Les pratiques d'embauche **INCLUSIVES**

Histoires de réussites québécoises

PRÊTS DISPONIBLES & CAPABLES

Prêts, disponibles et capables AU QUÉBEC

Qui sommes-nous ?

À l'échelle du Québec, le programme pancanadien Prêts, disponibles et capables (PDC) est chapeauté par la Société québécoise de la déficience intellectuelle et par Voyez les choses à ma façon.

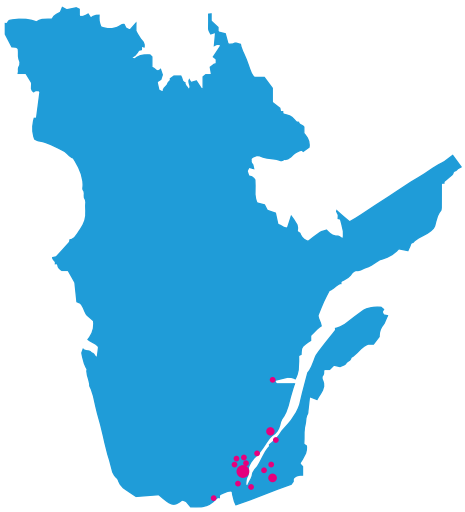
Que faisons-nous ?

Prêts, disponibles et capables vise à accroître la participation des personnes ayant une déficience intellectuelle ou un trouble du spectre de l'autisme au marché du travail. Financé par le gouvernement du Canada, le programme est présent dans 20 villes à travers le pays. Au Québec, ce sont 50 entreprises qui participent actuellement à l'embauche inclusive.

Entre 2014 et 2018, le programme *Prêts, disponibles et capables* (PDC) a permis à plus de 150 employés vivant avec une déficience intellectuelle ou un trouble du spectre de l'autisme d'être embauchés.

Quelques partenaires...

Air Canada
AVRIL Marché d'alimentation (2)
Benny & Co.
BIXI
Blanchelle
Brasserie Harricana
Buanderie CM
Cascades
Commission Scolaire de Montréal
Compo-Recyle
Coop Coco
Benny & Co.
Costco (21)
Dans un Jardin
Desjardins
École Saint-François D'assise
Entretien Ménager Hôtelier Inc.
Equipe Tardif
Gate Gourmet
Groupe Robert
Harnois Groupe Pétrolier
IGA Extra Cowansville
Innovaderm
Joe Jack et John
Jus Pur
L'Oréal
La Cardeline
La Crostina
Les Aliments Dare
Les production des pieds des mains
Les Vivaces (375 ième)
McDonald's
Manoir Murray Manrèse
MP Repro
Nourcy
Première Moisson Longueuil
Purolator
Restaurant Pacini (2)
Rona Beaubien
Savoir Fleur (Distribution Sierra)
Spectrum Productions
TACT Conseil
Théâtre du Rideau Vert
Tim Hortons
Ultramar - Ville Saint-Laurent
UPS
Rôtisserie Saint-Hubert (Boisbriand)
Véco Vélo Électrique
Veg Pro
Village des Valeurs - Lachenaie
Voyez les choses à ma façon



PRÊTS DISPONIBLES & CAPABLES

En tant que pratique prometteuse, le programme Prêts, disponibles et capables crée des opportunités d'emplois et facilite l'accès équitable au travail pour tous.

Lorsqu'elles sont affectées à des postes qui cadrent efficacement avec leurs intérêts et leurs compétences professionnelles, les personnes qui vivent avec une déficience intellectuelle ou un trouble du spectre de l'autisme peuvent exceller et souvent dépasser les attentes de l'employeur. C'est pourquoi, depuis le début du programme PDC en octobre 2014, plus d'une centaine d'embauches en milieu de travail régulier – sans subvention salariale – ont eu lieu à travers la province.

Véritables ambassadeurs de PDC, les employeurs qui ont choisi l'embauche inclusive sont unanimes : les équipes diversifiées sont plus performantes.

En partenariat avec un réseau de 20 organismes d'employabilité à travers l'ensemble du Québec, le programme PDC a facilité l'accès à cette main d'œuvre stable, fiable, motivée et disponible.

Cette brochure présente 17 succès d'embauche inclusive dont les témoins sont des directeurs et gestionnaires, qui comme vous, souhaitent faire de la diversité une priorité pour leur entreprise.

À travers ces histoires de réussites, vous êtes invités à constater les nombreux avantages liés au recrutement de ces candidats prêts, disponibles et capables. Nous espérons que ces faits et témoignages sauront vous convaincre de la valeur des employés qui vivent avec une déficience intellectuelle ou un trouble du spectre de l'autisme. Nous souhaitons que ces exemples servent de levier afin de permettre à plus d'employeurs d'ouvrir leurs portes à l'embauche inclusive.

L'équipe de Prêts, disponibles et capables / province du Québec

Pour joindre l'équipe de PDC : fr.readywillingable.ca

SOCIÉTÉ QUÉBÉCOISE DE LA DÉFICIENCE INTELLECTUELLE

VOYEZ LES CHOSES À MA FAÇON™
SEE THINGS MY WAY™
CENTRE D'INNOVATION
CENTRE FOR INNOVATION

De gauche à droite : Geneviève Poirier, Hans Dupuis, Chantal Dugas et Nathalie Lemyre

AIR CANADA

AIR CANADA embarque dans le programme d'embauche inclusive Prêts, disponibles et capables

MAI 2018 Chef de file en matière d'innovation depuis sa création en 1937, *Air Canada* compte parmi les plus grands transporteurs aériens au monde et emploie 30 000 personnes sur l'ensemble du territoire canadien. Dans un objectif de favoriser davantage la diversité au sein de son équipe et ainsi augmenter le nombre de candidats qui vivent avec une limitation intellectuelle, Nathalie Lemyre, directrice du département d'acquisition de talents, Chantal Dugas, chef de service principale, diversité et service linguistique, et Holly Smy, chef de service - qualité de l'environnement cabine, ont vu dans le programme fédéral Prêts, disponibles et capables (PDC) une opportunité de faire évoluer l'entreprise en embauchant récemment trois employés qui vivent avec une déficience intellectuelle ou un trouble du spectre de l'autisme.

Engagé en décembre 2017, Hans Dupuis vit avec un trouble du spectre de l'autisme. Il occupe un emploi à temps plein de spécialiste - formation, mobilisation du personnel et de la diversité au siège social, à Montréal. Dans le cadre de son travail, il doit entre autre valider les réservations de salles à travers le Canada, répondre aux interrogations des employés et des professeurs, assurer l'envoi du matériel et commander les repas des étudiants selon les inscriptions. **« C'est un poste qui comporte énormément de tâches et demande de fortes compétences organisationnelles. Hans est comme le point de convergence de toutes les questions et confirmations relatives à la formation des employés et des gestionnaires à travers le pays »,** explique madame Dugas, sa superviseure.

« Les postes en opération sont des postes syndiqués qui demandent de la rapidité et de hauts rendements de performance, ce qui comporte de nombreux défis pour intégrer un nouvel employé », explique madame Lemyre. Pour la gestionnaire, avoir Hans dans son équipe n'aurait pas été pensable il y a un an et demi. **« Il est d'une importance capitale d'avoir le soutien et la collaboration des superviseurs, parce qu'on peut faire toutes les démarches possibles pour engager ces employés, mais ultimement, au quotidien, ce sont eux qui travaillent ensemble »**.

L'accompagnement que l'employeur reçoit de PDC et des services spécialisés d'aide à l'emploi partenaires du programme est un élément crucial pour assurer la bonne intégration de ces personnes. **« Quand PDC est venu nous présenter le programme, ils nous ont expliqué que l'on bénéficierait d'un soutien de proximité, personnalisé, répondant à la fois aux besoins de l'employeur et de**

l'employé. Qu'il s'agisse de coaching ou de présence sur le terrain, nous avons reçu, mot pour mot, ce que PDC nous a présenté, et ça, c'est la preuve de la qualité de ce programme » témoigne madame Lemyre. **« Si nous n'avions pas reçu le support et l'expertise de PDC, nous serions loin d'être rendus là où nous sommes aujourd'hui »** complète madame Dugas. **« Nous savons maintenant comment bien intégrer les bonnes pratiques de gestion d'employés qui vivent avec une déficience intellectuelle ou un trouble du spectre de l'autisme. »**

L'embauche inclusive pousse l'employeur à être plus attentif et cohérent en ce qui a trait aux besoins de ses employés, explique la superviseure d'Hans. **« La formation à l'intégration d'Hans nous a amené à revoir nos façons de faire, être plus clairs dans nos énoncés, simplifier et clarifier nos demandes, nos attentes et comment nous exposons ces directives. Toute mon équipe a bénéficié de l'arrivée d'Hans »** témoigne-t-elle.

Concernant le rendement d'Hans, la superviseure constate aussi les avantages de l'embauche inclusive. **« Si c'était à refaire, je le recommencerais demain matin, c'est certain. »** La courbe d'apprentissage du nouvel employé est certes plus longue que celle d'un employé régulier, par contre, elle est en constante progression. Selon madame Dugas, Hans est un employé rigoureux, dédié, engagé et qui a vraiment le souci de bien faire son travail.

À Toronto, Holly Smy n'a pas eu à convaincre Tamara Biancini, chef du service clientèle - qualité de l'environnement cabine, d'embaucher des employés qui vivent avec une déficience intellectuelle ou un trouble du spectre de l'autisme. Selon elles, Julian Wong et Christopher Biagioni-Guezzaoui, engagés via le programme PDC comme préposés à l'entretien des cabines sont indispensables. **« Ils font un excellent travail et réalisent leurs tâches avec enthousiasme et fierté. Les deux**

De gauche à droite : Julian Wong, Tamara Biancini et Christopher Biagioni-Guezzaou

employés que nous avons choisis sont des personnes exceptionnelles. C'est un plaisir de travailler avec eux et cela a joué un grand rôle dans la réussite de leur intégration. Notre département est comme une très grande famille. Nous travaillons de près les uns avec les autres, tous les jours ». D'ailleurs, après six mois de probation, ils ont obtenu un statut d'employé permanent.

Impressionnée par le partenariat avec PDC, madame Smy a partagé ces succès aux différentes équipes de gestionnaires au Canada ce qui les inspirent à favoriser l'embauche inclusive. **« Quelque chose qui a commencé à petite échelle finit par faire boule de neige auprès des gestionnaires de plusieurs villes canadiennes! En parlant de nos succès, nous savons que nous allons encourager d'autres gestionnaires et plus largement d'autres employeurs à travers le pays, à faire comme nous »** souligne-t-elle.

Pour Don Gallant, le directeur national de PDC, **« la valeur de cette initiative pour les entreprises qui ont plusieurs points de services à travers le Canada comme *Air Canada*, est que PDC peut répondre à la demande peu importe leur situation géographique. C'est une solution d'embauche inclusive qui permet de constituer un modèle de diversité et d'inclusion à grande échelle. »**

L'intégration d'employés ayant un trouble du spectre de l'autisme : les 3 facteurs de succès selon Desjardins

De gauche à droite : Marianick Fagnou, Michel Lacroix et Christian Gauthier

JANVIER 2018 Aujourd'hui l'un des plus importants groupes financiers au Canada, *Desjardins,* est toujours resté fidèle à la philosophie et aux valeurs de son fondateur : contribuer au mieux-être des individus et des collectivités. Dans cette optique, *Desjardins* porte également une attention particulière aux initiatives sociales et aux stratégies novatrices. La coopérative a procédé, en moins de deux ans, à l'embauche de quatre personnes ayant un trouble du spectre de l'autisme (TSA) dans des postes spécialisés et à haut rendement en technologie de l'information.

« Il y a un an et demi, nous avons engagé madame Mélanie Lessard comme technicienne pour rejoindre l'équipe de surveillance et sécurité chez *Desjardins*. Quelques semaine après, monsieur Sébastien Tremblay est entré au service de téléphonie et télécommunication pour occuper un poste de technicien en exploitation des systèmes et des infrastructures TI. Ils ont désormais tous les deux une permanence basée sur leur performance et nous sommes extrêmement satisfaits de la qualité de leur travail » témoigne madame Marianick Fagnou, directrice centre conseils en ressources humaines.

Avoir une culture inclusive a toujours été une priorité pour *Desjardins*. Après avoir étudié le potentiel et la faisabilité d'embaucher des personnes ayant un TSA, le service des ressources humaines s'est adressé à Action main-d'œuvre inc.[1] (AMO) pour l'aider à trouver des candidats ayant de fortes compétences en informatique. **« Mélanie avait un CV très intéressant et un bac par cumul en cybersécurité. C'était exactement le type de profil que l'on recherchait. Et il faut dire qu'il est assez rare de trouver des personnes spécialisées dans ce domaine! »** fait remarquer monsieur Christian Gauthier, directeur, cybersécurité défensive et analytique.

Lorsqu'ils sont affectés à des postes qui cadrent efficacement avec leurs intérêts, les personnes ayant un TSA peuvent exceller et souvent dépasser les attentes des employeurs. Diplômé en finances et administration, monsieur Tremblay a vu son poste évoluer rapidement vers l'analyse, le jugement et l'interface client interne. Dans le cadre de ses fonctions de directeur principal sécurité et télécommunications, monsieur Pierre Rochette interagit régulièrement avec monsieur Tremblay : **« Cet employé réalise un travail d'une qualité extraordinaire. Il ne fait jamais d'erreur. »**

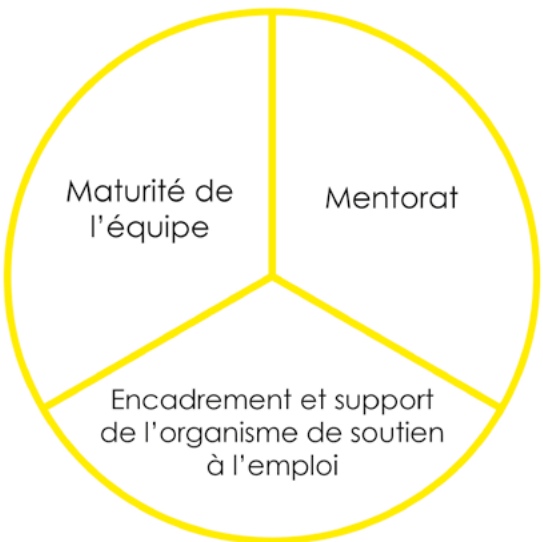
Madame Sonia Roy, conseillère en emploi chez AMO, a répondu à l'ensemble des attentes de l'employeur en présentant des profils répondants parfaitement aux critères d'embauche des gestionnaires de *Desjardins* et en offrant son soutien pour adapter les canevas d'entrevue. « En plus de nous présenter d'excellentes candidatures, madame Roy a fait un travail d'accompagnement essentiel sur tous les plans. Sans son intervention, je ne sais pas si on aurait réussi aussi bien » souligne madame Fagnou.

Une semaine avant l'arrivée des candidats, madame Roy est aussi venue rencontrer les équipes afin que les employés en place puissent poser des questions, aborder les tabous, les stéréotypes et les appréhensions. Pour monsieur Michel Lacroix, gouvernance des services de téléphonie et télécommunications, cette étape est essentielle et participe à la réussite de l'embauche inclusive. **« Une fois que tout cela a été tablé, l'équipe s'est sentie prête et on a foncé. »**

Selon monsieur Lacroix, les trois facteurs de succès d'une bonne intégration des employés TSA reposent d'une part sur l'encadrement et le support d'un conseiller en emploi, mais également sur la maturité des équipes de travail et sur l'instauration d'un mentorat. **« Si ces trois prérequis ne sont pas réunis, il y a peu de chance que cela fonctionne. Je ne suggérerai jamais à un gestionnaire de prendre un employé avec un TSA s'il n'a pas atteint une certaine maturité avec son équipe »** confit-il.

Dans l'équipe de monsieur Lacroix, 8 employés sur 27 se sont proposés pour accompagner Sébastien et s'offrir comme son mentor. **« Ce soutien personnalisé a favorisé significativement son intégration mais aujourd'hui, il n'en a besoin que de façon très occasionnelle. Cela prouve que c'est une technique qui a bien fonctionné »** soutient-il.
Suite à ces intégrations positives, *Desjardins* est incontestablement prêt à réitérer ce type de processus d'embauche inclusive. Finalement, l'équipe de gestionnaires souligne que cette stratégie amène l'employeur à modifier son schème de pensée et ne plus considérer un poste de travail comme étant un élément figé mais modulable et évolutif.

Les 3 facteurs de succès de l'intégration en emploi de personnes TSA chez Desjardins



[1] Le service spécialisé Action main-d'œuvre est une corporation à but non lucratif qui a pour mission d'actualiser l'intégration socioéconomique de personnes ayant des limitations intellectuelles ou un trouble du spectre de l'autisme.

Dans un Jardin rejoint la liste des employeurs inclusifs en ajoutant une nouvelle couleur à sa palette de qualités

De gauche à droite : Snezana Srbirnoska, Nancy Deroy, Madeleine Saint-Pierre et Véronique Gagnon.

JANVIER 2018 Reconnue à l'international comme créative, innovatrice et visionnaire, la compagnie *Dans un Jardin* élabore, fabrique et distribue différentes gammes de produits pour le bain, le corps et la maison. Avec une première embauche inclusive d'une personne vivant avec une déficience intellectuelle en tant que préposée au conditionnement, l'entreprise ajoute une nouvelle couleur à sa palette de qualités! Engager cette nouvelle employée est une réussite et le résultat d'un beau travail d'équipe.

Madame Nancy Deroy, directrice de production à l'usine de Boucherville, qui regroupe les employés de l'unité de fabrication des produits, de l'entrepôt et du centre de recherche, considérait depuis plusieurs années l'embauche inclusive comme un moyen d'apporter du positif à son équipe de production, tout en confirmant les valeurs humaines que prône la compagnie. **« Il faut prendre le temps d'intégrer ces personnes en mettant en place de bonnes pratiques de gestion, car une fois qu'elles ont assimilé leur travail, elles sont très autonomes et apportent une plus value à la dynamique d'équipe ainsi qu'à l'entreprise »** fait-elle valoir.

Coordonnatrice provinciale du programme pancandien *Prêts, disponibles et capables*, madame Amélie Duranleau a comme mandat d'approcher les entreprises québécoises afin de leur faire connaître la valeur ajoutée d'engager des personnes ayant une déficience intellectuelle ou un trouble du spectre de l'autisme (TSA). **« Depuis 2014, plus de 40 compagnies à travers le Québec ont embarquées dans le programme et le chiffre ne cesse d'augmenter !** » souligne-t-elle. En adoptant des pratiques d'embauche inclusives, les entreprises créent des équipes à haut rendement, engagées et efficaces qui atteignent leurs objectifs.

Une fois que l'employeur a validé son intérêt à ouvrir sa porte à un candidat prêt, disponible et capable, le processus est très rapide. La présélection des postulants (en fonction des critères d'embauche de l'entreprise) et la

préparation à l'entrevue, sont pris en charge par un conseiller en emploi d'un des services de main-d'œuvre partenaire. Enfin, une fois que la personne est engagée, l'employeur bénéficie, au besoin et en tout temps, d'un accompagnement adapté et individualisé.

Mis à part le droit à une période de questions légèrement plus longue lors de l'entretien et la présence de madame Marie Saint-Laurent, conseillère en emploi au SDEM SEMO MONTÉRÉGIE, l'embauche de la nouvelle recrue n'a nécessité aucune adaptation particulière. Pour ce type de poste, l'entrevue est dirigée avant tout vers la tâche explique madame Deroy. **« L'important, comme c'est un travail qui demande beaucoup de dextérité, c'est de nous assurer que la candidate est en mesure de le réaliser comme les autres travailleurs, c'est-à-dire de façon sécuritaire et efficace.»**

Également préposée au conditionnement, madame Madeleine Saint-Pierre, n'avait jamais travaillé avec une personne présentant une déficience intellectuelle. Par son expérience dans l'entreprise et son altruisme, elle a rapidement développé une relation de mentor auprès de la nouvelle employée, ce qui a favorisé significativement la réussite de son intégration en emploi. **« Il faut lui donner sa chance, être patient, l'écouter et l'aider à comprendre par elle-même afin qu'elle apprenne ce qu'elle à faire. Et ça fonctionne. »** Madame Deroy abonde dans ce sens et voit cette complicité comme un moyen d'assurer la rétention et le bien-être de la récente recrue.

Madame Snezana Srbirnoska, chef d'équipe, appréhendait une charge de travail supplémentaire lorsqu'il lui a été mentionné l'arrivée d'une personne ayant une limitation fonctionnelle dans son équipe. Mais comme le reste de l'équipe de gestion, après cinq mois, elle est plus que satisfaite de la qualité et de la rigueur du travail que son employée exécute.

Enfin, pour sa part, madame Véronique Gagnon, chef d'équipe contrôle qualité, est littéralement impressionnée par la travailleuse. **« Aussitôt que je lui expose une consigne, elle fait exactement ce que je lui demande. C'est une excellente employée. Elle est alerte, minutieuse, concentrée, tout le temps présente, positive et de bonne humeur. Elle demande même à faire du temps supplémentaire ! »** témoigne-t-elle. Lorsqu'ils sont affectés à des postes qui cadrent efficacement avec leurs intérêts, les personnes ayant une déficience intellectuelle peuvent exceller et souvent dépasser les attentes des employeurs[1].

Comme de nombreuses entreprises à travers la province, *Dans un Jardin* a vécu cette première expérience d'embauche inclusive comme un succès. De façon unanime, les gestionnaires sont ravies de cette histoire de réussite et recommandent vivement aux employeurs encore incertains de s'engager dans cette nouvelle approche de recrutement.

« C'est une excellente employée. Elle est alerte, minutieuse, concentrée, tout le temps présente, positive et de bonne humeur. Elle demande même à faire du temps supplémentaire ! »

[1] Prêts, disponibles et capable (2017). Le savoir d'entreprise. Repéré à http://fr.readywillingable.ca/avantages-pdc/le-savoir-dentreprise/

De gauche à droite : Nick Laflamme et Nancy Rioux

Autiste et employé modèle, le résultat d'une embauche inclusive réussie au Village des Valeurs de Lachenaie

MAI 2017 Le Village des Valeurs de Lachenaie, déjà engagé sur le plan social et environnemental, s'est donné un défi supplémentaire : embaucher un travailleur aux prises avec un trouble du spectre de l'autisme (TSA) au sein de leur équipe de production. Après bientôt un an, l'employé va au-delà de leurs attentes, l'entreprise ne peut plus s'en passer !

Selon un rapport de *Institute of Corporate Productivity* [1], les inquiétudes concernant l'embauche de travailleurs ayant une déficience intellectuelle ou un TSA sont en moyenne 42 % plus élevées que les réels défis rencontrés par les employeurs. Très souvent, celles-ci comprennent des préoccupations en matière de sécurité, de productivité et d'effet sur le rendement de l'équipe et de la culture de l'entreprise. Pour madame Nancy Rioux, directrice du magasin, l'appréhension vis-à-vis de l'embauche de monsieur Nick Laflamme se situait principalement sur l'ajout de tâches et de temps de travail. **« Avec une vingtaine d'employés à coordonner, aucun traitement de faveur n'était envisageable »** explique-t-elle. **« En tant que gestionnaires, nous avons des règles à respecter. Nick a demandé un peu plus de patience et une formation légèrement plus longue, mais très vite, il est devenu aussi productif que les autres. »**

Initialement, monsieur Laflamme a été engagé pour le maintien matinal qui consiste à réaliser des tâches routinières avant l'ouverture du magasin, mais rapidement d'autres mandats lui ont été confiés. Il est désormais préposé aux tables, aide recycleur et aide à la production. Lors des périodes d'accalmie, il récolte et comptabilise des données relatives au tri et au roulement des vêtements hors-saison qui sont placés dans des boîtes identifiées et entreposées. **« Nick est toujours disponible, il travaille seul et n'a pas de difficultés. Ses tâches lui ont été si bien transmises qu'aujourd'hui, il est capable de faire beaucoup de choses à la fois »** explique madame France Blanchet, la gérante de production.

Une étude de Environics Research rapporte que lorsqu'ils sont affectés efficacement à des postes qui cadrent avec leurs intérêts, les personnes ayant un TSA peuvent exceller dans leur emploi. Pour madame Blanchet, monsieur Laflamme est un employé modèle qui va au-delà des attentes. **« Quand Nick est là, je sais que ma zone de production est couverte et que mon équipe ne manquera de rien. Il est capable d'anticiper les besoins, prend de bonnes initiatives et ça fait une grande différence sur le terrain. Sa présence est un casse-tête de moins pour moi. »**

Monsieur Laflamme qui complètera bientôt sa première année de travail, démontre un fort intérêt à développer ses connaissances et ses compétences professionnelles. Le processus a déjà commencé tranquillement, dès cet été, il passera les tests et examens reliés au traitement et au tri des déchets, à l'utilisation du compacteur, de la balloteuse et du chariot-élévateur. Selon une étude réalisée auprès d'employeurs participant au programme Prêts, disponibles et capables (PDC), la sécurité au travail de 98 % des personnes ayant un handicap est qualifiée de bonne à meilleure. Ses employeurs l'ont observé et ils sont unanimes : il sera un bon recycleur, entre autres parce qu'il respecte parfaitement les consignes. **« Il faut souvent répéter les règles au sein de l'équipe pour s'assurer que personne n'y déroge, mais Nick les applique plus que les autres »** confie madame Rioux.

La recherche montre que les organisations hautement performantes comme le Village des Valeurs sont 37 % plus enclines à embaucher des personnes ayant une déficience intellectuelle ou un TSA parce qu'elles voient le potentiel des talents et de l'adéquation des compétences [2]. Grâce au partenariat avec le Service spécialisé de main-d'oeuvre pour personnes handicapées Essor II, PDC a permis aux employeurs du Village des Valeurs de Lachenaie de trouver le bon candidat pour le poste vacant tout en leur fournissant du soutien à chaque étape du processus. **« PDC nous a permis d'avoir rapidement un employé efficace, stable et parfait pour le mandat qu'on offrait. Nous n'avons pas eu à passer diverses entrevues et à former plusieurs personnes. Je le recommande vivement. »** conclut madame Blanchet.

[1,2] Prêts, disponibles et capable (2017). Le savoir d'entreprise. Repéré à http://fr.readywillingable.ca/avantages-pdc/le-savoir-dentreprise/

De gauche à droite : Liam O'Rourke et Dan Ten Veen

SPECTRUM PRODUCTIONS

Spectrum Productions : la création numérique au service de l'inclusion

... des jeunes adultes aux prises avec un trouble du spectre de l'autisme

AVRIL 2017 Il y a 10 ans, messieurs Liam O'Rourke et Dan Ten Veen, à l'époque éducateurs spécialisés à l'école *À pas de géant*, proposaient leur premier camp d'été exploratoire en multimédia pour de jeunes autistes. Visionnaires et passionnés, les codirecteurs ont très vite constaté à quel point certains d'entre eux présentaient des compétences significatives en création, assimilaient les logiciels en un tour de main et présentaient des compétences techniques avancées. Fort de ce constat, Spectrum Productions voit le jour en 2010.

Aujourd'hui, l'organisme a élargi son offre de services et propose désormais à de jeunes adultes aux prises avec un trouble du spectre de l'autisme (TSA), des camps d'été, des activités et des cours en médias numériques et production vidéo, mais également une formation professionnelle incluant des expériences de travail rémunérées. L'ensemble de ces activités offertes par le studio permet à 200 participants par année de développer leurs compétences créatives, techniques, sociales et professionnelles. Situé à Montréal, au cœur du Mile End dans les espaces de création du 5545 de Gaspé, ce studio de production numérique à but non lucratif est le seul au Canada.

Lorsqu'un jeune vivant avec un TSA sort de l'école à 21 ans, très peu d'options s'offrent à lui qu'il s'agisse d'emploi ou de formation professionnelle. **« Ce qui leur est offert d'une manière générale se résume à des tâches routinières et répétitives. Il est vrai que les personnes autistes ont cette qualité, mais ce n'est pas la seule. Spectrum Productions leur propose un lieu qui leur permet d'explorer leur créativité dans un environnement inclusif [...] tout en participant au changement des mentalités dans l'apport de ces personnes en milieu de travail »** explique monsieur O'Rourke.

Ouvert en 2013, le "Labo Média créatif" répond aux besoins des jeunes plus expérimentés en création numérique, de se spécialiser dans ce domaine en constante évolution, de vivre des expériences professionnelles pour se préparer à l'emploi et de gagner en confiance en soi.

En 2016, en partie grâce au soutien financier [1] du programme *Prêts, disponibles et capables* (PDC), le Labo a effectué quarante contrats et permis aux onze jeunes en formation de réaliser des mandats rémunérés dans des postes tels qu'animateurs de camps, facilitateurs techniques, animateurs en stop-motion et 2D, directeurs, éditeurs et opérateurs de caméra.

OBJECTIFS

Développer des compétences professionnelles en multimédia

monteurs vidéo
preneurs de son
animateurs 2D
animateurs stop-motion
animateurs de camps
opérateurs de caméra
facilitateurs techniques
directeurs
éditeurs

2 PROGRAMMES OFFERTS

niveau débutant, intermédiaire et avancé

Cours d'apprentissage et de perfectionnement

- Camps d'été
- Formations ponctuelles

niveau avancé en voie d'accéder au marché de l'emploi

Labo Média **créatif**

- Formation en pré-employabilité
- Réalisation de contrats rémunérés

Une formation qui vise l'embauche inclusive de jeunes prêts, disponibles et capables

Photo : Spectrum Production

Christopher, participant au Labo Média créatif

« Spectrum Productions m'a donné les outils pour poursuivre ma carrière en production cinématographique et vidéo. Je me sens chanceux d'avoir un emploi dans le domaine que j'ai choisi. »

« Grâce à l'appui de PDC, les jeunes à qui nous confions des contrats sont supportés par des professionnels tout en recevant un cachet comme travailleurs autonomes. »

Une étude de Environics Research rapporte que les employeurs qui pratiquent l'embauche inclusive ont évalué que les employés ayant un TSA présentent les caractéristiques suivantes :

- un bon rendement général au travail ;
- de grandes aptitudes techniques ;
- un niveau élevé de précision ;
- une attention aigüe au détail ;
- un travail consciencieux et appliqué ;
- la capacité de travailler de façon autonome.

Spectrum Productions fait émerger une dimension supplémentaire à ce constat en mettant en lumière la créativité et l'originalité qu'apportent les personnes TSA en emploi. **« Tous les jeunes ont un intérêt pour le numérique, mais ce qui fait la différence avec les personnes autistes c'est leur regard créatif »** souligne monsieur O'Rourke.

Convaincus par l'apport de cette formation professionnelle pour la communauté des personnes autistes à Montréal, les gestionnaires étudient actuellement la possibilité de créer des "Spectrum Productions" dans plusieurs autres villes au Canada.

[1] PDC a offert un soutien financier permettant un accompagnement spécialisé des jeunes en formation

Équipe Tardif, 2017

Chez l'Équipe Tardif, nous pratiquons l'embauche inclusive

MARS 2017 *« En collaboration avec le programme Prêts, disponibles et capables et le SDEM SEMO Montérégie, nous sommes fiers d'avoir offert à Sébastien, un jeune homme ayant un trouble du spectre de l'autisme (TSA), son premier emploi.*

Pour nous, l'intégration de Sébastien au sein de notre équipe va de pair avec fiabilité, productivité, souci du détail et du travail bien fait, dévotion, motivation, ponctualité, et candeur.

Annoncer à Sébastien qu'il était membre de l'Équipe Tardif a été pour nous un moment inoubliable. Son bonheur, sa fierté et sa reconnaissance étaient palpables et nous ont tout de suite confirmé notre choix. Quel beau moment!

Nous sommes impressionnés et inspirés par le courage et la détermination de Sébastien. À notre plus grande surprise, nous avons aussi découvert ses talents en histoire, rédaction et édition de texte. Wow, surprenant!

Sébastien tient un rôle clé dans l'équipe, son travail est nécessaire au bon roulement de notre entreprise et oui, il était bien disponible, prêt, et capable. Il a eu un impact positif sur notre « business » dès son arrivée.

Sébastien nous permet aussi de nous améliorer comme personne et comme employeur. On se doit d'être à l'écoute et attentif à ses besoins. On se doit de prendre le temps de bien expliquer. On se doit d'être ouvert. Pourquoi ne pas mettre le tout en pratique avec tout le monde?

Nous avions envie de donner une opportunité à un jeune homme qui le méritait. Nous avions envie de faire une différence dans la vie de quelqu'un qui n'avait simplement pas eu la chance de faire ses preuves. En retour, Sébastien nous amène un vent de fraîcheur et nous aide à apprécier le moment présent et à ralentir pour mieux repartir en force. »

Sébastien Lavoie

VISITEZ

www.fr.readywillingable.ca

Benny&Co., maîtres rôtisseurs et … de l'embauche inclusive

De gauche à droite : Michel Grenier, Marie Narbonne et Sylvain Laferrière

MARS 2017 Maîtres Rôtisseurs depuis 1960, Benny&Co. excelle dans le domaine du poulet rôti. Connue jusqu'en 2006 sous la bannière « Au Coq », l'entreprise familiale fondée par les huit frères Benny compte aujourd'hui 42 succursales au Québec. Sensible à sa communauté, la firme contribue par sa fondation au mieux-être et à l'épanouissement d'enfants et de familles, aux prises avec des besoins particuliers, en offrant des occasions de vivre des expériences enrichissantes. Avec le recrutement de madame Marie Narbonne au Benny&Co. d'Anjou, l'entreprise poursuit sa mission au sein de la communauté en soutenant l'embauche inclusive.

En engageant madame Narbonne, messieurs Kevin Di Girolamo, directeur général de 14 succursales et Michel Grenier, superviseur de 7 d'entre elles, supposaient d'emblée que la candidate serait à la hauteur de leurs attentes. Les études démontrent que la confiance que l'on porte aux employés leur permet de se montrer responsables, motivés et performants. **« Chez Benny&Co., on donne la chance au coureur. On a offert des opportunités à plusieurs types de candidats éloignés du marché de l'emploi et ça n'a pas toujours fonctionné mais, si on n'essaye pas, on ne sait pas. Et avec Marie, on ne s'est pas trompé »**, explique monsieur Grenier.

Benny&Co. est une entreprise qui souhaite offrir à l'ensemble de son personnel un milieu de travail empreint d'une culture inclusive où tous peuvent s'épanouir et réaliser leur plein potentiel. Bien avant d'être approché par le programme Prêts, disponibles et capables (PDC), Benny&Co. avait déjà procédé à l'embauche de deux personnes ayant des limitations fonctionnelles dans deux restaurants différents : un employé ayant un trouble du spectre de l'autisme (TSA) et un autre ayant avec déficience intellectuelle. Concluantes, ces embauches ont convaincu l'entreprise : **« Ils travaillent avec nous depuis plusieurs années et ce sont deux rôtisseurs à qui nous faisons confiance.»**

Comme pour tout processus d'embauche, l'employeur pensait faire la sélection et le choix entre plusieurs candidats, passer des entrevues

« À la seconde où les employeurs vont procéder à l'embauche inclusive sans subvention, ils vont le faire pour les bonnes raisons, comme nous l'avons fait.»

et consacrer du temps pour trouver la bonne personne pour le poste en entretien ménager. Cependant, la première candidate qui lui a été présentée par madame Annie Boucher, conseillère en emploi au Service spécialisé de main d'œuvre Essor II [1], correspondait au profil qu'il recherchait. **« Un très bon tri a été fait au préalable. Marie avait déjà eu deux emplois de longue durée dans le milieu de la restauration avant d'être embauchée. Elle n'avait pas les deux pieds dans la même bottine en arrivant ici ! Elle avait déjà une certaine expérience »**, constate monsieur Grenier.

« Le Benny&Co. d'Anjou est un des plus gros restaurant du réseau. » Selon le gérant, monsieur Sylvain Laferrière, la tâche n'est pas simple et le poste n'a pas été adapté pour autant. Pourtant, c'est à madame Narbonne que revient une grande partie de ce mandat qui nécessite un travail constant en entretien ménager. Il mentionne : **« Marie est efficace. Trop rapide à ses débuts, parfois elle cherchait quoi faire et demandait plus de supervision. Maintenant, elle connaît sa routine et elle est toujours occupée. La liste de tâches hebdomadaires qu'elle utilise est la même que celle de l'employé qui occupait cette fonction auparavant. Il y a seulement quelques petites choses trop ardues qu'elle ne fait pas mais le gros du travail est appliqué.»**

Madame Narbonne travaille 4 jours par semaine. Ses employeurs ont rapidement vu son potentiel et lui offrent d'évoluer graduellement. Elle est en transition vers un poste à temps plein qui alliera entretien ménager et aide en cuisine. **« Il y a beaucoup de portions d'aliments à faire, du remplissage de frigo, des actions répétitives qui prennent du temps. Marie n'a pas demandé cette évolution, mais nous pensons qu'elle pourrait réaliser certaines tâches et elle aime la cuisine »**, constate monsieur Laferrière. Selon les gestionnaires, ce cheminement répond aussi à la culture de l'entreprise qui veut que son personnel se développe tout en maximisant le rendement global de l'équipe.

Dans tous les secteurs d'activités, le taux moyen de roulement des employés est de 49 %. Nettement plus faible, celui des travailleurs ayant une déficience intellectuelle ou un TSA est de 7 %. Pour monsieur Grenier, la stabilité des employés est un aspect primordial et c'est une des raisons pour laquelle il recommande le partenariat avec le programme PDC : **« Les personnes qui nous sont référées par PDC veulent rester à leur place et ça va être correct pour elles. Elles trouvent leur travail satisfaisant et vont vouloir y rester longtemps... Et ça c'est parfait pour nous.»**

Vraiment satisfait du soutien offert par le programme PDC, monsieur Grenier est prêt à engager dès maintenant plusieurs employés ayant une déficience intellectuelle ou un TSA pour ses restaurants. Il confie qu'au départ, il a demandé si une subvention venait pour l'intégration de ces employés étant donné le temps investi pour la supervision du travail lors des premières semaines d'embauche. Cependant, madame Narbonne ne reçoit aucune subvention salariale pour le travail qu'elle effectue. Il conclut : **« À la seconde où les employeurs vont procéder à l'embauche inclusive sans subvention, ils vont le faire pour les bonnes raisons, comme nous l'avons fait.»**

[1] Le service spécialisé de main d'œuvre Essor II a pour rôle d'accompagner les entreprises dans les démarches d'embauche inclusive de personne ayant une limitation intellectuelle, du trouble du spectre de l'autisme ou autre.

JOE JACK ET JOHN, ou donner une voix à la diversité

De gauche à droite : Catherine Bourgeois et Marc Barakat

L'inclusion comme valeur ajoutée

Catherine Bourgeois s'est donné une mission : donner une voix et un micro à ceux qui n'en ont pas. Dès son ouverture en 2003, l'organisme culturel Joe Jack et John se démarque du milieu du théâtre en offrant dans toutes ses productions des rôles à des acteurs professionnels issus de l'immigration ou ayant une déficience intellectuelle. Ses spectacles traitent d'enjeux contemporains comme l'immigration, le rapport à l'autre ou la diversité. Par cette voix performative, la compagnie de théâtre illustre d'une façon à la fois percutante, drôle et sensible, la plus-value de créer une société inclusive.

Catherine n'a jamais fait passer d'audition. Quand elle cherche des acteurs pour une nouvelle performance, elle se déplace directement à la source pour y trouver ses « pépites » et n'a jamais de difficulté à caster, dit-elle. **« Quand j'arrive aux Muses [1], je suis Steven Spielberg! »**. Elle approche les artistes qui dégagent une sensibilité vis-à-vis du thème de la pièce en cours de production. **« En ce moment, avec *Dis Merci*, on traite de l'accueil des réfugiés, on parle de notre incapacité à accueillir l'autre et du processus d'immigration. C'est pour cette raison que j'ai choisi Marc. Il est vraiment sensible au sujet »** explique-t-elle.

Marc Barakat est égyptien d'origine et il vit avec une déficience intellectuelle. Ses parents sont arrivés d'Égypte dans les années 70 et ont vécu ce processus d'immigration. Marc en parle souvent. La metteure en scène est convaincue qu'il était la personne parfaite pour le rôle qu'elle souhaitait combler.

Les répétiteurs : un modèle en croissance

Victime de son succès auprès du public, Joe Jack et John est en crise de croissance depuis un an et demi. « En fait ça va trop bien, mais on est à bout de souffle continuellement! ». Grâce à des initiatives comme Prêts, disponibles et capables (PDC), Catherine voit l'opportunité

d'amener la troupe plus loin en s'éclipsant davantage dans son rôle de directrice artistique et de metteure en scène.

« Avant que PDC ne m'approche, en plus de m'occuper de la compagnie, je devais veiller à ce que chaque acteur en situation de handicap apprenne parfaitement son texte, soit présent à l'heure lors des représentations, révise son texte, mette son costume et son maquillage, je devais aussi rester en arrière de la scène pour m'assurer des entrées et sorties de scènes. Grâce à leur soutien financier, je peux compter sur des professionnels répétiteurs pour toute la durée des projets ce qui me permet d'avoir plus de temps pour le développement et la création, tout en continuant d'assurer la mission de la troupe. J'ai trouvé un rythme de croisière avec ce programme. »

Du programme PDC, Catherine apprécie particulièrement que le soutien financier soit attribué à tout ce qui entoure le développement des compétences des artistes en situation de handicap. Cet accompagnement permet d'élever les acteurs au même niveau que les autres en matière de rendement et de professionnalisme et ce, sans avoir à embaucher la personne à la fin. **« Dans le milieu du théâtre, les acteurs sont à contrat. Quand une production commence, on revient à la page blanche, tout est à construire. PDC comprend ce processus et c'est vraiment facilitant pour nous. »**

Des pas de géant dans le milieu du théâtre

D'après Catherine, en 14 ans, les milieux du théâtre et du cinéma ont fait des pas de géant en terme d'ouverture à la différence. Elle a vu juste en créant Joe Jack et John : les personnes ayant une différence intellectuelle voient leur place grandir sur le marché de la culture et les producteurs sont de plus en plus enclins à recevoir en audition des acteurs comme Marc. **« Il y a un an et demi, Marc a fait les auditions du Théâtre de Quat'Sous. C'était de toute beauté. Il a été sélectionné et a présenté deux textes devant tous les producteurs de télé. C'était le premier »**, confie-t-elle fièrement.

Pour sa part, la gestionnaire engage des acteurs ayant une déficience intellectuelle entre autres parce qu'elle y voit un accès direct à un imaginaire et des idées qu'elle n'aurait jamais pu avoir seule. Pour elle, ils apportent une valeur ajoutée et une cohésion plus forte des équipes. Selon elle, un des facteurs de réussite pour l'intégration des artistes repose dans le fait que tous doivent se sentir engagés et investis. **« Il faut que leurs compétences et leurs intérêts s'harmonisent bien avec leurs rôles. »**

[1] École unique en son genre qui offre une formation professionnelle en théâtre, danse et chant à des artistes vivant une situation de handicap (déficience intellectuelle, trouble du spectre de l'autisme, limitations physiques ou sensorielles). Son programme de formation propose un encadrement socioprofessionnel favorisant l'intégration des élèves avancés et des finissants dans le milieu artistique professionnel.

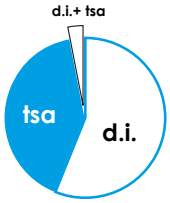
LES FAITS

D'après les données pancanadiennes de la période se terminant le 30 juin 2017

Maintien en poste

Parmi les **1 225 personnes** qui ont occupé un emploi par l'intermédiaire de PDC au Canada, **576** avaient encore un emploi le 30 juin 2017, ce qui représente un **taux de maintien en poste à long terme de 47 %.**

À l'échelle nationale et sans l'apport de PDC, le taux de maintien en poste pour les personnes en situation de handicap s'élève à **22,5 %.**



Profil des employés PDC

56,2 % avaient une déficience intellectuelle
40,9 % avaient un TSA
2,9 % avaient les deux

Jeunes en emploi

Plus de la moitié des participants (53,6%) de PDC étaient de **jeunes adultes de 15 à 24 ans.**

Secteurs d'emploi

	Déficience intellectuelle	Trouble spectre de l'autisme
Commerce de détail	572	237
Alimentation	140	155
Art	70	61
Voyage	68	-
Industrie manufacturière	55	-
Entreposage	-	50
Services professionnels	-	40

Économie

PDC a rapporté environ 10,3 millions de dollars aux économies provinciales et territoriales.

Parmi les employeurs qui ont répondu au sondage de mai 2017

Compétences

88,5 %
indiquent que les personnes embauchées dans le cadre de PDC **sont aussi bonnes ou meilleures que la moyenne** pour contribuer à la marge de profit de leur entreprise.

94,9 %
des employeurs estiment que les employés ayant une déficience intellectuelle ou un TSA embauchés par l'intermédiaire de PDC sont généralement du **même niveau que l'employé moyen, voire meilleurs.**

63,7 %
Environ deux tiers des employeurs déclarent vouloir « assurément » ou « probablement » essayer d'**embaucher plus de personnes ayant une déficience intellectuelle** ou un TSA au cours des 12 prochains mois.

92,4 %
des employeurs indiquent que l'expérience de leur entreprise avec PDC est excellente ou bonne.

VISITEZ

www.fr.readywillingable.ca

De gauche à droite : Véronique Letht, Lucas Bordoni, Guylaine Caron

Harnois Groupe Pétrolier ouvre ses dépanneurs à l'embauche inclusive

FÉVRIER 2017 Depuis près de 60 ans, Harnois Groupe pétrolier est spécialisé dans la vente au détail et en gros de produits pétroliers. À la tête d'une chaîne corporative de 37 dépanneurs et stations-service « Le magasin » à travers le Québec, l'entreprise familiale s'est dotée d'une équipe constituée de 620 employés. Pour répondre à plusieurs problématiques reliées au taux de roulement de son personnel ainsi qu'à la pénurie de main d'œuvre dans ce secteur, la firme a récemment fait appel au programme PDC.

« Lucas est très discret et silencieux, tellement que parfois je l'oublie ! Je ne peux dire que de bonnes choses sur lui. Il est vraiment super, c'est un bon employé. »

Dans tous les secteurs d'activité au Canada, le taux moyen de roulement de personnel est de 49 %. Harnois Groupe pétrolier n'échappe pas à cette statistique. Une étude de 2013 du *Center of American progress* estime que le coût de remplacement d'un employé au salaire minimum est de plus de 3000 $. En moyenne, les entreprises paient donc environ un cinquième du salaire d'un employé pour le remplacer.

Madame Guylaine Caron, conseillère principale en ressources humaines, répond à cet enjeu avec une stratégie à long terme. Avec le programme PDC elle voit une belle opportunité d'accéder facilement à une main d'œuvre stable tout en offrant la possibilité à ces nouveaux employés de se réaliser dans un travail. **« C'est une solution gagnant-gagnant pour les deux parties »** souligne-t-elle.

Sensible aux causes sociales depuis sa création, Harnois Groupe pétrolier soutient, croit et investit dans sa communauté. Ouverte d'esprit, la corporation se considère comme un lieu de passage pour les étudiants, un tremplin pour la déficience intellectuelle et un espace pour expérimenter l'emploi. Le fait que monsieur Lucas Bordoni, engagé à titre de préposé aide générale, ait une limitation fonctionnelle associée à un trouble du spectre de l'autisme n'a causé aucun inconvénient à l'employeur.

En effet, dans le cadre de ce programme, l'entreprise est flexible en ce qui a trait aux forces et aux compétences de ses employés. **« La description de poste est la même pour tout le monde. Le fait que Lucas ne manipule pas la caisse n'est pas considéré comme un problème car d'autres employés y répondent. Il y a un équilibre des tâches dans l'équipe »** fait ressortir madame Véronique Letht, gérante du dépanneur *Le magasin* de Sainte-Adèle.

D'après une étude réalisée auprès d'employeurs participant au programme PDC, 75 % d'entre eux qualifient de bon à très bon la plupart des facteurs associés au rendement des travailleurs ayant une déficience intellectuelle ou un trouble du spectre de l'autisme. Madame Letht, qui supervise le travail de monsieur Bordoni, en fait partie : **« Lucas est très discret et silencieux, tellement que parfois je l'oublie ! Je ne peux dire que de bonnes choses sur lui. Il est vraiment super, c'est un bon employé. »**

L'embauche inclusive est incontestablement un vecteur positif de la représentation perçue par le public. Elle enrichit sa stratégie de développement sous plusieurs aspects, dont l'image de marque et le positionnement stratégique. La majorité, soit 92 % des personnes, réagissent plus favorablement aux entreprises qui embauchent des personnes ayant une déficience intellectuelle qu'à leurs concurrents et 87 % des gens indiquent qu'ils préfèreraient traiter avec ces entreprises. Sans souhaiter la surmédiatisation de l'embauche de personnes vivant avec des limitations fonctionnelles dans leur entreprise, mesdames Caron et Letht s'entendent sur ce fait : l'embauche de monsieur Bordoni est un plus pour sensibiliser la communauté de Sainte-Adèle. Depuis l'intégration du nouvel employé, une forme de bouche-à-oreille s'est installée auprès de la population et la gérante du dépanneur voit ressortir un sentiment de fierté généralisé vis-à-vis de ce recrutement.

Selon madame Caron, Harnois Groupe pétrolier est prêt à engager d'autres employés présentant des limitations fonctionnelles dans leur réseau de dépanneurs sur l'ensemble du territoire. **« C'est notre rôle en tant que citoyen corporatif d'offrir des possibilités à des gens de se réaliser dans des emplois. […] Nos magasins permettent l'embauche inclusive. Il n'y a aucun risque à engager ces personnes sur les postes qui sont offerts dans nos dépanneurs. Tout le monde a le droit de travailler ! »** souligne-t-elle. À ce propos, elle ajoute **« ce sont des employés conscients de la chance qu'ils ont d'avoir un travail ».**

« C'est notre rôle en tant que citoyen corporatif d'offrir des possibilités à des gens de se réaliser dans des emplois. […] Nos magasins permettent l'embauche inclusive. Tout le monde a le droit de travailler ! »

L'inclusion fait son bout de chemin chez Groupe Robert…

De gauche à droite : Roxanne Bernier, Diana Castonguay, Luc Charest

JANVIER 2017 Fondé en 1946, le Groupe Robert est un chef de file respecté de l'industrie du transport, de la distribution et de la logistique, disponible partout en Amérique du Nord. Pourtant forte de 3300 employés regroupés principalement dans les centres de distribution du Québec et de l'Ontario, l'entreprise se confronte à la réalité de la pénurie de main d'œuvre dans ce secteur d'activité. Plutôt que de rester dans l'impasse, le centre de Boucherville a choisi d'ouvrir la voie à l'embauche inclusive comme solution efficace et durable.

Au Canada, il existe environ 500 000 adultes en âge de travailler ayant une déficience intellectuelle ou un trouble du spectre de l'autisme, mais seulement un sur quatre occupe un emploi. Engagé en juin dernier à titre de préposé à l'entretien ménager pour l'ensemble du centre de distribution Groupe Robert de Boucherville, monsieur Luc Charest fait partie des 25 % de cette population à qui on a offert une chance de faire ses preuves. Madame Roxanne Bernier, agente de recrutement remarque : **« on est très ouvert d'esprit comme entreprise. Engager Luc nous a donné la possibilité d'avoir un super bon employé. »**

« Ça me donne un petit boost d'énergie de voir à quel point il est heureux de travailler. Cet employé-là, c'est une perle. »

Madame Bernier et sa collègue madame Diana Castonguay, superviseure, ne voient aucun frein à engager de nouveaux candidats ayant une déficience intellectuelle ou un trouble du spectre de l'autisme. Leurs principales préoccupations sont de s'assurer qu'ils partagent les valeurs de l'entreprise, se sentent à la bonne place et contribuent au rendement souhaité. Selon madame Castonguay, demander trop de travail à une personne engendre un stress qui va nuire d'une part à l'employé et, tôt ou tard, à l'employeur. **« L'important c'est que le rendement soit normal, je ne demande ni plus, ni moins »** affirme-t-elle.

Moins formelle que d'habitude, l'entrevue d'embauche a été raccourcie. Les recruteurs ont préféré miser sur la rencontre terrain. Ils n'offrent cette facilitation qu'aux personnes vivant avec des limitations. L'objectif était

avant tout que monsieur Charest comprenne bien le poste et prenne conscience de l'environnement de travail afin qu'il soit en mesure d'évaluer si ses compétences répondaient à l'emploi. De plus, l'organisme partenaire en employabilité [1] a fait la présélection du candidat explique madame Bernier, elle avait donc déjà une bonne idée du profil de Luc. **« Ils ne sont pas là pour nous vendre une personne, […] leur transparence et leur souhait que ça fonctionne a beaucoup facilité le recrutement et l'embauche de Luc.»**

Experte en supervision d'équipe, madame Castonguay explique que la réussite de l'embauche inclusive chez Groupe Robert réside surtout dans le fait d'avoir une bonne structure d'accueil. Le fait que monsieur Charest ne sache ni lire, ni écrire ne présentait aucun problème. Madame Castonguay a opté pour une stratégie accommodante d'apprentissage du travail sans adapter l'emploi pour autant. Graduellement, monsieur Charest a appris toutes les consignes jusqu'à les appliquer de manière complètement autonome. **« On a commencé par des tâches simples afin de le structurer vis-à-vis du poste, puis petit à petit, on lui en a rajouté. C'est la meilleure chose [à faire] »**, souligne-t-elle.

Cinq mois après l'embauche de monsieur Charest, la gestionnaire est très satisfaite du nouvel employé qui a intégré son équipe : **« Luc est très méticuleux et très à son affaire, tellement que dernièrement, on lui a fait passer une formation pour chariot élévateur. Il conduit maintenant une Zamboni. Il est vraiment très alerte et très prudent vis-à-vis des employés présents sur le plancher. »** Selon une étude réalisée auprès d'employeurs participant au programme PDC, la sécurité au travail de 98 % des personnes ayant un handicap est qualifiée de bonne à meilleure.

En 2013, l'absentéisme a coûté à l'économie canadienne 16,6 milliards de dollars. Toujours ponctuel, Luc ne s'est jamais absenté.

« On est très ouvert d'esprit comme entreprise. Engager Luc nous a offert la possibilité d'avoir un super bon employé. »

« Il arrive tous les jours au travail avec un grand sourire, ça vaut de l'or pour moi. Ça me donne un petit boost d'énergie de voir à quel point il est heureux de travailler. Cet employé-là, c'est une perle » confie madame Castonguay.

Avec l'apport positif de ces nouveaux employés ayant une déficience intellectuelle ou un trouble du spectre de l'autisme dans son entreprise, Groupe Robert voit une stratégie de recrutement qui fera son bout de chemin. Comme l'explique Mariane Villemure, directrice en acquisition de talents : **« ce sont des gens qui s'adonnent à la tâche et qui vont bien la faire. Ils sont stables et avoir des gens qui vont être là constamment, tout le temps et qui font bien leur travail, c'est parfait pour nous ! »**

Luc Charest

[1] SDEM SEMO Montérégie

De gauche à droite : Jocelyne Kiolet, Joanie Perrier, Cynthia Despatie-Bonneville

Pour les Aliments Dare Limitée, l'embauche inclusive est une solution gagnante

OCTOBRE 2016 L'entreprise Les Aliments DARE Limitée se démarque depuis plus de 120 ans par la popularité de ses biscuits, craquelins, biscottes et bonbons à travers toute l'Amérique du Nord et dans plus de 50 pays. Parmi les 7 usines au Canada, celle de Saint-Lambert se distingue par l'embauche inclusive de deux employés ayant une déficience intellectuelle ou un trouble du spectre de l'autisme.

Pourtant sensible aux enjeux du programme PDC, madame Jocelyne Kiolet, conseillère principale en ressources humaines, croyait impossible l'embauche d'employés ayant une déficience intellectuelle ou un trouble du spectre de l'autisme. Adapter des postes aux candidats n'était en aucun cas envisageable étant donné la défense des intérêts communs des travailleurs, imposée par le syndicat de l'entreprise. **« Le syndicat était ouvert à l'idée d'engager ces deux candidats en autant qu'ils soient égaux aux autres »**, signifie-t-elle.

Accompagnés par des ressources partenaires en employabilité [1], les deux candidats ont passé une entrevue d'embauche allégée, mais très formelle. Chez Dare, comme dans toute usine, il y a un professionnalisme à respecter, une cadence à suivre et un horaire de travail irrégulier. Pour être embauché à la production, il faut répondre aux exigences des postes, comprendre l'ampleur du travail et le réaliser de façon rigoureuse. **« Il n'y aura aucun passe-droit. Ces nouveaux employés devront être en mesure de faire le travail comme les autres. Ici on change de quart de travail régulièrement, il faut qu'ils soient capables de s'adapter »**, explique madame Kiolet.

L'expérience Dare ne fait pas exception, comme pour 57 % des employeurs canadiens ayant participé au programme PDC, le recrutement n'a engendré aucun coût supplémentaire. La semaine de formation réglementaire a suffi à faire des nouvelles recrues, des employés comme les autres. Bien qu'une certaine inquiétude vis-à-vis de la productivité des deux travailleurs ait pris place dans l'équipe avant l'intégration, tous s'entendent maintenant pour reconnaître leur travail méthodique et consciencieux, leur adaptation et leur rendement très bons. Monsieur Alain Lauzon, superviseur de production, souligne d'ailleurs leur facilité d'intégration et la qualité de leur travail. **« Si les employés étaient tous des Joanie, ça irait très bien ! »** Il constate également que depuis que les deux nouvelles employées occupent leur emploi, il n'y a pas de travail additionnel.

Les statistiques démontrent que 73 % des entreprises qui emploient des personnes vivant avec une déficience intellectuelle ou un trouble du spectre de l'autisme se disent entièrement

d'accord que ces employés contribuent autant que les autres à leur organisation. Selon madame Kiolet, ces employés doivent être engagés pour le même travail que les autres et être en mesure d'intégrer les postes de la façon la plus normale. Monsieur Lauzon, qui n'avait jamais travaillé avec des personnes vivant avec des limitations, s'est dit: **« on va y aller un jour à la fois, et ça a réussi. »**

D'après madame Kiolet, ce qui a grandement contribué au succès de l'intégration des employés dans leur nouvel environnement réside sur un concept qu'elle a proposé à son équipe : le mentorat professionnel. Tout aussi efficace qu'altruiste, cette approche inclusive a permis à des membres volontaires de l'équipe de devenir temporairement mentors. **« Se sentir partie prenante dans ce processus en ayant pour mandat d'aider les deux nouvelles à prendre leurs repères lors des différents quarts de travail, à les rassurer et répondre à leurs questions, a permis de briser les barrières de l'inconnu et a clairement fait toute une différence. Aujourd'hui, elles font partie de l'équipe et tous ne s'en portent que mieux.»** Grâce à cette approche, les employés ont réduit leurs préjugés et développé des compétences d'accompagnement et d'ouverture d'esprit, ce qui bénéficie à la culture de l'organisation.

Selon une étude réalisée auprès des entreprises partenaires de PDC, comparée à leurs collègues, l'assiduité de 86 % des personnes ayant une incapacité est qualifiée de moyenne à meilleure. Chez Les Aliments Dare Limitée, après bientôt six mois de service, le taux d'absentéisme des deux travailleuses est nul.

« Elles démontrent une grande fierté à travailler, sont ponctuelles et aiment le travail routinier. Ce sont des gens stables qui ne s'absentent pas et qui ne chercheront pas un autre travail. Et ça, c'est rassurant pour nous », fait valoir madame Kiolet.

Joanie Perrier

« Ce sont des gens stables qui ne s'absentent pas et qui ne chercheront pas un autre travail. Et ça, c'est rassurant pour nous. »

Grâce au programme PDC, les employeurs de chez Les Aliments DARE Limitée voient un grand potentiel d'embaucher d'autres employés ayant une déficience intellectuelle ou un trouble du spectre de l'autisme dans leur entreprise. **« Ça a été bien évalué par les organismes externes, ils ne nous ont pas envoyé n'importe quels CV. Ça aurait été des personnes qu'on aurait sélectionnées, ils ont bien compris nos besoins»**, conclut madame Cynthia Despatie-Bonneville, conseillère en ressources humaines. Dorénavant, l'ensemble des gestionnaires recommandent vivement la pratique de l'embauche inclusive à d'autres employeurs.

[1] Service spécialisé de main d'œuvre Essor II et SDEM SEMO Montérégie ont pour rôle d'accompagner les entreprises partenaires du programme *Prêts, disponibles et capables* dans les démarches d'embauche inclusive de personne ayant une limitation intellectuelle ou un trouble du spectre de l'autisme.

De gauche à droite : Jonathan Tourigny, Dave Descadres et Charles Saghbini

Cascades

Chez Cascades, l'intégration c'est...emballant

JANVIER 2016 Cascades est connu mondialement pour son leadership dans les domaines de la fabrication, de la transformation et de la commercialisation de produits d'emballage et de papiers composés principalement de fibres recyclées. Fondée en 1964, l'entreprise a évolué avec les époques et poursuit sa quête de l'innovation. Respect, travail d'équipe, autonomie, capacité d'adaptation, initiative et communication sont les valeurs fondamentales véhiculées par l'organisation et ses employés. En engageant monsieur Dave Descadres comme manutentionnaire chez Cascades Récupération et Enviropac, l'entreprise confirme son intérêt à contribuer à la diversité de la main d'œuvre québécoise.

Lorsqu'il a été approché par PDC, monsieur Jonathan Tourigny, directeur des ressources humaines, a aussitôt vu le potentiel qu'offrait ce programme pour régler ses problèmes de rétention d'employés. **« Certains postes à la production comportent des tâches de travail routinières que les personnes ayant une déficience intellectuelle peuvent facilement combler »**, explique-t-il.

Les principales craintes des employeurs se situaient au niveau de la santé et de la sécurité au travail, mais ils constatent à présent que tout se déroule pour le mieux. Monsieur Charbel Saghbini, superviseur de production, constate : **« Au début, la productivité de Dave était moins bonne que celle des autres, mais maintenant son rendement est aussi bon, voire même meilleur ! »** Rapidement, superviseurs et recruteurs ont également reconnu chez monsieur Descadres sa ponctualité, son assiduité, sa motivation, sa fiabilité, son honnêteté et son souci du travail bien fait. **« Dave met en application les mesures qu'on lui suggère et ne prend pas de risques inutiles »**, explique monsieur Saghbini. Les statistiques démontrent en effet que la sécurité au travail de 98 % des personnes ayant un handicap est qualifiée de bonne à meilleure.

« Par sa motivation et sa bonne humeur, Dave est un exemple pour les autres employés. Il pousse ses collègues à être plus motivés. Le rendement de toute l'équipe s'est amélioré ».

Les gestionnaires de chez Cascades Récupération et Enviropac recommandent l'embauche inclusive.

COOP COCO

À la Coop Coco & Calendula, l'intégration est synonyme de rétention

De gauche à droite : Heather Franklin et Shadday Polony

DÉCEMBRE 2015 La Coop Coco offre la gamme la plus diversifiée de matières premières cosmétiques au Québec. Chacun des produits est choisi avec soin pour procurer le meilleur de ce qui est offert dans l'industrie. Dans le cadre d'une embauche massive de 25 personnes, 3 des candidats étaient référés par le programme PDC. Dorénavant, madame Lucia Feola, commis à l'emballage, madame Heather Franklin et monsieur Shadday Polony, tous deux commis à la production, font partie de l'équipe.

Lors de l'embauche, madame Sarah Hunter, co-propriétaire de la coopérative, craignait que les trois nouveaux employés aient de la difficulté à s'adapter à leurs collègues, mais cela s'est bien passé. En terme de gestion, elle explique qu'il n'y a aucune différence entre des employés qui vivent avec une déficience intellectuelle ou un trouble du spectre de l'autisme et les autres travailleurs. Ce qui facilite la bonne intégration, c'est la communication. Suite à cette expérience positive, lorsque madame Hunter a besoin de combler des postes de commis, elle fait affaire avec PDC. Ce programme lui facilite la vie.

Lorsqu'elle a été approchée par PDC, madame Hunter a vu dans le programme une belle possibilité de régler ses problèmes de rétention des employés. **« Le poste de commis à la production comporte des tâches de travail routinières que les personnes ayant une déficience intellectuelle ou un trouble du spectre de l'autisme peuvent facilement réaliser »**, explique la gestionnaire.

Enfin, selon madame Hunter, la clientèle apprécie que son entreprise embauche des employés ayant une déficience intellectuelle ou un trouble du spectre de l'autisme. Elle y voit un avantage concurrentiel.

Selon les ouvertures, madame Hunter, serait donc prête à engager d'autres travailleurs prêts, disponibles et capables et recommande l'embauche inclusive à d'autres employeurs.

« Ce n'est pas plus compliqué de former un employé ayant une déficience intellectuelle ou un TSA qu'un autre employé. Et en plus, ils se maintiennent en emploi plus longtemps ».

L'ORÉAL
CANADA

L'Oréal Canada réalise une intégration tout en beauté

De gauche à droite : Viviane Labrie et Olivia Catchlove

NOVEMBRE 2015 L'Oréal Canada est au service de la beauté pour tous; faciliter l'accès à des produits qui contribuent au bien-être, mobiliser sa force d'innovation pour préserver la beauté de la planète et accompagner les communautés qui l'entourent sont autant de défis exigeants, de sources d'inspirations et de créativité pour l'organisation.

Au Canada, L'Oréal recrute des talents, valorise les individus, récompense la prise de risques et offre un environnement où l'apprentissage, les défis et le dépassement personnel sont constants.

En collaboration avec le programme PDC, L'Oréal Canada a embauché une personne ayant un trouble du spectre de l'autisme. C'est au sein du département des ressources humaines que madame Viviane Labrie a été embauchée.

L'intégration de madame Labrie au sein de l'équipe des RH et de l'organisation s'est déroulée avec aisance. Elle s'est rapidement familiarisée à ses nouvelles fonctions qui consistent à sécuriser électroniquement les documents des ressources humaines. **« Viviane réalise son travail de manière tout à fait exemplaire et dans les meilleurs délais »**, souligne madame Despina Tzouannis, chef de la paie à L'Oréal Canada. **« Son talent, jumelé à son efficacité, nous ont amenés à étendre son mandat. Dorénavant, Viviane travaille une journée au département des RH et trois jours avec la comptabilité où elle effectue un travail d'archivage de factures »**, poursuit-elle.

À l'entrevue d'embauche, les détails du poste ont été présentés à madame Labrie afin de valider avec elle si les tâches de travail lui convenaient et répondre à ses inquiétudes. Lors de sa première journée de travail, madame Ariane Philie était présente pour compiler les procédures et les différentes tâches du poste par écrit pour accompagner madame Labrie à bien cerner l'ensemble de ses fonctions. **« Au début, Viviane devait apprendre ses tâches, mais maintenant elle est très efficace, son rendement est très bon et elle est traitée comme les autres employés »**, souligne madame Tzouannis.

L'Oréal Canada soutient qu'un effectif diversifié s'avère essentiel pour l'atteinte de ses objectifs d'affaires. La diversité confère un avantage concurrentiel en élargissant et en développant le bassin de gens talentueux. La croissance dépend de la capacité d'attirer les meilleurs éléments et, par l'entremise d'une culture d'inclusion, de favoriser et d'appuyer l'épanouissement de ses collaborateurs.

L'entreprise souhaite que l'embauche inclusive de madame Labrie serve d'exemple aux collaborateurs et à la clientèle de la firme. L'entreprise voit l'initiative *Prêts, disponibles et capables* comme une solution de recrutement efficace et durable. Les gestionnaires sont ouverts à embaucher d'autres participants selon la disponibilité des postes.

Chez MP Repro, l'intégration : un apport positif au travail d'équipe

NOVEMBRE 2015 En combinant un équipement de pointe, une expertise en impression sur toutes surfaces et un service de livraison rapide et personnalisé, MP Repro se place comme partenaire de choix pour tout projet d'impression. Suite au départ à la retraite d'un employé du service de livraison, MP Repro s'est tourné pour la première fois vers l'embauche inclusive en engageant monsieur David Mompelat, participant du programme PDC, pour le remplacer.

« David travaille vingt heures par semaine environ. Selon le carnet de commandes de l'entreprise, certaines semaines, il peut même travailler davantage », explique la présidente et directrice générale, madame Carmela Martinez.

La première journée, l'employeur avait préparé une liste de tâches pour qu'il comprenne bien son rôle. Madame Monica Dery-Goldberg, conseillère à l'Agence Ometz, un organisme de prestations de services sociaux spécialisé en emploi et partenaire du programme PDC, était présente pour s'assurer que, de part et d'autre, l'intégration se fasse bien. Cet accompagnement personnalisé est très apprécié des employeurs.

Lors de sa semaine de formation, monsieur Mompelat était accompagné d'un autre livreur ce qui a facilité la transmission des différents aspects techniques de l'emploi.

« David est beaucoup plus sûr de lui qu'au début de son embauche. Pour être un bon livreur, il faut apprendre les adresses des clients et cela l'inquiétait beaucoup. Maintenant, il est capable de faire autant de livraisons que les autres livreurs de l'entreprise. Il est efficace pour le poste. »

Enfin, madame Martinez, pour qui l'expérience client est centrale, fait ressortir que **« la clientèle de MP Repro apprécie que les livreurs soient aussi professionnels que David. Lorsqu'il aura plus d'expérience et d'aisance dans son travail, il aura, comme les autres livreurs, des contacts amicaux avec les clients ».**

« David est très loyal. Il a un grand sentiment d'appartenance vis-à-vis de l'entreprise. C'est un employé sérieux et très soucieux des détails. Il motive certains employés qui n'ont pas de déficience intellectuelle et cela apporte beaucoup à l'ensemble de l'équipe ».

Innovaderm embauche une personne vivant avec une déficience intellectuelle

JUIN 2015 Appréciation de la performance, instauration d'un climat de travail positif, amélioration de la productivité, loyauté, fierté, engagement social, mobilisation des équipes de travail… Cette liste est dans la mire de tout employeur. Au mois de mars 2015, à l'instar de plusieurs entreprises qui cherchent à innover et à faire preuve de créativité, une entreprise montréalaise, de renommée internationale, s'y est prise de façon atypique et admirable lorsqu'elle a décidé de créer autrement un emploi.

Innovaderm Recherches Inc. œuvre dans le domaine de la santé en offrant une gamme complète de services permettant de mener à bien des études cliniques en dermatologie. La firme a su sortir des sentiers battus et apporter une touche rafraîchissante à son milieu en intégrant dans son équipe une personne ayant une déficience intellectuelle pour occuper le poste d'assistant de laboratoire.

Madame Isabelle Aubert, vice-présidente des opérations, est persuadée que toutes les entreprises devraient prendre cette voie : **« Nous voulions intégrer dans notre entreprise une culture d'engagement social et amener notre équipe à porter davantage attention à leurs collègues »**. Selon madame Mikye Castor, chef d'équipe, une telle embauche crée un sentiment d'unité au sein du groupe.

L'employeur reconnaît et applaudit les compétences de son travailleur. **« Notre employé possède des forces complémentaires au reste de l'équipe et donne l'exemple sur plusieurs points »** se félicite madame Castor. Il est dédié à des tâches simples de rangement au laboratoire et il accomplit ce travail avec motivation et assiduité. Il travaille très bien et le travail qu'il effectue est rarement à reprendre.

Sans l'appui et le soutien de l'organisme Action main-d'œuvre, Innovaderm Recherches n'aurait pu envisager l'intégration de cet employé. Partenaire du programme PDC, ce service spécialisé d'aide à l'emploi a fait la présélection du candidat, a accompagné le nouvel employé et l'employeur dans chacune des étapes du recrutement et a facilité la transition pendant les premiers jours de travail.

Madame Julie Deschamps, conseillère en emploi, reconnaît que les principaux critères de présélection du candidat sont ses compétences professionnelles et ses qualités humaines. Selon madame Castor, l'appui offert par Action main-d'œuvre a permis d'établir les priorités entre ses responsabilités régulières en tant que gestionnaire et l'encadrement adapté pour son nouvel employé.

Le succès et la performance sont palpables au sein d'entreprises qui, comme Innovaderm, ouvrent leurs portes à cette diversité. L'entreprise envisage de combler davantage de postes par des personnes qui ont une déficience intellectuelle.

3 personnes ayant une déficience intellectuelle excellent dans leur nouvel emploi chez Costco

FÉVRIER 2015 L'adéquation entre les besoins de main d'œuvre et l'offre de service des chercheurs d'emploi demeure un défi constant pour toute entreprise. Selon les résultats d'une vaste étude présentée dans le *Diagnostic sectoriel de la main d'œuvre du commerce de détail 2012-2015*, plus de la moitié des employeurs considère que l'attraction de candidats répondant à leurs besoins constituera un enjeu majeur pour les prochaines années. Pourtant, peu d'employeurs ont recours aux services de recrutement clé en main offerts par les organismes d'employabilité. La collaboration entre l'organisme Orientation Travail et le Costco de Sherbrooke est un exemple de réussite en terme de recrutement et d'intégration en emploi de personnes ayant une déficience intellectuelle qui mérite d'être souligné.

Le magasin Costco de Sherbrooke a des besoins accrus de main d'œuvre pendant la période des fêtes de fin d'année. Pour répondre à cette nécessité, dans le cadre du programme PDC, la prise de contact s'est établie facilement entre madame Marie-Claude Marcil, coordonnatrice de l'organisme d'employabilité Orientation Travail et monsieur Jean-François Dufour, directeur général du Costco de Sherbrooke.

Dans le cadre de la mission d'Orientation Travail, qui consiste à accompagner les personnes ayant des limitations fonctionnelles qui éprouvent des difficultés à obtenir ou à conserver un emploi, madame Marcil a offert un soutien particulier à l'employeur afin de faciliter la démarche d'embauche inclusive dans leur milieu de travail. Elle a ainsi informé messieurs Jean-François Dufour et Jonathan Gagné, directeur des ressources humaines, des bonnes pratiques à adopter dans l'encadrement et l'accompagnement de personnes ayant une déficience intellectuelle.

L'équipe de conseillers en emploi a ensuite minutieusement sélectionné les meilleurs candidats qui répondent aux exigences des postes et aux valeurs de l'entreprise. Trois candidats ont soumis leur candidature et ont été reçus en entrevue. Le processus de recrutement et de placement s'est fait rapidement : en deux semaines, les trois candidats débutaient leur nouvel emploi.

Monsieur Dufour résume bien la philosophie d'entreprise qui règne chez Costco : **« Nous ne voulons pas créer une différence entre les personnes en emploi. Bien sûr, nous avons informé l'équipe de gestionnaires de notre adhésion au programme PDC afin qu'ils soient sensibilisés et puissent intervenir adéquatement devant certaines situations. Nous croyons que les membres de Costco ressentent une grande fierté vis-à-vis de cette implication sociale.»**

Le potentiel des personnes ayant une déficience intellectuelle à occuper un emploi régulier est grandement sous-estimé selon monsieur Dufour. Les trois nouveaux employés ont accompli avec succès les tâches qui leur ont été confiées. Grâce à la collaboration entre les diverses parties, à l'encadrement et au support adaptés au milieu, trois nouveaux aides-commis ont ainsi excellé dans leur nouvel emploi.

VISITEZ

www.fr.readywillingable.ca

Prêt à EMBAUCHER?

1 Les candidats dont les compétences et les intérêts correspondent à vos besoins seront identifiés et nous vous soumettrons une liste de curriculum vitae aux fins d'examen.

2 Vous sélectionnerez les demandes et vous procèderez à des entrevues selon votre processus typique de recrutement. Au besoin, PDC peut vous aider à vous préparer au déroulement de l'entrevue.

3 Une fois que la personne est embauchée, nous travaillerons ensemble pour identifier toute aide supplémentaire qui vous serait requise, tant au départ que sur une base régulière, afin d'assurer la réussite de votre employé.

4 Votre nouvel employé commence à travailler! Le service spécialisé de main d'œuvre restera en contact pour vous soutenir et vous dépanner au besoin.

5 L'équipe PDC assurera un suivi pour veiller à ce que le processus soit un succès et vous apportera toute l'aide supplémentaire dont vous pourriez avoir besoin.

Crédits / Prêts, disponibles et capables, 2018
Rédaction, design graphique et photographies : Annabelle Petit | petit.annabelle@gmail.com
Relecture et corrections : *Société québécoise de la déficience intellectuelle* et *Voyez les choses à ma façon*

Travaillons ensemble pour créer un milieu de travail plus **INCLUSIF** au Québec

VISITEZ
www.fr.readywillingable.ca

Financé par le gouvernement du Canada, Prêts, disponibles et capables est un partenariat national de l'Association canadienne pour l'intégration communautaire (ACIC) et de l'Alliance canadienne des troubles du spectre autistique (ACTSA), ainsi que de leurs organisations membres. À l'échelle du Québec, le programme est chapeauté par Société québécoise de la déficience intellectuelle et par Voyez les choses à ma façon.

PRÊTS DISPONIBLES & CAPABLES