



**LA TABLE D'INTÉGRATION
ET DE MAINTIEN EN
EMPLOI DES PERSONNES
HANDICAPÉES DES
LAURENTIDES
(TIMEPHL)**



Les membres de la Table d'intégration et de maintien en emploi des personnes handicapées des Laurentides (TIMEPHL) proviennent de milieux variés, soit du communautaire, de l'éducation, de la santé et des services sociaux, de l'employabilité et des affaires. Ces partenaires œuvrent ensemble pour soutenir des actions visant à valoriser le travail, à faciliter l'accès à l'emploi et à améliorer la formation des personnes en situation de handicap afin qu'elles puissent s'intégrer de façon durable en emploi.

Selon les données les plus récentes, la région des Laurentides compte environ 47 815 personnes vivant avec une incapacité¹. Ainsi, c'est plus d'une personne sur dix qui a de naissance ou qui aura durant sa vie, une ou des limitations qui pourraient nuire à l'obtention d'un emploi. Pourtant, ces personnes possèdent des compétences leur permettant de combler votre besoin de main-d'œuvre et de contribuer au développement de votre entreprise.

¹Office des personnes handicapées du Québec, Estimations de population avec et sans incapacité au Québec en 2006 par région et leur MRC, région et MRC des Laurentides, <http://www.ophq.gouv.qc.ca/publications/statistiques.html>.

Vous trouverez ci-inclus les coordonnées des différents organismes pouvant vous accompagner durant ce processus. N'hésitez pas à faire appel à leurs ressources.

TIMEPHL TOUS LES MEMBRES

- Service d'aide à l'intégration des étudiants du CÉGEP de Saint-Jérôme
- Regroupement pour la concertation des personnes handicapées des Laurentides (RCPHL)
- Université du Québec en Outaouais
- Dysphasie Laurentides
- Centre intégré de santé et de services sociaux des Laurentides (CISSS)
- Centre intégré de santé et de services sociaux des Laurentides – Centre du Florès
- Centre intégré de santé et de services sociaux des Laurentides – Centre Le Bouclier
- Service d'aide à l'intégration des étudiants du Collège Lionel-Groulx
- Commission scolaire de la Seigneurie-des-Mille-Îles (CSSMI)
- Office des personnes handicapées du Québec - région des Laurentides (OPHQ)
- Intégration-Travail Laurentides
- Regroupement des usagers du transport adapté et collectif de la MRC de La Rivière-du-Nord (RUTAC MRC de la Rivière-du-Nord)
- SPHÈRE-Québec
- Emploi-Québec Laurentides (EQ Laurentides)

Nous aimerions souligner la collaboration des membres du comité de la TIMEPHL dans l'élaboration de ces fiches et les remercier de leur implication.

COMITÉ TIMEPHL POUR LE PROJET DE GUIDE

- Dysphasie Laurentides
- Service d'aide à l'intégration des étudiants du Cégep de Saint-Jérôme
- Office des personnes handicapées du Québec - région des Laurentides (OPHQ)
- Intégration-Travail Laurentides
- Centre intégré de santé et de services sociaux des Laurentides – Centre du Florès
- Centre intégré de santé et de services sociaux des Laurentides – Centre Le Bouclier
- Emploi-Québec Laurentides



Vous trouverez dans les fiches suivantes les réponses à ces questions :

QUI SONT CES PERSONNES ET QUEL EST LEUR POTENTIEL?

COMMENT LEUR PRÉSENCE PEUT-ELLE APPORTER UN RÉEL BÉNÉFICE À VOTRE ENTREPRISE?

COMMENT POUVEZ-VOUS PARTICIPER À CETTE STRATÉGIE GAGNANTE?

Avec la collaboration de :

Madame Julie Boucher,
Cégep du Vieux-Montréal
Madame Odette Raymond,
AQETA
Madame Suzy Beaumont
Dr. Anick Vincent,
Clinique FOCUS



LES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP; LEUR PRÉSENCE, UN RÉEL BÉNÉFICE POUR VOTRE ENTREPRISE!

- Elles répondent à un besoin de main-d'œuvre et mettent en valeur leurs compétences, comme tout autre employé.
- Leur présence en milieu de travail augmente la solidarité et apporte une meilleure compréhension des réalités vécues par les personnes en situation de handicap.
- L'accueil de ces personnes procure une expérience enrichissante pour tous les membres de l'entreprise et engage socialement cette dernière.
- Cette main-d'œuvre est motivée, fière de réaliser des apprentissages et prête à s'accomplir à long terme dans son travail.
- Les mesures d'adaptation, si requises, sont souvent utiles pour l'ensemble des travailleuses et des travailleurs.



CONNAISSEZ-VOUS BIEN CES PERSONNES ET ÊTES-VOUS CONSCIENT DE LEUR POTENTIEL?

- La personne en situation de handicap est un individu à part entière pouvant avoir une ou des limitations physiques, psychiques, intellectuelles, sensorielles ou neurologiques.
- Plusieurs d'entre elles possèdent une formation de niveau secondaire, collégial ou universitaire et peuvent exercer une large gamme de professions.
- Elles souhaitent participer au développement économique de leur milieu et contribuer au succès de l'entreprise pour laquelle elles travaillent.



LA TABLE D'INTÉGRATION ET DE MAINTIEN EN EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPÉES DES LAURENTIDES (TIMEPHL)

SAVIEZ-VOUS QUE...

Certaines personnes pourraient bénéficier de l'accompagnement fourni par un intervenant, lors de leur intégration en milieu de travail! Certaines personnes en situation de handicap pourraient avoir droit de l'aide financière pour leur intégration en emploi!




TÉMOIGNAGE

“ Nous avons un employé dédié au service des personnes âgées en perte d'autonomie, compétent et désirant travailler, mais incapable d'effectuer des quarts de travail selon les normes. Afin de continuer à bénéficier de sa présence, nous lui avons offert du travail adapté à son état de santé et répondant aux besoins de notre clientèle. Dans cet environnement, cette personne s'est sentie accueillie et soutenue par l'entreprise, tout en lui donnant une estime de soi. Une adaptation profitable pour tous!

Valérie Lucas, directrice
Manoir Quatre Saisons | Les Résidences du Manoir

PARTICIPEZ À CETTE STRATÉGIE GAGNANTE EN QUELQUES ÉTAPES SIMPLES :

- Discutez avec l'organisme référent afin de :
 - préciser vos besoins;
 - être épaulé dans la sensibilisation et la formation de votre milieu de travail, à propos des caractéristiques et des besoins de la personne que vous accueillerez;
 - être soutenu dans l'intégration et le maintien en emploi.
- Identifiez un membre du personnel qui agira comme personne-ressource (mentor).
- Clarifiez les tâches, les rôles et les responsabilités à l'égard des règles implicites et explicites.
- Selon le cas, procédez aux adaptations nécessaires en fonction des limitations de l'employé que vous accueillerez.



Accueillir une personne en situation de handicap dans votre entreprise, c'est accueillir un nouvel employé qui, comme tout autre, compte sur votre confiance, votre ouverture d'esprit et votre respect. La méconnaissance alimente souvent les appréhensions et les craintes. Une fois la barrière de l'inconnu passée, le plaisir de relever ce défi vous guidera. Prendre la décision d'embaucher une personne en situation de handicap contribue au développement de votre entreprise et de la société. Chacun y gagne!



LES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP; LEUR PRÉSENCE, UN RÉEL BÉNÉFICE POUR VOTRE ENTREPRISE!

- Fidélisez un poste à fort taux de roulement grâce à une personne qui recherche la stabilité d'emploi.
- Bénéficiez d'un travail de qualité effectué par une personne motivée.
- Améliorez la culture organisationnelle de votre entreprise et l'ambiance de travail.
- Démystifiez ce handicap et engagez socialement votre entreprise.
- Offrez un produit ou un service plus diversifié grâce au bagage de ces personnes.
- Palliez au problème de rareté de la main-d'œuvre qualifiée.

Faites une différence dans la vie d'une personne en encourageant sa participation sociale, en favorisant son autonomie financière grâce à un travail valorisant et en améliorant sa qualité de vie!

TÉMOIGNAGE

“ En tant qu'entreprise dans les Laurentides, c'est avec plaisir que nous aidons les personnes peu importe leur condition. Nous les encadrons et les soutenons dans leur développement. Elles sont très utiles et fiables. Elles s'intègrent bien à notre équipe et leurs coéquipiers les apprécient beaucoup.

Les restaurants Sylvain inc.,
propriétaire des McDonald de Maniwaki,
Mont-Tremblant et Sainte-Agathe-des-Monts



TROUBLE D'APPRENTISSAGE

ÊTES-VOUS CONSCIENT DU POTENTIEL DE CES PERSONNES?

De façon générale :

- Elles savent tirer leçon de leurs erreurs et réussissent à établir des buts réalistes et atteignables.
- Elles connaissent et adoptent des stratégies qui les aident à compenser leur déficit.
- Elles sont ouvertes et connaissent les répercussions des troubles d'apprentissage sur leur vie. Elles sont donc plus facilement en mesure de trouver du travail compatible avec leurs habiletés.


SAVIEZ-VOUS QUE...

Les personnes ayant un trouble d'apprentissage sont reconnues pour être actives et persévérantes.



PARTICIPEZ À CETTE STRATÉGIE GAGNANTE EN QUELQUES ÉTAPES SIMPLES :

- Discutez avec l'organisme référent afin de :
 - . préciser vos besoins;
 - . être épaulé dans la sensibilisation et la formation de votre milieu de travail, à propos des caractéristiques et des besoins de la personne que vous accueillerez;
 - . être soutenu dans l'intégration et le maintien en emploi.
- Identifiez un membre du personnel qui agira comme personne-ressource (mentor).
- Mettez à la disposition de la personne des outils technologiques (Antidote, Word Q) afin de compenser les difficultés et permettre à l'employé d'être sur le même pied d'égalité que les autres. Pensez à ces outils également lors des tests d'embauche.
- Donnez des échéances réalistes.
- Élaborez des consignes claires sur les tâches à effectuer, soyez précis et concis dans vos demandes en vérifiant la compréhension des consignes et les attentes de la personne.



Le trouble d'apprentissage se caractérise par un dysfonctionnement touchant l'acquisition, l'organisation, la rétention, la compréhension ou le traitement de l'information verbale et non verbale (écrite). Cette condition permanente nécessite des adaptations indispensables à la réussite dans toutes les activités. Les personnes ayant un trouble d'apprentissage peuvent présenter un ou plusieurs troubles parmi les suivants : trouble de la lecture, trouble du calcul et trouble de l'expression écrite.



LES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP; LEUR PRÉSENCE, UN RÉEL BÉNÉFICE POUR VOTRE ENTREPRISE!

- Fidélisez un poste à fort taux de roulement grâce à une personne qui recherche la stabilité d'emploi.
- Bénéficiez d'un travail de qualité effectué par une personne motivée.
- Améliorez la culture organisationnelle de votre entreprise et l'ambiance de travail.
- Démystifiez ce handicap et engagez socialement votre entreprise.
- Offrez un produit ou un service plus diversifié grâce au bagage de ces personnes.
- Palliez au problème de rareté de la main-d'œuvre qualifiée.

Faites une différence dans la vie d'une personne en encourageant sa participation sociale, en favorisant son autonomie financière grâce à un travail valorisant et en améliorant sa qualité de vie!

TÉMOIGNAGE

“ Depuis plus de 17 ans que notre entreprise embauche des personnes sourdes dont une avec déficience visuelle. Au départ, elles avaient toutes des talents cachés et au fil de nos échanges, leur intégration dans le milieu s'est avérée d'une richesse inestimable! Nous avons appris tant de choses et travaillé ensemble! Même que ma "vision" des choses s'est améliorée à leur contact!

Marylyn Laurier, Directrice générale
Association des personnes avec problèmes auditifs des Laurentides (APPAL)



INCAPACITÉ AUDITIVE

ÊTES-VOUS CONSCIENT DU POTENTIEL DE CES PERSONNES?

De façon générale :

- Elles offrent un éventail diversifié de profils de formation et de parcours professionnels.
- Elles ont une grande motivation à travailler et désirent contribuer au succès de l'entreprise.
- Elles souhaitent faire de nouveaux apprentissages et sont soucieuses du travail bien fait.


SAVIEZ-VOUS QUE...

Les personnes malentendantes ou sourdes peuvent utiliser diverses aides techniques comme les appareils auditifs, ainsi que des stratégies de communication afin de pallier à leur handicap!



PARTICIPEZ À CETTE STRATÉGIE GAGNANTE EN QUELQUES ÉTAPES SIMPLES :

- Discutez avec l'organisme référent afin de :
 - . préciser vos besoins;
 - . être épaulé dans la sensibilisation et la formation de votre milieu de travail, à propos des caractéristiques et des besoins de la personne que vous accueillerez;
 - . être soutenu dans l'intégration et le maintien en emploi.
- Identifiez un membre du personnel qui agira comme personne-ressource (mentor).
- Développez de nouvelles habitudes adaptatives, telles que de se placer face à la personne, ne pas cacher sa bouche, bien articuler, répéter ou reformuler si nécessaire. Réduire les bruits ambiants et parler une personne à la fois.
- Instaurez des moyens de communication adaptés au profil de la personne et à son degré de surdité.
- Élaborez des consignes claires sur les tâches à effectuer, soyez précis et concis dans vos demandes en vérifiant la compréhension des consignes et les attentes de la personne.



L'incapacité auditive se caractérise par une altération partielle ou complète de l'audition. Certaines personnes sont nées avec une incapacité auditive, d'autres l'ont développée au cours de leur vie. Les malentendants (surdité partielle) communiquent oralement tandis que les personnes sourdes (surdité complète) peuvent communiquer avec le langage des signes.



LES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP; LEUR PRÉSENCE, UN RÉEL BÉNÉFICE POUR VOTRE ENTREPRISE!

- Fidélisez un poste à fort taux de roulement grâce à une personne qui recherche la stabilité d'emploi.
- Bénéficiez d'un travail de qualité effectué par une personne motivée.
- Améliorez la culture organisationnelle de votre entreprise et l'ambiance de travail.
- Démystifiez ce handicap et engagez socialement votre entreprise.
- Offrez un produit ou un service plus diversifié grâce au bagage de ces personnes.
- Palliez au problème de rareté de la main-d'œuvre qualifiée.

Faites une différence dans la vie d'une personne en encourageant sa participation sociale, en favorisant son autonomie financière grâce à un travail valorisant et en améliorant sa qualité de vie!

TÉMOIGNAGE D'UN EMPLOYEUR SATISFAIT!

“ Une de nos employés est atteinte d'un trouble primaire du langage et d'un déficit de l'attention. Malgré sa condition et grâce aux stratégies qu'elle a développées, le service à la clientèle offert par cette dernière est toujours exemplaire.

Jean-Robert Lapalme,
propriétaire Fleuriste Sainte-Rose, Blainville



TROUBLE PRIMAIRE DU LANGAGE (DYSPHASIE)

ÊTES-VOUS CONSCIENT DU POTENTIEL DE CES PERSONNES?

De façon générale :

- Elles présentent un sens de l'observation très développé et une détermination considérable.
- Elles sont motivées par un grand désir de communiquer et de s'intégrer.
- Elles sont persévérantes et intéressées par les nouveaux apprentissages.


SAVIEZ-VOUS QUE...

75 % des personnes atteintes de dysphasie sont de sexe masculin. Ces personnes ont un souci du détail et du travail bien fait. Une fois l'expérience acquise, elles deviendront un atout fiable et loyal!



PARTICIPEZ À CETTE STRATÉGIE GAGNANTE EN QUELQUES ÉTAPES SIMPLES :

- Identifiez un membre du personnel qui agira comme personne-ressource (mentor).
- Instaurez des accommodements simples et peu coûteux, tels que des démonstrations, des images, un horaire visuel, etc.
- Élaborez des consignes claires sur les tâches à effectuer, soyez précis et concis dans vos demandes en vérifiant la compréhension des consignes et les attentes de la personne.
- Discutez avec l'organisme référent afin de :
 - . préciser vos besoins;
 - . être épaulé dans la sensibilisation et la formation de votre milieu de travail, à propos des caractéristiques et des besoins de la personne que vous accueillerez;
 - . être soutenu dans l'intégration et le maintien en emploi.



Le trouble primaire du langage (dysphasie) se caractérise par la présence de difficultés langagières dans l'organisation du discours ou dans la prononciation de certains sons. Les personnes atteintes peuvent avoir de la difficulté à saisir les sous-entendus ou à retenir les consignes trop longues. Les difficultés varient d'une personne dysphasique à l'autre. Selon le cas, l'expression seulement peut être touchée et, chez d'autres, l'expression et la compréhension du langage sont atteintes.



LES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP; LEUR PRÉSENCE, UN RÉEL BÉNÉFICE POUR VOTRE ENTREPRISE!

- Fidélisez un poste à fort taux de roulement grâce à une personne qui recherche la stabilité d'emploi.
- Bénéficiez d'un travail de qualité effectué par une personne motivée.
- Améliorez la culture organisationnelle de votre entreprise et l'ambiance de travail.
- Démystifiez ce handicap et engagez socialement votre entreprise.
- Offrez un produit ou un service plus diversifié grâce au bagage de ces personnes.

Faites une différence dans la vie d'une personne en encourageant sa participation sociale, en favorisant son autonomie financière grâce à un travail valorisant et en améliorant sa qualité de vie!

TÉMOIGNAGE

“ Depuis plus de onze ans, nous avons dans notre équipe une personne ayant un handicap. Sur tous les points, c'est une expérience enrichissante et gratifiante autant pour la personne que pour notre personnel!

Anne Marie Lafleur, directrice
Harvey's de Saint-Jérôme

“ Nous vivons l'expérience depuis quatre ans et nous constatons que cela nous permet de voir que la différence fait partie de notre vie et de notre quotidien! Il ne faut pas en avoir peur et prendre conscience de ce qu'elle peut nous apporter de positif.

Christine Leroux, responsable de l'animation en CHSLD



DÉFICIENCE INTELLECTUELLE

ÊTES-VOUS CONSCIENT DU POTENTIEL DE CES PERSONNES?

De façon générale :

- Elles possèdent des compétences précises et peuvent acquérir de nouvelles connaissances et habiletés avec un soutien adéquat.
- Elles sont spontanées dans leurs relations avec les autres.
- Elles démontrent une attitude positive et ont su développer de nombreux comportements adaptatifs.


SAVIEZ-VOUS QUE...

Les personnes ayant une déficience intellectuelle constituent une main-d'œuvre stable et fiable, un atout majeur pour votre entreprise!



PARTICIPEZ À CETTE STRATÉGIE GAGNANTE EN QUELQUES ÉTAPES SIMPLES :

- Discutez avec l'organisme référent afin de :
 - . préciser vos besoins;
 - . être épaulé dans la sensibilisation et la formation de votre milieu de travail, à propos des caractéristiques et des besoins de la personne que vous accueillerez;
 - . être soutenu dans l'intégration et le maintien en emploi.
- Identifiez un membre du personnel qui agira comme personne-ressource (mentor).
- Instaurez des accommodements simples et peu coûteux, tels que des démonstrations, des images, un agenda, etc.



La déficience intellectuelle est caractérisée par la présence de limitations au niveau du fonctionnement intellectuel.



LES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP; LEUR PRÉSENCE, UN RÉEL BÉNÉFICE POUR VOTRE ENTREPRISE!

- Fidélisez un poste à fort taux de roulement grâce à une personne qui recherche la stabilité d'emploi.
- Bénéficiez d'un travail de qualité effectué par une personne motivée.
- Améliorez la culture organisationnelle de votre entreprise et l'ambiance de travail.
- Démystifiez ce handicap et engagez socialement votre entreprise.
- Offrez un produit ou un service plus diversifié grâce au bagage de ces personnes.
- Palliez au problème de rareté de la main-d'œuvre qualifiée.

Faites une différence dans la vie d'une personne en encourageant sa participation sociale, en favorisant son autonomie financière grâce à un travail valorisant et en améliorant sa qualité de vie!

TÉMOIGNAGE

“ Une personne qui fait preuve de courage et de détermination et qui est un exemple à suivre pour ses collègues. Une personne comme les autres, qui répond à nos besoins. Dans toute entreprise, il existe un travail adapté pour chacun.

Pièces d'auto Léon Grenier



INCAPACITÉ MOTRICE

ÊTES-VOUS CONSCIENT DU POTENTIEL DE CES PERSONNES?

De façon générale :

- Elles offrent un éventail diversifié de profils de formation et de parcours professionnels.
- Elles ont une grande motivation à travailler et désirent contribuer au succès de l'entreprise.
- Elles souhaitent faire de nouveaux apprentissages et sont soucieuses du travail bien fait.


SAVIEZ-VOUS QUE...

De nombreux exemples attestent que les personnes handicapées ont une productivité comparable à celle des autres membres du personnel, un taux d'accidents de travail plus faible et qu'elles gardent leur emploi plus longtemps!



PARTICIPEZ À CETTE STRATÉGIE GAGNANTE EN QUELQUES ÉTAPES SIMPLES :

- Discutez avec l'organisme référent afin de :
 - . préciser vos besoins;
 - . être épaulé dans la sensibilisation et la formation de votre milieu de travail, à propos des caractéristiques et des besoins de la personne que vous accueillerez;
 - . être soutenu dans l'intégration et le maintien en emploi.
- Identifiez un membre du personnel qui agira comme personne-ressource (mentor).
- Développez de nouvelles habitudes adaptatives et repensez certaines tâches de travail en fonction des limitations de l'employé.
- Modifiez, au besoin, les horaires de travail.



L'incapacité motrice se caractérise par un trouble du système nerveux ou musculo-squelettique. Cette déficience peut être de naissance ou la conséquence d'une maladie ou d'un accident. Selon le cas, la déficience motrice peut toucher différentes sphères, telles que la mobilité, la dextérité, l'équilibre, la coordination, la communication ou les fonctions cognitives.



LES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP; LEUR PRÉSENCE, UN RÉEL BÉNÉFICE POUR VOTRE ENTREPRISE!

- Fidélisez un poste à fort taux de roulement grâce à une personne qui recherche la stabilité d'emploi.
- Bénéficiez d'un travail de qualité effectué par une personne motivée.
- Améliorez la culture organisationnelle de votre entreprise et bonifiez l'ambiance de travail.
- Démystifiez ce handicap et engagez socialement votre entreprise.
- Offrez un produit ou un service plus diversifié grâce au bagage de ces personnes.
- Palliez au problème de rareté de la main-d'œuvre qualifiée.

Faites une différence dans la vie d'une personne en encourageant sa participation sociale, en favorisant son autonomie financière grâce à un travail valorisant et en améliorant sa qualité de vie!

TÉMOIGNAGE

“ Nous avons beaucoup aimé notre expérience d'intégration. Si chaque PME fait un petit effort, nous pourrions tous ensemble redonner un peu de confiance à ces personnes aux prises avec un trouble mental.

Ariane Audet, contrôleur
Beau-Lieu Instantané inc.



TROUBLE DE SANTÉ MENTALE

ÊTES-VOUS CONSCIENT DU POTENTIEL DE CES PERSONNES?

De façon générale :

- Elles présentent de bonnes capacités d'apprentissage et aptitudes intellectuelles.
- Elles ont su développer différentes stratégies d'adaptation pour actualiser leur potentiel.
- Ces personnes proviennent souvent de milieux professionnels diversifiés et peuvent effectuer des tâches diverses.


SAVIEZ-VOUS QUE...

Un Québécois sur cinq éprouvera un problème de santé mentale au cours de sa vie.



PARTICIPEZ À CETTE STRATÉGIE GAGNANTE EN QUELQUES ÉTAPES SIMPLES :

- Discutez avec l'organisme référent afin de :
 - . préciser vos besoins;
 - . être épaulé dans la sensibilisation et la formation de votre milieu de travail, à propos des caractéristiques et des besoins de la personne que vous accueillerez;
 - . être soutenu dans l'intégration et le maintien en emploi.
- Identifiez un membre du personnel qui agira comme personne-ressource (mentor).
- Instaurez des accommodements simples, tels que des démonstrations ou une souplesse d'horaire de travail.
- Élaborez des consignes claires sur les tâches à effectuer, soyez précis et concis dans vos demandes en vérifiant la compréhension des consignes et les attentes de la personne.

A close-up portrait of a man's face, looking directly at the camera. The image is overlaid with a teal color. A white, rounded rectangular text box is positioned on the left side of the man's face.

Le trouble de santé mentale se caractérise par une déficience du système nerveux qui peut affecter les pensées ou les sentiments. Les personnes atteintes sont plus vulnérables au stress et peuvent éprouver de la difficulté à nouer des liens interpersonnels.



LES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP; LEUR PRÉSENCE, UN RÉEL BÉNÉFICE POUR VOTRE ENTREPRISE!

- Fidélisez un poste à fort taux de roulement grâce à une personne qui recherche la stabilité d'emploi.
- Bénéficiez d'un travail de qualité effectué par une personne motivée.
- Améliorez la culture organisationnelle de votre entreprise et l'ambiance de travail.
- Démystifiez ce handicap et engagez socialement votre entreprise.
- Offrez un produit ou un service plus diversifié grâce au bagage de ces personnes.
- Palliez au problème de rareté de la main-d'œuvre qualifiée.

Faites une différence dans la vie d'une personne en encourageant sa participation sociale, en favorisant son autonomie financière grâce à un travail valorisant et en améliorant sa qualité de vie!

PARTICIPEZ À CETTE STRATÉGIE GAGNANTE EN QUELQUES ÉTAPES SIMPLES :

- Discutez avec l'organisme référent afin de :
 - . préciser vos besoins;
 - . être épaulé dans la sensibilisation et la formation de votre milieu de travail, à propos des caractéristiques et des besoins de la personne que vous accueillerez;
 - . être soutenu dans l'intégration et le maintien en emploi.
- Identifiez un membre du personnel qui agira comme personne-ressource (mentor).
- Instaurez des accommodements simples et peu coûteux, tels que des démonstrations, des images, un horaire visuel et encouragez l'utilisation d'un calendrier fonctionnel.
- Réduisez les sources de distraction par de simples ajustements, tels que l'aménagement de l'aire de travail.
- Élaborez des consignes claires sur les tâches à effectuer, soyez précis et concis dans vos demandes en vérifiant la compréhension des consignes et les attentes de la personne.
- Mettez à la disposition de la personne des outils technologiques (Antidote, Word Q) afin de compenser les difficultés et permettre à l'employé d'être sur le même pied d'égalité que les autres. Pensez à ces outils également lors des tests d'embauche.



TROUBLE DU DÉFICIT DE L'ATTENTION AVEC/SANS HYPERACTIVITÉ (TDAH)

ÊTES-VOUS CONSCIENT DU POTENTIEL DE CES PERSONNES?


De façon générale :

- Elles sont persévérantes et déterminées.
- De nature travaillante et énergique, elles sont prêtes à résoudre des problèmes et à innover.
- Elles sont en mesure de se prévaloir d'une formation professionnelle, technique ou universitaire.

SAVIEZ-VOUS QUE...

Les personnes ayant un TDAH sont souvent très créatives et font preuve d'originalité. Un atout précieux pour votre entreprise!





Le TDAH est un trouble neurologique qui se caractérise par une difficulté dans le contrôle des comportements. Les personnes ayant un TDAH présentent des difficultés sur le plan de l'attention et/ou de l'hyperactivité ou de l'impulsivité et peuvent démontrer des troubles d'apprentissage. Ces personnes sont facilement distraites et éprouvent de la difficulté à retenir plusieurs consignes, s'organiser, rester immobiles, tolérer l'attente et moduler l'intensité de leurs réponses émotionnelles.



LES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP; LEUR PRÉSENCE, UN RÉEL BÉNÉFICE POUR VOTRE ENTREPRISE!

- Fidélisez un poste à fort taux de roulement grâce à une personne qui recherche la stabilité d'emploi.
- Bénéficiez d'un travail de qualité effectué par une personne motivée.
- Améliorez la culture organisationnelle de votre entreprise et l'ambiance de travail.
- Démystifiez ce handicap et engagez socialement votre entreprise.
- Offrez un produit ou un service plus diversifié grâce au bagage de ces personnes.

Faites une différence dans la vie d'une personne en encourageant sa participation sociale, en favorisant son autonomie financière grâce à un travail valorisant et en améliorant sa qualité de vie!

TÉMOIGNAGE

“ Nous travaillons depuis un an avec une personne ayant un trouble du spectre de l'autisme avec déficience intellectuelle. Une expérience totalement enrichissante, autant pour elle que pour les membres de notre équipe. C'est très gratifiant de pouvoir offrir à cette personne la chance de se développer et de mettre ses forces à profit au sein de notre entreprise.

Éric Marceau,
Écocentre de Saint-Jérôme



TROUBLE DU SPECTRE DE L'AUTISME AVEC DÉFICIENCE INTELLECTUELLE

ÊTES-VOUS CONSCIENT DU POTENTIEL DE CES PERSONNES?

De façon générale :

- Elles sont motivées et méthodiques. Elles veulent se réaliser par le travail et contribuer au succès de l'entreprise.
- Elles sont rigoureuses, assidues, aiment travailler et comprennent les consignes simples.
- Elles sont centrées sur la tâche et efficaces dans la répétition, en plus d'être productives dans un milieu structuré et dans un environnement stable.


SAVIEZ-VOUS QUE...

Les personnes ayant un trouble du spectre de l'autisme ont en général une mémoire exceptionnelle des détails, ce qui constitue un grand avantage pour votre entreprise!



PARTICIPEZ À CETTE STRATÉGIE GAGNANTE EN QUELQUES ÉTAPES SIMPLES :

- Discutez avec l'organisme référent afin de :
 - . préciser vos besoins;
 - . être épaulé dans la sensibilisation et la formation de votre milieu de travail, à propos des caractéristiques et des besoins de la personne que vous accueillerez;
 - . être soutenu dans l'intégration et le maintien en emploi.
- Identifiez un membre du personnel qui agira comme personne-ressource (mentor).
- Instaurez des accommodements simples et peu coûteux, tels que des démonstrations, des images, un horaire visuel, des écouteurs, etc.
- Élaborez des consignes claires sur les tâches à effectuer, soyez précis et concis dans vos demandes, et vérifiez la compréhension des consignes et des attentes de la personne.



Le trouble du spectre de l'autisme avec déficience intellectuelle se caractérise par la présence de limitations au niveau des interactions sociales, du fonctionnement intellectuel et par une difficulté à décoder les expressions verbales, les concepts abstraits et les nuances.



LES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP; LEUR PRÉSENCE, UN RÉEL BÉNÉFICE POUR VOTRE ENTREPRISE!

- Fidélisez un poste à fort taux de roulement grâce à une personne qui recherche la stabilité d'emploi.
- Bénéficiez d'un travail de qualité effectué par une personne motivée.
- Améliorez la culture organisationnelle de votre entreprise et l'ambiance de travail.
- Démystifiez ce handicap et engagez socialement votre entreprise.
- Offrez un produit ou un service plus diversifié grâce au bagage de ces personnes.
- Palliez au problème de rareté de la main-d'œuvre qualifiée.

Faites une différence dans la vie d'une personne en encourageant sa participation sociale, en favorisant son autonomie financière grâce à un travail valorisant et en améliorant sa qualité de vie!

TÉMOIGNAGE

“ Depuis plus de deux ans, nous avons dans notre équipe une personne autiste qui prend à cœur les tâches qu'on lui confie et les exécute très bien. Cette personne est très fiable et responsable. Nous en sommes très fiers et nous la considérons comme un membre à part entière de l'équipe.

Danielle Bossé-Michaud,
Corporation Genacol Canada inc.



TROUBLE DU SPECTRE DE L'AUTISME

ÊTES-VOUS CONSCIENT DU POTENTIEL DE CES PERSONNES?

De façon générale :

- Elles sont motivées et méthodiques. Elles veulent se réaliser par le travail et contribuer au succès de l'entreprise.
- Elles sont centrées sur la tâche et productives dans un milieu structuré et dans un environnement stable.
- Elles sont rigoureuses, assidues et aiment travailler.


SAVIEZ-VOUS QUE...

Le trouble du spectre de l'autisme touche 1 % de la population. La plupart de ces personnes possèdent de grandes forces, notamment pour la logique, la mémoire des faits, le souci du détail et le respect des règles!



PARTICIPEZ À CETTE STRATÉGIE GAGNANTE EN QUELQUES ÉTAPES SIMPLES :

- Discutez avec l'organisme référent afin de :
 - . préciser vos besoins;
 - . être épaulé dans la sensibilisation et la formation de votre milieu de travail, à propos des caractéristiques et des besoins de la personne que vous accueillerez;
 - . être soutenu dans l'intégration et le maintien en emploi.
- Identifiez un membre du personnel qui agira comme personne-ressource (mentor).
- Instaurez des accommodements simples et peu coûteux, tels que des démonstrations, des images, un horaire visuel, etc.
- Élaborez des consignes claires sur les tâches à effectuer, soyez précis et concis dans vos demandes, en vérifiant la compréhension des consignes et des attentes de la personne.



Le trouble du spectre de l'autisme se caractérise par des déficits au niveau de la communication verbale, de l'interaction sociale et par le caractère restreint et répétitif des intérêts et des activités. Il s'agit d'un trouble d'ordre neurologique.



LES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP; LEUR PRÉSENCE, UN RÉEL BÉNÉFICE POUR VOTRE ENTREPRISE!

- Fidélisez un poste à fort taux de roulement grâce à une personne qui recherche la stabilité d'emploi.
- Bénéficiez d'un travail de qualité effectué par une personne motivée.
- Améliorez la culture organisationnelle de votre entreprise et l'ambiance de travail.
- Démystifiez ce handicap et engagez socialement votre entreprise.
- Offrez un produit ou un service plus diversifié grâce au bagage de ces personnes.
- Palliez au problème de rareté de la main-d'œuvre qualifiée.

Faites une différence dans la vie d'une personne en encourageant sa participation sociale, en favorisant son autonomie financière grâce à un travail valorisant et en améliorant sa qualité de vie!

TÉMOIGNAGE

“ J'ai embauché une personne semi-voyante pour faire l'entretien de mon restaurant. Cette personne est fiable, fait un travail de qualité et est toujours là! Malgré qu'elle soit semi-voyante, elle a une très belle vue d'ensemble!

Michel Rochon,
Restaurant Saint-Hubert de Sainte-Adèle



INCAPACITÉ VISUELLE

ÊTES-VOUS CONSCIENT DU POTENTIEL DE CES PERSONNES?

De façon générale :

- Elles offrent un éventail diversifié de profils de formation et de parcours professionnels.
- Elles ont une grande motivation à travailler et désirent contribuer au succès de l'entreprise.
- Elles souhaitent faire de nouveaux apprentissages et sont soucieuses du travail bien fait.


SAVIEZ-VOUS QUE...

Les personnes ayant des limitations visuelles exercent actuellement plus de 130 professions et métiers différents au Québec! Elles peuvent pallier à leur handicap grâce à une aide à la mobilité (téléscope, canne blanche, chien-guide).



PARTICIPEZ À CETTE STRATÉGIE GAGNANTE EN QUELQUES ÉTAPES SIMPLES :

- Discutez avec l'organisme référent afin de :
 - . préciser vos besoins;
 - . être épaulé dans la sensibilisation et la formation de votre milieu de travail, à propos des caractéristiques et des besoins de la personne que vous accueillerez;
 - . être soutenu dans l'intégration et le maintien en emploi.
- Identifiez un membre du personnel qui agira comme personne-ressource (mentor).
- Adaptez technologiquement les outils ou les méthodes de travail avec des appareils comme l'afficheur braille, la plage tactile, l'appareil de prise de notes portatif ou le logiciel adapté.
- Évaluez les déplacements en milieu de travail, en lien avec la condition visuelle, et recevez les recommandations possibles.



L'incapacité visuelle se caractérise par une perte de vision, soit par l'acuité visuelle et/ou le champ visuel. Ces personnes peuvent avoir un résidu visuel ou une cécité complète. Certaines sont nées avec la déficience visuelle, d'autres l'ont développée au cours de leur vie.

