avons constaté que plusieurs n'étaient pas au courant des dispositions de la Loi et nous avons fait en sorte de les en informer et de les inviter à s'y intéresser et à jouer un rôle de chien de garde à titre de représentant des employés.

Lors des rencontres avec les syndicats affiliés de ces secteurs, nous présentions le contenu de la Loi et nous mettions l'emphase sur les

## En conclusion

obligations de l'employeur et nous les incitions à s'impliquer dans le processus menant l'employeur à fournir son rapport triennal à la Commission des droits de la personne ainsi que son plan d'action pour les trois années suivantes. Nous avons pris comme habitude avec ces syndicats de mettre l'accent sur le fait qu'ils devaient s'impliquer et faire partie du processus afin que l'employeur respecte la Loi d'une part et, d'autre part, qu'il maintienne une attitude proactive pour l'embauche et le maintien en emploi des personnes handicapées.

La Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale s'était donnée pour objectif de réduire de 50 % l'écart entre le taux d'emploi des personnes handicapées et celui de la population sans incapacité.

La FTQ et ses syndicats affiliés ont fait leurs devoirs et ils comptent poursuivre dans la même veine et continuer leur travail d'information, de sensibilisation de leurs membres et de réseautage avec les SSMO-PH. Les SSMO-PH souhaitent aussi poursuivre leur collaboration et songent même à essayer de rejoindre les autres centrales syndicales pour les sensibiliser et leur offrir leurs services. Il faut cependant rappeler que les syndicats n'ont pas plus de pouvoir quant à l'embauche des personnes handicapées qu'avant le début du **PROJET** et, sans une véritable sensibilisation et mobilisation des employeurs, il sera difficile d'avoir des résultats significatifs.

Par son rôle rassembleur, la Commission des partenaires du marché du travail peut sûrement jouer un rôle déterminant pour inciter les associations patronales à porter le message auprès des entreprises qu'elles représentent. L'embauche de personnes handicapées motivées, compétentes et qualifiées fait partie des réponses aux préoccupations portées par les partenaires autour des questions touchant les pénuries de main-d'œuvre appréhendées.

Nous ne voulons pas terminer ce rapport sans souligner la collaboration continue des personnes responsables du dossier au ministère de l'Emploi et de la Solidarité Sociale, à Emploi-Québec et dans ses directions régionales. Nous voulons enfin remercier Emploi-Québec et la Commission des partenaires du marché du travail de leur soutien tout au long du **PROJET**.

# ANNEXES AU RAPPORT FINAL

## Annexe A

### Tableau synthèse - Sensibilisation auprès des syndicats affiliés

Syndicat & instance	Matériel promotionnel utilisé					Assistance
	Kiosque	Présentation /sensibilisation	Vidéo Documentaire	Capsule vidéo	Outils promotionnels	
<b>SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE (SCFP)</b>						
✓ Rencontre avec l'exécutif CPSU		•				2
✓ Rencontre avec délégués syndicaux CPAS		•			125 pochettes	125
✓ Assemblée générale SCFP-CPSS	•		•	•	50 pochettes	50
✓ SCFP – Colloque du Comité sur la santé et la sécurité du travail	•				50 pochettes 25 DVD	225
✓ Rencontre au Congrès SCFP-CPSU		•			30 pochettes	30
✓ Rencontre Comité de liaison SCFP-CPSU		•		•	30 pochettes	30
✓ Congrès SCFP – CPSM			•	•	225 pochettes	225
✓ Rencontre avec délégués syndicaux		•			125 pochettes	125
✓ Congrès du SCFP-CPSU	•	•	•		100 pochettes	100
✓ Rencontre avec section locale 4250 (Hydro-Québec)		•			2 pochettes	2
<b>SYNDICAT CANADIEN DES COMMUNICATIONS, DE L'ÉNERGIE ET DU PAPIER (SCEP)</b>						
✓ Atelier auprès des conseillers syndicaux		•			45 pochettes	45
✓ Congrès - SCEP			•		350 pochettes	400
<b>SYNDICAT DES MÉTALLOS</b>						
✓ Assemblée annuelle	3 jours				400 pochettes	400
✓ Conseillers syndicaux						
○ Brossard					10 pochettes	10
○ Québec					15 pochettes	15
○ Montréal					15 pochettes	15
○ Ste-Thérèse					10 pochettes	10
✓ Congrès (Québec)		•				400
✓ Congrès (Sherbrooke)		•				400

Syndicat & instance	Matériel promotionnel utilisé					Assistance
	Kiosque	Présentation /sensibilisation	Vidéo Documentaire	Capsule vidéo	Outils promotionnels	
<b>TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES UNIS DE L'ALIMENTATION (TUAC)</b>						
✓ Comité provincial TUAC		•			20 dépliants	20
✓ Rencontre TUAC-500 à Sherbrooke		•				10
<b>SYNDICATS DES TEAMSTERS</b>						
✓ Rencontre avec le Comité exécutif		•			20 dépliants	20
✓ Rencontre avec la section locale 931		•			10 dépliants et dvd	10
<b>ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA (AFPC)</b>						
✓ Rencontres avec les représentants des trois divisions : Capitale nationale, Est du Québec, Ouest du Québec		•			40 pochettes	40
✓ Assemblée annuelle de la Division Capitale nationale		•	25		Aide-mémoire Compte-rendu et Défi, dans les deux langues.	80
✓ Conseil québécois		•			20 pochettes	20
✓ Assemblée du Comité des droits de la personne		•			60 pochettes et DVD	60
<b>SYNDICAT NATIONAL DE L'AUTOMOBILE, DE L'AÉROSPATIALE DU TRANSPORT ET DES AUTRES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES DU CANADA (TCA-QUÉBEC)</b>						
✓ Congrès du Conseil québécois des TCA	•	•			225 pochettes	225
✓ Atelier avec les conseillers syndicaux		•	•	•	15 pochettes	15
✓ Présidents des sections locales		•			20 pochettes et dvd	20
✓ Centre de formation Port Elgin (2010)		•	•	•	40 pochettes et dvd	40
✓ Rencontre avec la section locale 510		•			20 pochettes et dvd	20
✓ Rencontre avec la section locale 510		•			20 pochettes et dvd	20
✓ Rencontre avec la section locale 62		•			25 pochettes et dvd	25
✓ Rencontre avec la section locale 698		•			12 pochettes et dvd	12
✓ Centre de formation Port Elgin (2011)		•	•	•	30 pochettes et dvd	30

Syndicat & instance	Matériel promotionnel utilisé					Assistance
	Kiosque	Présentation /sensibilisation	Vidéo Documentaire	Capsule vidéo	Outils promotionnels	
<b>SYNDICAT QUÉBÉCOIS DES EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS DE SERVICE, SECTION LOCALE 298 (SQEES-298)</b>						
✓ Conseil général du SQEES					300 dépliants	300
✓ Congrès triennal - SQEES	2 jours	•			50 pochettes 20 DVD	400
<b>UNION DES EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS DE SERVICE (UES-800)</b>						
✓ Assemblée UES-800		•			30 pochettes	30
✓ Congrès UES-800	3 jours				50 pochettes et DVD	300
<b>ASSOCIATION INTERNATIONALE DES MACHINISTES ET DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES DE L'AÉROSPATIALE (AIMTA)</b>						
<b>SYNDICAT DES EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS PROFESSIONNEL-LE-S ET DE BUREAU (SEPB-QUÉBEC)</b>						
✓ Congrès du SEPB	2 jours				50 pochettes et affiches	250
✓ Rencontre du Comité Santé et sécurité du travail		•			20 pochettes	15

Annexe B

Tableau synthèse – **Tournée régionale**

Région		Instances rencontrées		Matériel promotionnel utilisé					Visibilité	
		Conseil régional	Réseau des délégués sociaux & déléguées sociales	Kiosque	Présentation	Vidéo Documentaire	Capsule vidéo	Outils promotionnels	Assistance	Média
ABITIBI TEMISCAMINGUE	2009	Assemblée annuelle du Conseil régional avec le SSMO-PH de la région			•			100 affiches 50 dépliant 50 pochettes	30	Conférence de presse, couverture radio de Radio-canada et journal local
BAS ST-LAURENT GASPÉSIE	2009	Rencontre régionale Bas-St-Laurent, Gaspésie et Côte Nord avec les 4 SSMO-PH des régions.			•			100 affiches 50 dépliant 15 pochettes	15	
	2010	Rencontre Conseil régional 30 et 31 août 2010			•	•	•	20 pochettes 20 DVD	20	
	2011	Rencontre conseil régional						20 pochettes 20 DVD	20	Conférence de presse, couverture radio et journaux locaux
CHARLEVOIX	2010	Rencontre Conseil régional avec le SSMO-PH 1 <sup>er</sup> et 2 2010			•	•	•	20 pochettes 40 DVD	20	Conférence de presse Couverture médiatique
CÔTE-NORD	2009	Rencontre régionale Bas-St-Laurent, Gaspésie et Côte Nord et 4 SSMO (Rivière-du-Loup).			•			100 affiches 50 dépliant 15 pochettes	15	
	2010	Rencontre Conseil régional			•			10 pochettes 10 dvd	10	Conférence et couverture médiatique

Région	Instances rencontrées		Matériel promotionnel utilisé					Visibilité		
	Conseil régional	Réseau des délégués sociaux & déléguées sociales	Kiosque	Présentation	Vidéo Documentaire	Capsule vidéo	Outils promotionnels	Assistance	Média	
ESTRIE		Rencontre Conseil régional avec le SSMO-PH Côte-Nord 30-31 août 2010		•	•	•	20 pochettes 20 DVD	20		
	2009	Rencontre Conseil régional		•			100 affiches 50 dépliant 30 pochettes	30		
	2010	Congrès du conseil régional de la FTQ de l'Estrie. Présentation du SSMO-PH de la région.			•	•		80 pochettes	80	
			Assemblée annuelle. Présence du SSMO-PH.	2 jours	•	•		80 pochettes 20 DVD	80	
LAURENTIDES LANAUDIÈRE	2009	Rencontre Conseil régional		•			100 affiches 50 dépliant 30 pochettes	30		
	2010	Congrès triennal. Présence des SSMO-PH Laurentides & Lanaudière.	2 jours				75 pochettes 25 DVD	75		
	2011	Conférence de presse Avec SEMO Intégration travail Laurentides					60 pochettes	60		
			2 conférences de presse les 9 et 14 juin Avec SEMO Essor II					40 pochettes Et DVD	40	Entrevue radiophonique et journaux locaux

Région		Instances rencontrées		Matériel promotionnel utilisé				Visibilité		
		Conseil régional	Réseau des délégués sociaux & déléguées sociales	Kiosque	Présentation	Vidéo Documentaire	Capsule vidéo	Outils promotionnels	Assistance	Média
MAURICIE CENTRE-DU-QUÉBEC	2009	Assemblée générale			•			100 affiches 50 dépliants 35 pochettes	35	
	2010		Assemblée annuelle avec présence du SSMO-PH	2 jours	•	•		80 pochettes 20 DVD	80	
	2011	Rencontre conseil régional			•		•		10	
MONTÉRÉGIE	2009	Assemblée générale des trois sections (Suroît, Haute-Yamaska et Richelieu) avec présence du SSMO-PH de la région.			•			100 pochettes	100	
	2010		Assemblée annuelle avec présence du SSMO-PH		•			60 pochettes	60	
MONTRÉAL MÉTROPOLITAIN	2009	Assemblée			•			100 dépliants	100	
			Assemblée annuelle	•				200 affiches 150 dépliants 50 pochettes	200	
	2010	Assemblée			•			100 pochettes	100	
			Assemblée annuelle	•	•	•		60 pochettes et dvd	200	
	2011	Assemblée			•			30 documents synthèse de la conférence	85	
			Assemblée mensuelle		•			125 documents synthèse	125	

Région		Instances rencontrées		Matériel promotionnel utilisé				Visibilité		
		Conseil régional	Réseau des délégués sociaux & déléguées sociales	Kiosque	Présentation	Vidéo Documentaire	Capsule vidéo	Outils promotionnels	Assistance	Média
OUTAOUAIS	2009	Conseil régional avec présence des 2 SSMO-PH de la région	Assemblée annuelle		•			100 affiches 50 dépliants 40 pochettes	40	
	2010		Assemblée annuelle		•	•	•	80 pochettes	80	Conférence de presse et couverture médiatique
QUÉBEC CHAUDIÈRE- APPALACHES	2009		Assemblée annuelle		•			100 affiches 50 dépliants 90 pochettes	90	
		Assemblée générale			•			100 affiches 50 dépliants 50 pochettes	50	
SAGUENAY- LAC-ST-JEAN	2009	Conseil régional			•			100 affiches 50 dépliants 60 pochettes	60	Conférence de presse en présence des SSMO-PH. Couverture Radio-Canada et journaux locaux
	2010	Congrès 13 au 15 septembre 2010		•	•	•	•	125 pochettes 40 DVD	125	
	2011		Assemblée annuelle		•			45 pochettes et DVD	45	

# Annexe C

## Couverture de presse

---

### 2008

Le Monde ouvrier

### 2009

Radio-Canada information (Montréal)

L'info-CONSEIL métro

Le Monde ouvrier

L'Inclusif

Radio-Canada information (Abitibi-Témiscamingue)

Site web Conseil régional FTQ Abitibi-Témiscamingue

Le Citoyen Rouyn Noranda

Radio-Canada information (Saguenay)

### 2010

L'info-CONSEIL métro

Le Monde ouvrier

L'indiscret de Port Elgin

Info-publicité

L'Autre Voix – Actualités

Site web, Les services de main-d'œuvre l'Appui

Le Charlevoisien

Plein Jour de Baie-Comeau

Le Manic

Le Droit et Info 07

### 2011

L'info-CONSEIL métro

Le Monde ouvrier

Le Nord Info

Le Mirabel

Le Quotidien de Chicoutimi

Journal L'Avantage

Choix 97,5 et CIEL Rivière-du-Loup

M 103,5 FM

Hebdo Rive-Nord

Col Blanc

### 2012

Le Monde ouvrier

## Annexe D

### Tableau synthèse réseautage

Région	Nom de l'entreprise	Présence employeur			Présence syndicale		SSMO-PH	Documentation & présentation sur mesure	Nombre de visites	Nombre de suivis
		Représentant RH	Représentant SST	Chef de département	Conseil régional	Syndicat local				
ABITIBI TEMISCAMINGUE	INDUSTRIE NORBORD	◆			◆	◆	VISION TRAVAIL	◆	1	2
	MINE I AM GOLD	◆			◆	◆	VISION TRAVAIL	◆	1	2
	MINE WEST DOME				◆	◆	VISION TRAVAIL	◆	1	2
	MINES XSTRATA	◆	◆	◆	◆	◆	VISION TRAVAIL	◆	1	3
	MINES OSISKO	◆		◆	◆		VISION TRAVAIL	◆	1	3
BAS ST-LAURENT GASPÉSIE	SERVICES CANADA	◆			◆	◆	SEMO EMPLOI-SERVICES	◆	1	2
	NORCAST CASTING COMPANY	◆	◆	◆	◆	◆	SEMO L'ÉLAN	◆	1	2
	PREMIER TECH	◆			◆		SEMO KRTB	◆	1	2
	TELUS	◆	◆	◆	◆	◆	SEMO L'ÉLAN	◆	1	2

Région	Nom de l'entreprise	Présence employeur			Présence syndicale		SSMO-PH	Documentation & présentation sur mesure	Nombre de visites	Nombre de suivis
		Représentant RH	Représentant SST	Chef de département	Conseil régional	Syndicat local				
CHARLEVOIX										
CÔTE-NORD	IRON ORE COMPANY	◆	◆	◆	◆	◆	SEMO CÔTE NORD	◆	1	3
	HYDRO-QUEBEC	◆	◆	◆	◆	◆	SEMO COTE-NORD	◆	1	6
	ARCELOR MITTAL	◆			◆	◆	SEMO CÔTE-NORD	◆	1	3
ESTRIE	MARCHE VEGETARIEN	◆				◆	TRAV-ACTION	◆	1	2
	WATERVILLE TG	◆			◆	◆	 1	◆	1	2
	VILLE DE SHERBROOKE					◆		◆	1	3

<sup>1</sup> Lorsque le logo  apparaît, il signifie que ce dossier est suivi par l'équipe du **PROJET** et non par un SSMO-PH en particulier.

Région	Nom de l'entreprise	Présence employeur			Présence syndicale		SSMO-PH	Documentation & présentation sur mesure	Nombre de visites	Nombre de suivis
		Représentant RH	Représentant SST	Chef de département	Conseil régional	Syndicat local				
LAURENTIDES LANAUDIÈRE	RÉCUPÉRATION NORD-BEN	◆		◆		◆	ESSOR II	◆	1	3
	MANOIR HEATHER	◆		◆		◆	ESSOR II	◆	1	2
	FENETRE M.Q.	◆		◆	◆	◆	INTEGRATION-TRAVAIL LAURENTIDES	◆	6	12
	PACCAR					◆	INTEGRATION-TRAVAIL LAURENTIDES			
MAURICIE CENTRE-DU-QUÉBEC	HYDRO-QUEBEC			◆	◆	◆	SEMO MAURICIE ET SEMO CENTRE-DU-QUÉBEC	◆	1	2
	CSSS TROIS-RIVIÈRES	◆			◆	◆	SEMO MAURICIE ET SEMO CENTRE-DU-QUÉBEC	◆	1	2
	UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À TROIS-RIVIÈRES	◆			◆	◆	SEMO MAURICIE ET SEMO CENTRE-DU-QUÉBEC	◆	1	4

Région	Nom de l'entreprise	Présence employeur			Présence syndicale		SSMO-PH	Documentation & présentation sur mesure	Nombre de visites	Nombre de suivis
		Représentant RH	Représentant SST	Chef de département	Conseil régional	Syndicat local				
MONTÉRÉGIE	MATÉRIEL INDUSTRIEL INC.	◆	◆	◆		◆		◆	2	4
	PRATT & WHITNEY	◆	◆			◆		◆	1	4
	INDUSTRIE DE FILS MÉTALLIQUES MAJOR	◆		◆		◆	SEMO MONTÉRÉGIE	◆	2	5
	OMYA INC.	◆				◆	SEMO MONTÉRÉGIE	◆	1	6
	UNI-SELECT	◆				◆	SEMO MONTÉRÉGIE	◆	1	2
MONTREAL MÉTROPOLITAIN	REBUT SOLIDE CANADIEN	◆				◆	ACTION MAIN-D'ŒUVRE	◆	3	5
	SOCIETE DE TRANSPORT DE MONTREAL	◆				◆		◆	1	2
	AIR CANADA	◆				◆		◆	2	3
	LOTO- QUÉBEC	◆				◆		◆	2	3
	AIR TRANSAT	◆				◆		◆	1	2

Région	Nom de l'entreprise	Présence employeur			Présence syndicale		SSMO-PH	Documentation & présentation sur mesure	Nombre de visites	Nombre de suivis
		Représentant RH	Représentant SST	Chef de département	Conseil régional	Syndicat local				
MONTRÉAL MÉTROPOLITAIN	HYDRO-QUEBEC	◆		◆		◆		◆	5	14
	BANQUE LAURENTIENNE	◆		◆		◆		◆	6	15
	VILLE DE MONTREAL	◆	◆			◆		◆	6	12
	SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE	◆				◆	SEMO ACTION-MAIN-D'ŒUVRE	◆	2	4
	BOMBARDIER	◆	◆			◆		◆	1	2
	CP – GARE DE TRIAGE CÔTE-ST-LUC			◆		◆		◆	1	3
	BELL CANADA	◆	◆	◆		◆		◆	1	4
	UNIVERSITÉ DE MONTRÉAL	◆	◆	◆		◆		◆	1	4
OUTAOUAIS										

Région	Nom de l'entreprise	Présence employeur			Présence syndicale		SSMO-PH	Documentation & présentation sur mesure	Nombre de visites	Nombre de suivis
		Représentant RH	Représentant SST	Chef de département	Conseil régional	Syndicat local				
QUÉBEC CHAUDIÈRE- APPALACHES	HÔTEL LE GEORGEVILLE	◆		◆		◆	SEMO CHAUDIERES APPALACHES	◆	2	4
	CHSLD LA SEIGNEURIE DU JASMIN	◆				◆	SEMO CHAUDIERES APPALACHES	◆	2	4
	AUTOBUS PRÉVOST	◆				◆		◆	1	2
SAGUENAY- LAC-ST-JEAN	RIO TINTO ALCAN	◆	◆	◆	◆	◆		◆	7	16

---

# Annexe E

## Fiches – initiatives d'intégration et de maintien en emploi

---

Les fiches suivantes illustrent le chemin parcouru dans certains projets pour arriver à l'intégration ou au maintien d'une personne handicapée. Si certaines démontrent des difficultés, en apparence assez faciles à surmonter, d'autres nécessitent un investissement en temps et un suivi attentif. Par ailleurs, certains peuvent ne pas entraîner de résultats concrets à court terme mais la graine semée portera fruit un jour.

---

# Des emplois de choix

---

## **Entreprise**

Hydro-Québec est une société d'état qui emploie 23 000 personnes dans toutes les régions du Québec et dont 17 500 sont syndiquées avec le Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP) dans quatre grandes sections locales dont la section locale 4250 qui couvre les emplois des départements liés aux technologies de l'information et des télécommunications.

## **Syndicat**

Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 4250.

## **SSMO-PH**

Ce projet était ouvert aux 25 SSMO-PH répartis à travers le Québec.

## **Origine**

Le projet fut initié par un conseiller syndical de la section locale 4250 du SCFP lors d'une présentation du PROJET au Conseil régional FTQ Mauricie-Centre-du-Québec. Le syndicat, fort d'une décision arbitrale favorable qui obligeait l'employeur à remplacer la sous-traitance par l'embauche d'employés permanents, souhaitait profiter de l'occasion pour améliorer la représentation des personnes handicapées au sein de l'entreprise. De plus, il fallait créer une procédure différente pour la sélection des candidatures des personnes handicapées afin de tenir compte de leurs limitations fonctionnelles.

## **Démarche**

Dans un premier temps, nous devions sensibiliser et informer sur les compétences des personnes handicapées les personnes concernées par l'embauche. Pour ce faire, le conseiller syndical a fait toutes les démarches pour que nous rencontrions les personnes directement concernées par ce dossier, soit celles affectées aux ressources humaines, à la dotation et au recrutement rattachées au département.

Le projet a nécessité six rencontres afin de convaincre l'employeur que la voie habituelle pour répondre à une offre d'emploi ne tenait pas compte de certaines limitations que peuvent avoir les personnes handicapées. Par exemple, les tests et entrevues ne sont pas toujours adaptés à certains handicaps comme le syndrome d'Asperger alors que ces personnes peuvent très souvent s'intégrer facilement au marché du travail avec un minimum de préparation et d'encadrement.

Suite au travail de sensibilisation, une nouvelle démarche a été adoptée pour faciliter l'accès aux postes disponibles. Ainsi, après avoir identifié un poste affiché sur le site Internet d'Hydro-Québec, le candidat pose sa candidature et transmet l'information au SSMO-PH. Le SSMO-PH achemine toutes les informations au PROJET qui prend le relais dans le suivi du dossier.

L'identification de la candidature par le logo du ROSEPH rejoint deux objectifs, soit le repérage parmi les candidatures sur un poste donné d'une part et, d'autre part, la création d'une banque de candidatures identifiées au nom du ROSEPH.

## **Difficultés**

Il s'agissait du premier dossier d'envergure pour le PROJET dans une grande entreprise où plusieurs paliers d'intervention étaient présents. Les descriptions de poste étaient très techniques et les exigences académiques et professionnelles très spécifiques, notamment au

chapitre de la connaissance des langages informatiques. De plus, la grille d'évaluation utilisée par les gestionnaires était rigide et peu adaptée aux candidatures de personnes ayant des limitations fonctionnelles. Dans ce contexte, nous aurions bénéficié du soutien d'une personne ressource afin de nous aider à présenter une candidature plus adéquate.

Devant l'absence d'embauche, nous avons pris un recul afin de revoir le dossier avec le syndicat et l'employeur. Suite à une rencontre avec l'équipe du PROJET, le syndicat a décidé de revoir le processus d'affichage en mandatant un délégué syndical à l'interne pour préciser les exigences du poste et faire des recommandations au syndicat pour qu'il intervienne auprès de l'employeur afin que ce dernier fasse connaître les conditions et exigences précises de l'offre d'emploi au PROJET et aux SSMO-PH.

## **Résultat**

Le processus de sensibilisation, d'information et de soutien s'est bien déroulé. Treize conseillers du service des ressources humaines, dotation et recrutement ont suivi notre formation sur la réalité des personnes handicapées et du travail. Bien qu'aucune embauche n'ait été réalisée, la banque de candidatures est toujours active. Le dossier est toujours en développement.

Pour l'avenir, nous recommandons qu'un représentant du syndicat soit impliqué dans la démarche afin d'assurer la coordination et la compréhension par les usagers des modalités techniques relatives aux offres d'emploi. Il serait également important d'impliquer davantage les gestionnaires dans les rencontres de sensibilisation et d'information concernant les compétences des personnes handicapées.

# Profitez de l'essor d'une région

---

## **Entreprise**

Le bureau régional d'Hydro-Québec sur la Côte-Nord, qui assure notamment la gestion du projet hydro-électrique de La Romaine, qui constitue un potentiel d'embauche de plusieurs milliers de personnes.

## **Syndicat**

Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP), section locale 2000.

## **SSMO-PH**

SSMO CÔTE-NORD.

## **Origine**

Le dossier a été initié par le conseiller régional FTQ de la Côte-Nord afin que le PROJET puisse profiter de l'essor de la région favorisé par le projet de construction du barrage de la Romaine et de la création d'emplois ainsi générée. Nous devons rencontrer le directeur régional d'Hydro-Québec et les représentants des principaux syndicats.

## **Démarche**

Nous avons eu une rencontre de sensibilisation et d'information avec le directeur régional d'Hydro-Québec, la responsable des ressources humaines, les conseillers syndicaux des syndicats impliqués et les représentants du SSMO Côte-Nord. Après la présentation, le directeur régional s'est dit intéressé à ce qu'Hydro-Québec ait une meilleure représentation des personnes handicapées de la région. Pour ce faire, nous avons établi un lien direct entre le service des ressources humaines et le SSMO Côte-Nord pour faire valoir les compétences des personnes handicapées et créer une réserve de candidatures. Ces deux interlocuteurs devaient maintenir le lien de communication pour assurer le suivi.

## **Difficultés**

Pour le projet de construction de la ROMAINE, Hydro-Québec a mandaté des agences pour le recrutement des travailleurs qui ne sont pas couverts par le décret de la construction. Ces emplois étaient prioritairement accordés aux personnes autochtones de la région.

De nombreux postes pourraient être disponibles, notamment des postes d'entretien, mais ce sont surtout des postes à temps partiel ou sur appel. Ces postes sur appel sont peu adaptés aux personnes handicapées qui pourraient les occuper car leur statut précaire crée de l'instabilité, notamment au niveau des horaires, ce qui représente un obstacle non négligeable pour les personnes handicapées intellectuelles qui ont besoin d'une routine stable.

Après la rencontre avec Hydro-Québec, plus d'une année s'est écoulée avant qu'Hydro établisse un premier contact avec le SSMO-PH de la région. Ce dossier a demandé au PROJET et au conseiller régional de la FTQ un suivi rigoureux.

## **Résultat**

Avec le soutien du SSMO Côte-Nord, deux personnes handicapées sont en processus d'embauche pour des postes d'entretien. Pour l'avenir, nous recommandons qu'un échancier soit établi dès le départ pour éviter les longs délais et mieux définir les responsabilités de chacun.

# De la visibilité

## pour les personnes handicapées

---

### **Entreprise**

La Banque Laurentienne est une institution financière de 3700 employés répartis dans 158 succursales, 36 centres d'affaires commerciales et 15 bureaux de courtage, à travers le Québec.

### **Syndicat**

Syndicat des employées et employés professionnels-les et de bureau – Québec, section locale 434.

### **SSMO-PH**

Les SSMO-PH de toutes les régions où la banque est présente.

### **Origine**

Ce dossier fut initié par le président de la section locale 434 du SEPB. Une première rencontre a eu lieu avec les responsables syndicaux du comité Diversité pour leur faire connaître l'objectif. Puis, nous avons eu deux rencontres de sensibilisation et d'information avec la vice-présidente aux ressources humaines, les responsables de ce service ainsi que des représentants du centre d'appel de Montréal. À la troisième rencontre, la banque nous a fait part de ses besoins importants en main-d'œuvre dans le secteur du service à la clientèle en succursales, partout au Québec et au centre d'appel à Montréal.

### **Démarche**

C'est donc à l'intérieur de ce créneau que 3 profils de postes ont été sélectionnés pour ce projet d'embauche de personnes handicapées. À la suggestion du PROJET, la banque a délaissé la procédure habituelle de mise en candidature par Internet et a opté pour la désignation d'un agent de liaison responsable de notre dossier. Les trois descriptions de poste ont été transmises à tous les SSMO-PH de la province. Les mises en candidature ont été acheminées à l'agent de liaison de la banque par l'entremise du PROJET.

Chacune des candidatures a fait l'objet d'une analyse en profondeur avec le SSMO-PH ou le PROJET afin de bien comprendre les limitations et les compétences de chacun. Au besoin, il y a eu des entrevues téléphoniques ou en personne avec les candidats.

### **Difficultés**

Le poste le plus sollicité par les candidats, conseiller « services télébancaires », était exclusivement disponible à Montréal. Cette réalité géographique a constitué un obstacle insurmontable pour un travailleur habitant à l'extérieur de Montréal où il n'y a pas de transport adapté qui va à l'extérieur de sa région.

Cinq candidatures sur les huit proposées ont été évaluées par la banque qui a identifié les difficultés suivantes :

- ▼ Manque de conformité de la formation, de l'expérience et des intérêts
- ▼ Absence d'accréditation professionnelle adéquate
- ▼ Peu de possibilité d'intérêts de carrière du candidat par rapport aux exigences du poste

Même si certaines personnes avaient étudié dans le domaine et maîtrisaient les connaissances et les compétences techniques, le type d'emplois que l'on retrouve dans les banques a beaucoup changé et il est davantage axé sur le service à la clientèle, à des activités de vente de produits et services, ce qui se prête moins à la réalité de personnes qui sont plus à l'aise de travailler seules, sans contacts avec le public.

### **Résultat**

Cette analyse exhaustive a permis d'établir la meilleure concordance entre les exigences de chacun des postes, pour chacune des candidatures. Par exemple, une candidate avait soumis sa candidature sur un poste de conseillère au service à la clientèle. Après analyse, malgré sa connaissance et son expérience en milieu bancaire et financier, la cliente ne répondait pas au profil du poste. Par contre, celle-ci répondait au profil du poste d'analyste au crédit. La banque a donc conservé sa candidature jusqu'à l'ouverture d'un tel poste.

La banque a établi et nous a remis des informations sur les critères essentiels pour accéder à un poste au service à la clientèle, notamment le fait que les travailleuses et travailleurs doivent obligatoirement faire de la vente active.

Nous recommandons que les descriptions de poste reflètent mieux les exigences quant à l'approche actuelle envers la clientèle et les besoins de la banque.

# Ouvrir les portes

## d'une administration municipale

---

### **Entreprise**

La Ville de Montréal, une municipalité de 19 arrondissements et 930 000 habitants. La ville de Montréal est soumise à la loi sur l'Accès à l'égalité en emploi.

### **Syndicat**

Syndicat des fonctionnaires municipaux de Montréal – cols blancs (SCFP-429).

### **Origine**

L'équipe du PROJET a communiqué avec les deux principaux syndicats de la ville, soit le SCFP-429 et le Syndicat des cols bleus regroupés de Montréal (SCFP-301) pour les sensibiliser et les inciter à être plus actifs comme représentant des travailleuses et travailleurs impliqués dans l'application de la loi. Avec la participation active du syndicat, nous avons mis en place un projet pilote centralisé qui répondrait aux exigences de la Ville et des arrondissements, et ce, dans le respect de la convention collective.

### **Démarche**

Nous avons eu quelques rencontres de sensibilisation avec le Syndicat des fonctionnaires municipaux de Montréal (SCFP-429) pour les soutenir dans la création d'un comité de surveillance du respect de la loi par la ville. Par la suite, des rencontres ont eu lieu, toujours en présence du syndicat, avec le Service du capital humain de la Ville. Enfin, pour sensibiliser les élus sur l'élaboration d'un tel projet pilote, la conseillère municipale responsable du dossier diversité a été rencontrée.

### **Difficultés**

Notre PROJET et le travail du syndicat venait en complémentarité avec le travail déjà réalisé par la Ville. Nous devons ensuite faire face à un problème de nature structurelle, soit le fait que les arrondissements sont entièrement autonomes pour l'embauche du personnel. Il fallait aussi s'entendre sur le plan d'action de la ville exigé par la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse afin de respecter les exigences de la convention collective.

Devant la multitude de postes disponibles, il fallait identifier ceux à privilégier pour atteindre nos objectifs communs et respecter les adaptations liées aux limitations de certains candidats. Compte tenu que nous devons convaincre l'administration et le politique, le processus est très lent et demande un suivi constant.

### **Résultat**

Le PROJET pilote serait sous la gouverne de la Ville Centre, indépendamment de l'arrondissement où se situerait le poste. Le dialogue entre l'employeur et le syndicat est bien installé. Le service du capital humain a bénéficié d'une formation sur la réalité du travail pour les personnes handicapées. Le dossier est toujours actif et en développement.

# Au-delà des tabous : le syndrome d'Asperger

---

## **Entreprise**

Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP)

## **Syndicat**

Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier (SCEP), section locale 2023.

## **SSMO-PH**

Action main-d'œuvre.

## **Origine**

En réponse à une offre d'emploi pour le poste de commis réceptionniste, Action main-d'œuvre a travaillé avec toutes les parties en cause pour intégrer une personne avec un syndrome d'Asperger pour ce poste de travail.

## **Démarche**

Après la sélection, faite selon la procédure normale, soit les tests et l'entrevue, l'employeur gardait une certaine réserve, compte tenu du handicap du candidat, soit le syndrome d'Asperger, qui fait partie du spectre de l'autisme. Par la suite, une conférence téléphonique a été initiée par la conseillère en emploi du SSMO-PH Action main-d'œuvre, volet À l'emploi, avec les intervenants régionaux du syndicat afin de les familiariser avec les limitations liées au handicap.

Une fois le candidat embauché, une conseillère a exercé un suivi étroit à plusieurs reprises, notamment par une observation active afin de mieux cerner les difficultés rencontrées en cours d'emploi. Des rencontres ont eu lieu afin de faciliter les apprentissages du candidat et les collègues ont été rencontrés afin de mieux comprendre ses limitations et ainsi adapter leur niveau d'intervention auprès de lui. Le PROJET est aussi intervenu pour soutenir l'intégration du candidat, informer les employés qui éprouvaient des difficultés avec celui-ci et renseigner le syndicat local.

L'employé a également fait l'objet d'un suivi régulier afin de développer encore plus ses habiletés sociales, notamment au chapitre de la réponse téléphonique.

## **Difficultés**

En premier lieu, il était important d'atténuer les craintes et de combattre les préjugés à l'égard des personnes atteintes d'un handicap faisant partie du spectre de l'autisme. Il fallait également convaincre l'employeur des compétences d'une personne atteinte du syndrome d'Asperger dans des fonctions qui requièrent notamment des habiletés sociales importantes. Enfin, il fallait modifier les méthodes d'approche et de formation des principaux superviseurs.

## **Résultat**

L'employé est en poste depuis 2009 à la satisfaction de l'employeur. (Voir capsule – Julien, le réceptionniste).

# Un projet de maintien

## pour commencer

---

### **Entreprise**

Rio Tinto Alcan, une entreprise installée depuis plusieurs décennies au Saguenay Lac-St-Jean dont les usines de Jonquière et Alma sont syndiquées avec des syndicats affiliés à la FTQ.

### **Syndicat**

TCA-Québec, section locale 1037, usine de Jonquière et Syndicat des Métallos, section locale 9190, usine d'Alma.

### **SSMO-PH**

Service externe de main-d'œuvre du Saguenay Lac-St-Jean.

### **Origine**

Le Syndicat des TCA-Québec et le Syndicat des Métallos nous ont consultés pour des difficultés à maintenir en poste les travailleuses et travailleurs devenus handicapés en cours d'emploi. Nous leur avons donc suggéré de créer un projet pilote afin de familiariser les superviseurs et le personnel à la réalité du travail avec une personne devenue handicapée et aussi d'augmenter le pourcentage de maintien en emploi.

Pour le PROJET, il s'agissait de faire une percée dans une grande entreprise et de mettre à profit cette démarche pour faciliter le maintien en emploi et, éventuellement, des possibilités d'intégration.

### **Démarche**

Les syndicats ont organisé une première rencontre avec le directeur des relations de travail et les directeurs des ressources humaines afin de présenter notre PROJET et les services du Service externe de main-d'œuvre du Saguenay-Lac-St-Jean (SSMO-PH).

C'est lors de la seconde rencontre que l'employeur a décidé d'un possible projet pilote de maintien en emploi à l'usine de Jonquière et une autre rencontre nous a permis de s'entendre sur les modalités.

Par la suite, nous avons tenu quelques rencontres pour, d'une part, mieux faire connaître à l'employeur le ROSEPH et les services du SSMO-PH du Saguenay-Lac-St-Jean et, d'autre part, sensibiliser et informer les directeurs des usines quant à l'importance de maintenir en emploi des personnes avec des limitations. Nous voulions faciliter la recherche d'une procédure commune pour assurer la réussite du projet.

### **Difficultés**

Il s'agit d'une grande entreprise qui comporte plusieurs départements (usines, plusieurs intervenants, et ce, dans 2 villes principales, Jonquière et Alma). Les suivis sont fastidieux compte tenu des agendas du PROJET, de l'entreprise, des syndicats et du SSMO-PH. Selon les syndicats, il y avait beaucoup de réticences de la part des travailleurs et travailleuses qui craignaient que cela entraîne une surcharge de travail.

## **Résultat**

Les séances de sensibilisation sont terminées et Rio Tinto Alcan travaille actuellement à identifier une première candidature pour le projet pilote. Nous avons sensibilisé les syndicats impliqués et le SSMO-PH à assurer le suivi.

# La relocalisation

Une solution pour maintenir un travailleur  
en emploi

---

## **Entreprise**

Université de Montréal, importante institution d'enseignement de langue française dans la région du Montréal Métropolitain.

## **Syndicat**

Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP), section locale 1186, employés d'entretien et de métiers.

## **Origine**

Un appel du président de la section locale du syndicat nous informait de leurs difficultés à s'entendre avec l'employeur à propos de trois travailleurs ayant développé des limitations fonctionnelles en cours d'emploi. Il s'agissait de les relocaliser dans de nouvelles fonctions afin de tenir compte de leur situation personnelle.

## **Démarche**

Dans un premier temps, nous avons rencontré le syndicat local afin d'identifier les limitations des travailleurs et d'évaluer les tâches reliées à la relocalisation, les habiletés requises et les propositions de l'employeur.

Dans un second temps, les représentants des ressources humaines responsables de ces dossiers ont été rencontrés, toujours en présence du syndicat. Nous n'avons pas rencontré les gestionnaires, seulement les personnes des ressources humaines.

## **Difficultés**

L'employeur montrait de la résistance aux relocalisations ciblées, notamment au chapitre de la productivité des travailleurs et des coûts relatifs à une telle relocalisation. Il fallait donc convaincre l'employeur qu'un travailleur aux prises avec des limitations fonctionnelles demeure productif. L'employeur est réticent à utiliser les services des SSMO-PH malgré une expérience antérieure positive.

## **Résultat**

Le dossier est à l'étude mais l'employeur refuse toujours la présence du SSMO-PH. L'employeur et le syndicat échangent et discutent autour des rapports d'expertise, notamment en provenance d'ergothérapeutes. Les travailleurs concernés sont tenus informés des négociations et des discussions.

# Mettre à profit

## L'expertise d'un SSMO-PH

---

### **Entreprise**

Paccar, une entreprise de fabrication de camions, installée depuis plusieurs années dans la région des Laurentides.

### **Syndicat**

TCA-Québec, section locale 728.

### **SSMO-PH :**

Intégration-Travail Laurentides (St-Eustache).

### **Origine**

Nous avons été contactés par le conseiller syndical des TCA-Québec, responsable syndical de cette entreprise, afin d'explorer la possibilité de réintégrer en emploi un travailleur malgré une surdité complète d'une oreille.

### **Démarche**

Après l'avoir brièvement informé sur la manière de procéder, nous l'avons immédiatement mis en contact avec le répondant du SSMO-PH Intégration-Travail Laurentides. Une fois le dossier ouvert, le SSMO-PH a mandaté un audiologiste du centre de réadaptation afin de lui fournir une évaluation sur la situation du travailleur et d'identifier le ou les postes qui lui seraient accessibles sur les 300 possibles. Il doit ensuite évaluer les adaptations nécessaires à la réintégration du travailleur.

### **Difficultés**

Il est toujours plus difficile de réintégrer un travailleur lorsqu'il a déjà perdu son emploi, mais avec un bon dossier on peut convaincre l'employeur que malgré un handicap, la personne a des capacités et que des mesures simples permettent de respecter la sécurité.

### **Résultat**

Le Centre de réadaptation (audiologiste) a remis son rapport au SSMO-PH et transmis copie au syndicat et à l'employeur. Le travailleur pourrait occuper les 300 postes disponibles, sauf 2. Une rencontre entre le SSMO-PH et le syndicat doit avoir lieu bientôt et une rencontre tripartite suivra.

Nous recommandons aux syndicats de s'assurer que la demande d'intervention du SSMO-PH soit faite avant que la personne ait perdu son emploi.



# L'ACCÈS AU TRAVAIL : Au-delà du handicap

Une conférence tenue les 7 et 8 novembre 2011

## Un mot des porte-parole

*Nous croyons que cette conférence nous a permis de poursuivre notre réflexion au sujet des obstacles qui se dressent sur le parcours vers l'emploi et en emploi pour les personnes handicapées, de faire le point sur nos responsabilités respectives face à leur intégration en emploi et d'entrevoir des mécanismes de collaboration à long terme qui tiennent compte de nos réalités.*

Daniel Boyer, secrétaire général de la FTQ

Isabelle Senneville,  
présidente du ROSEPH

## « Une conférence qui fait réfléchir »

Commentaire recueilli à la table Lanaudière

La tenue de cette conférence a certainement été le moment de poursuivre la réflexion amorcée pendant le PROJET autour des obstacles à l'intégration et au maintien en emploi des personnes handicapées. Invités à participer à un exercice de bilan et perspectives, les participants nous entraînent plutôt vers un effet croisé où se conjuguent des constats, des obstacles, des avancées concrètes, des effets de réseautage, des projets en cours, mais également des perspectives d'avenir.



décideurs, utilisant leurs liens de collaboration avec les syndicats pour ouvrir et maintenir ouvertes les portes des entreprises.

La tenue de la conférence a permis d'apporter un éclairage spécifique sur la **nécessité** de réaliser des maillages plus étroits, pour mieux se connaître. Par exemple, intégrer des gens de la FTQ sur les conseils d'administration des SSMO-PH. Poursuivre, dans l'esprit du PROJET, les **collaborations** entre les SSMO-PH et les milieux syndiqués FTQ. L'établissement d'un réseau pour maintenir et poursuivre le travail apparaît comme un incontournable.

Pour favoriser l'accès au travail des personnes handicapées, nous devons penser à trois mots clés : **patience, persévérance et ouverture d'esprit**. Ces trois mots illustrent aussi bien les obstacles rencontrés que les solutions envisagées par les participants. On parle ici des obstacles liés à la méconnaissance des capacités et des compétences des personnes handicapées, des préjugés et des difficultés d'adaptation. En effet, dans des milieux de travail déjà surchargés, l'intégration des personnes handicapées fait souvent peur.

## PATIENCE, PERSÉVÉRANCE ET OUVERTURE D'ESPRIT

C'est à travers des **partenariats** et du réseautage régional que les syndicats, les SSMO-PH et les employeurs seront parties prenantes de l'accès au travail des personnes handicapées. Plus concrètement, syndicats et conseils régionaux avec l'expertise des SSMO-PH doivent poursuivre le travail de sensibilisation auprès des employeurs, dans tous les secteurs d'activités. Les SSMO-PH doivent poursuivre les rencontres avec les décideurs, utilisant leurs liens de collaboration



# Dans les milieux de travail, les obstacles rencontrés par les personnes handicapées sont très concrets



RESPECT  
DIGNITÉ ET  
QUALITÉ DE VIE

Dans les milieux de travail, les obstacles rencontrés par les personnes handicapées sont très concrets : **mauvaise** préparation du milieu, des collègues, **méconnaissance** par l'employeur des possibilités d'aménagements et du soutien gouvernemental disponible, **manque** de personnes assignées au dossier personnes handicapées dans l'entreprise et au syndicat, services **non accessibles** pour favoriser la participation à la vie syndicale.

La réflexion de l'assemblée était guidée par trois mots : **respect, dignité et qualité de vie**, trois mots clés qui reflètent le leitmotiv des organisations et des participants dans leur recherche de solutions concrètes pour soutenir les personnes handicapées dans leur milieu de travail.



Poursuivre, dans l'esprit  
du PROJET, les  
collaborations entre les  
SSMO-PH et les milieux  
syndiqués FTQ.

Du côté des initiatives syndicales, la négociation de clauses spécifiques dans les conventions collectives fait certainement partie des solutions. C'est à partir du travail de sensibilisation réalisé auprès des syndicats que ces clauses se multiplient dans les conventions, favorisant ainsi la prise en compte des limitations de la personne par l'employeur afin de lui assurer un environnement de travail respectueux de ses besoins.

L'utilisation des expertises, des acquis syndicaux, des réseaux existants comme vecteur privilégié au maintien en emploi constitue également une piste qui a été abondamment soutenue par les participants. Par exemple, favoriser le travail avec des intervenants en santé et sécurité du travail, en condition féminine ou avec le réseau des délégués sociaux.

Il faut trouver des moyens pour aider les personnes handicapées à collaborer à leur propre intégration et à la sensibilisation de leur milieu. C'est dans cette optique, qu'un participant proposait la transformation du triangle de la collaboration en losange de la collaboration, la quatrième pointe représentant la collaboration des travailleurs.

Il faut trouver des  
moyens pour aider les  
personnes handicapées  
à collaborer à leur  
propre intégration et  
à la sensibilisation de  
leur milieu.



## LA CONFÉRENCE en CHIFFRES

Au-delà des chiffres, cette conférence, c'est :

- 140 participantes et participants
- 17 régions administratives du Québec
- 12 capsules vidéo réunies sur une clé USB
- 13 panélistes, experts des SSMO-PH et du milieu syndical, employeurs, employés, délégués syndicaux.
- 26 services spécialisés de main-d'œuvre pour personnes handicapées du Québec
- Un reportage vidéo, synthèse de la conférence
- Les conseils régionaux FTQ et les syndicats affiliés
- Des partenaires du milieu, dont :
  - ▼ Cabinet de la ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale
  - ▼ Directions nationale et régionales du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale
  - ▼ Commission des partenaires du marché du travail (CPMT)
  - ▼ Emploi Québec
  - ▼ Office des personnes handicapées du Québec (OPHQ)
  - ▼ Commission des droits de la personne et de la jeunesse du Québec
  - ▼ CAMO-PH
  - ▼ SPHÈRE-QUÉBEC

L'organisation par table régionale regroupant des partenaires du milieu du travail, du milieu syndical et des services spécialisés de main-d'œuvre pour personnes handicapées a permis des échanges fructueux et constructifs, en même temps qu'il constituait en lui-même un exercice de maillage et de consolidation des collaborations déjà établies.

## Une conférence, un travail d'équipe

L'équipe du **PROJET TRAVAILLONS ENSEMBLE** tient à remercier et à souligner la contribution du sous comité conférence, composé de Marlène Bazile, Michel Ducharme, France Gilbert, Louise Grenier, Louise Miller, Isabelle Senneville, Chantale Toupin, qui s'est joint à elle pour l'organisation de l'événement. Un merci particulier à Esther Désilets et Louise Miller pour leur travail de synthèse des ateliers de la Conférence, qui a constitué la base principale de ce document.

Également, nous tenons à souligner l'engagement de tous nos collaborateurs dans cette aventure, notamment Marie Doyon de TAC.com qui a assuré l'animation, Louis-Paul Legault et Martin L'Écuyer des Productions POPCOM qui ont réalisé l'ensemble des productions vidéos et le Fonds de solidarité de la FTQ pour sa participation financière à la tenue de cet événement.



Le PROJET TRAVAILLONS ENSEMBLE est subventionné par Emploi-Québec. Le PROJET TRAVAILLONS ENSEMBLE a été rendu possible par la Commission des partenaires du marché du travail. Le PROJET TRAVAILLONS ENSEMBLE s'inscrit dans le cadre de la Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MESS)

Emploi  
Québec

Commission  
des partenaires  
du marché du travail  
Québec

Emploi  
et Solidarité sociale  
Québec

  
Fédération  
des travailleurs  
et travailleuses  
du Québec  
FTQ

  
**ROSEPH**  
Regroupement des organismes spécialisés  
pour l'emploi des personnes handicapées



L'équipe du **PROJET TRAVAILLONS ENSEMBLE**

  
**FONDS**  
de solidarité FTQ

### GLOSSAIRE DES ACRONYMES SYNDICAUX

ACRONYME	NOM COMPLET
SCFP	Syndicat canadien de la fonction publique
FTQ - Construction	FTQ - Construction
SCEP	Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier
Métallos	Syndicat des Métallos
TUAC	Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce
Teamsters	Syndicat des Teamsters
AFPC	Alliance de la fonction publique du Canada
TCA – Québec	Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada
SQEES-298	Syndicat québécois des employées et employés de service, section locale 298 FTQ
AIMTA	Association internationale des machinistes et des travailleurs et travailleuses de l'aérospatiale
SEPB	Syndicat des employées et employés professionnels-les et de bureau
STTP	Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes
UES-800	Union des employés et employées de service
UTIS –FTQ	Union des travailleurs et travailleuses industriels et de service
SITBCTM	Syndicat international des travailleurs et travailleuses de la boulangerie, confiserie, tabac et meunerie
Guilde des musiciens (GMMQ)	Guilde des musiciens et musiciennes du Québec
SPQ	Syndicat des pompiers et pompières du Québec
AIEST	Alliance internationale des employés de scène, de théâtre et de cinéma
UDA	Union des artistes
VMP	Union des travailleurs du verre, mouleurs, poterie, plastique et autres
SCOMM	Syndicat canadien des officiers de marine marchande
STUQ	Syndicat des travailleurs unis du Québec
STT	Syndicat des travailleurs (euses) en télécommunications (STT)
FITI	Fraternité indépendante des travailleurs industriels
FTPO	Fraternité des travailleuses et travailleurs du préhospitalier du Québec, section locale 592



# Annexe H

## LISTE DES SSMO-PH

---

### ABITIBI-TÉMISCAMINGUE

Vision-Travail Abitibi-  
Témiscamingue  
Rouyn-Noranda  
819 797-0822  
[www.vision-travail.qc.ca](http://www.vision-travail.qc.ca)

### BAS-SAINT-LAURENT

Emploi-Services  
Matane  
418 566-6407  
[www.emploi-services.qc.ca](http://www.emploi-services.qc.ca)

### SEMO KRTB

Rivière-du-Loup  
418-863-7366  
[www.semokrtb.com](http://www.semokrtb.com)

### SSMO l'Élan

Mont-Joli  
418 775-8989  
[www.ssmo-elan.net](http://www.ssmo-elan.net)

### CENTRE DU QUÉBEC

SEMO Drummond  
Drummondville  
819 478-4277  
[www.semocq.com](http://www.semocq.com)

### CHARLEVOIX

Les services de main-d'œuvre  
l'Appui  
Baie Saint-Paul  
418 435-2503  
[www.cje-appui.qc.ca](http://www.cje-appui.qc.ca)

### CHAUDIÈRE-APPALACHES

SEMO Chaudière-Appalaches  
Thetford-Mines  
418 338-5656  
[www.semochaudiereappalaches.ca](http://www.semochaudiereappalaches.ca)

### CÔTE-NORD

SEMO Côte-Nord  
Baie-Comeau  
418 589-9034  
[www.semocn.qc.ca](http://www.semocn.qc.ca)

### ESTRIE

Trav-action  
Sherbrooke  
819 564-1271  
[www.travaction.ca](http://www.travaction.ca)

### GASPÉSIE-ÎLES-DE-LA-MADELINE

SEMO Gaspésie-les-Îles inc  
Gaspé  
418 368-1556  
[semogim@cgcocable.ca](mailto:semogim@cgcocable.ca)

### LANAUDIÈRE

SEMO ESSOR II  
Joliette  
450 755-3855  
[www.essor2.org](http://www.essor2.org)

### LAURENTIDES

Intégration-Travail Laurentides  
St-Jérôme  
450 436-4024  
[www.i-tl.org](http://www.i-tl.org)

### LAVAL

L'Arrimage  
Laval  
450 967-9611  
[www.larrimage.ca](http://www.larrimage.ca)

### L'Étape

Laval  
450 667-9999  
[www.letape.org](http://www.letape.org)

### MAURICIE

SEMO Mauricie  
Trois-Rivières  
819 379-8242  
[www.semomauricie.org](http://www.semomauricie.org)

### MONTÉRÉGIE

SEMO Montérégie  
Longueuil  
450 646-1595  
[www.sdem-semborg](http://www.sdem-semborg)

### MONTREAL

Action Main-d'œuvre  
Montréal  
514 721-4941  
[www.actionmaindoeuvre.ca](http://www.actionmaindoeuvre.ca)

### L'Arrimage

Montréal  
514 389-9393  
[www.larrimage.ca](http://www.larrimage.ca)

### Moëlle épinière et motricité

Montréal  
514 341-7272  
[www.moelleepiniere.com](http://www.moelleepiniere.com)

### MONTREAL (SUITE)

SEMO Horizon-Travail  
Montréal  
514 933-1141  
[www.horizon-travail.org](http://www.horizon-travail.org)

### SEMO L'Étape

Montréal  
514 526-0887  
[www.letape.org](http://www.letape.org)

### NORD DU QUÉBEC

SEMO Saguenay-Lac-Saint-Jean  
Chibougamau  
418 722-7354  
[id.semo@bellnet.ca](mailto:id.semo@bellnet.ca)

### OUTAOUAIS

La Relance Outaouais  
Gatineau  
819 770-6444  
[www.larelance.ca](http://www.larelance.ca)

### L'Envol S.R.T.

Gatineau  
819 770-1622  
[www.envolsrt.org](http://www.envolsrt.org)

### QUÉBEC

ÉquiTravail  
Québec  
418 529-5557  
[www.equitravail.com](http://www.equitravail.com)

### La Croisée

Québec  
418 529-6841  
[www.lacroise.ca](http://www.lacroise.ca)

### SAGUENAY-LAC-SAINT-JEAN

Service externe de main-d'œuvre  
du Saguenay  
Saguenay  
418 548-3906  
[www.semo-saguenay.ca](http://www.semo-saguenay.ca)

### SEMO Saguenay-Lac-Saint-Jean

Dolbeau-Mistassini  
418 276-6613  
[semodlb@bellnet.ca](mailto:semodlb@bellnet.ca)



