

# PARAQUAD

Réinventer l'autonomie



## EMPLOI ET HANDICAP : L'ÉTAT DU MARCHÉ AUJOURD'HUI



### MARJORIE AUNOS AU CONSEIL D'ADMINISTRATION

PRÉSENTATION DE LA NOUVELLE  
PRÉSIDENTE



### BÂTIR UN QUÉBEC SANS OBSTACLES

NOS TRAVAUX  
SUR L'ACCESSIBILITÉ



### FÊTES DE NOËL 2024

RETROUVEZ  
TOUTES LES PHOTOS!



**Un cathéter qui s'insère facilement, pour une utilisation plus facile, une plus grande confiance et plus de temps pour profiter de la vie.<sup>1</sup>**

Jonny utilise un cathéter VaPro  
Katie utilise un cathéter Infyna Chic

## Découvrez la facilité d'utilisation<sup>2</sup> et le confort<sup>3</sup> qu'offre la NOUVELLE technologie de lubrification HydraBalance<sup>MC</sup>

Conçue à partir d'ingrédients d'origine naturelle, sa combinaison unique d'enduit hydrophile et de fluide hydratant crée un coussin d'hydrogel qui glisse en douceur, aidant non seulement à protéger l'urètre, mais permettant une insertion et un retrait du cathéter sans effort. Pour une expérience de cathétérisation plus naturelle et en toute confiance.<sup>4,5</sup>

### Principales caractéristiques de notre NOUVELLE technologie de lubrification HydraBalance<sup>MC</sup> :

- Douce et confortable lors de l'insertion et du retrait du cathéter.<sup>6</sup>
- Aide à protéger l'urètre contre les microtraumatismes potentiels et les infections des voies urinaires.<sup>7</sup>
- Conçue avec le bon équilibre d'ingrédients d'origine naturelle, pour une expérience de cathétérisation la plus naturelle possible.<sup>8</sup>

1. Étude clinique Hollister, CLR-00847, 2021 2. Étude clinique Hollister, CLR-00847, 2021 3. Données Hollister à l'interne, TR-00643, 2023 4. Association Européenne des Infirmières en Urologie (AEIU), Evidence-based Guidelines for Best Practice in Urological Health Care – Catheterisation, Urethral Intermittent in Adults Dilatation, urethral intermittent in adults (2013), pages 25, 33, 47 5. Données Hollister à l'interne, CL-001027 6. Données Hollister à l'interne, CL-001015 7. Association Européenne des Infirmières en Urologie (AEIU), Evidence-based Guidelines for Best Practice in Urological Health Care – Catheterisation, Urethral Intermittent in Adults Dilatation, urethral intermittent in adults (2013), pages 25, 33, 47 8. Données Hollister à l'interne, CL-001017



# SOMMAIRE

Revue publiée et distribuée par Moelle épinière et motricité Québec

6020, rue Jean-Talon Est, bureau 400  
Montréal (Québec) H1S 3B1  
Tél. : 514 341-PARA ou 341-7272  
Sans frais : 1 877 341-7272  
Télec. : 514 341-8884  
Courriel : [info@moelleepiniere.com](mailto:info@moelleepiniere.com)  
Site Internet : [www.moelleepiniere.com](http://www.moelleepiniere.com)

Tirage : 1 200 exemplaires

Dépôt légal : 2<sup>e</sup> trimestre 2024

Bibliothèque et Archives nationales du Québec  
Bibliothèque nationale du Canada  
ISSN 0227-7123

#### Direction générale

Walter Zelaya

#### Relecture

Lorraine Poirier  
Aline Vancompennolle

#### Rédaction en chef

Aline Vancompennolle

#### Rédaction

Virginie Archambault  
Elyse Bilodeau  
Édouard Boucher  
Rudy Carlier  
Pauline Carrez  
Laurie-Eve Côté  
Isabelle Ducharme  
Brigitte Filiatrault  
Samira Fezzani  
Ariane Gauthier-Tremblay  
Anabelle Grenon Fortin  
Omar Lachheb  
Mélicha Lévy  
Nathalie Michaud  
Adèle Liliane Ngo  
Mben Nkoth  
Véronique Pagé  
Vanessa-Anne Paré  
Jenn Pechberty  
Anne Pettigrew  
Sonia Roy  
Aline Vancompennolle  
Walter Zelaya

#### Correction d'épreuves

Virginie Archambault  
Mélicha Lévy  
Vanessa-Anne Paré  
Jenn Pechberty  
Aline Vancompennolle

#### Petites annonces

Kaouther Ben Amara

#### Publicité

Aline Vancompennolle

#### Conception graphique

Julien-design.com

#### Infographie

Marlène Laberge

#### Impression /

Distribution  
Héon & Nadeau

#### Cotisation annuelle :

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

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

<b>Éditorial</b> .....	4
<b>Changement à la tête du conseil d'administration</b> .....	6
<b>MÉMO-Qc en action</b> .....	6
Intégration sociale .....	10
Emploiyabilité .....	14
L'équipe s'agrandit .....	15
Des fêtes de Noël hautes en couleurs .....	16
<b>Promotion des droits et sensibilisation – Bâtir un Québec sans obstacles</b> ..	18
<b>Dossier – Emploi et handicap</b> .....	20
Présentation du service d'employabilité de MÉMO-Qc.....	20
Témoignage d'un participant du service .....	26
Travailler : un besoin humain .....	28
Les principaux obstacles à l'intégration et au maintien en emploi ...	30
Témoignages : elles sont parvenues à se faire une place sur le marché du travail.....	32
Du côté des entreprises .....	35
Témoignages : Ils ont créé leur entreprise .....	42
N'oublions pas les bénévoles.....	44
La situation de l'emploi aujourd'hui .....	46
Questions à Walter Zelaya, directeur de MÉMO-Qc.....	48
Coupures dans le contrat d'intégration au travail .....	50
Des bâtons dans les roues pour l'insertion et le maintien en emploi ..	52
<b>Recherche – Projet de recherche DEPLI : résultats et recommandations</b> ...	54
<b>Chronique humour</b> .....	56
<b>Fondation MÉMO-Qc</b> .....	58
<b>Donatrices et donateurs</b> .....	60
<b>Petites annonces</b> .....	64

Couverture – Photo principale : MÉMO-Qc

**Ndlr** : Plutôt que d'uniformiser chaque article, nous avons choisi de respecter le choix de chaque rédactrice et rédacteur d'opter (ou non) pour l'écriture inclusive.



# Emploi : où en sont les personnes en situation de handicap?

Par Nathalie Michaud, directrice générale adjointe de MÈMO-Qc



Nathalie Michaud travaille chez MÈMO-Qc depuis 2008. Elle a auparavant travaillé comme directrice adjointe de scrutin pour le Directeur général des élections du Québec et a également occupé des postes de coordination et de gestion dans une importante association de consommateurs pendant près de 10 ans. Elle détient un baccalauréat en sciences politiques et un certificat en études féministes.

Il était plus que temps de consacrer un nouveau numéro du Paraquad à l'employabilité des personnes en situation de handicap. Le dernier numéro qui a traité de ce vaste sujet remonte déjà à 2019. Comme vous le savez, la mission d'une partie de l'équipe de MÈMO-Qc est d'accompagner les personnes qui ont une limitation physique ou neurologique vers le marché du travail et de les soutenir dans leur intégration et leur maintien en emploi. Il s'agit donc d'une question qui nous occupe, qui nous préoccupe et qui nous anime depuis 1972!

Il est difficile de faire un bilan documenté, avec chiffres à l'appui, de l'évolution de la place occupée par les personnes en situation de handicap sur le marché du travail au Québec et au Canada depuis plus de 40 ans, car les données sont insuffisantes. Comme le souligne notre dossier dans son tour d'horizon des données disponibles, nous savons globalement que la situation s'est améliorée depuis les années 70. Par exemple, ne serait-ce qu'entre 2017 et 2022, l'écart entre la présence sur le marché du travail des personnes n'ayant pas d'incapacité et celle des personnes ayant des incapacités a diminué de plus de 10%. C'est une très bonne nouvelle, mais nous savons également, comme le relate Walter Zelaya, notre directeur général, que les personnes en situation de handicap représentent le dernier des sous-groupes représentés sur le marché du travail. Il y a un pas, un très grand pas que nous peinons à franchir et cela, malgré une panoplie de mesures mises en place par différents paliers de gouvernement dans les dernières décennies. Mais qu'est-ce qui coince ?

Les conseillers et les conseillères en emploi qui rencontrent et accompagnent des centaines de personnes au profil très varié et avec des histoires d'emploi et de vie qui le sont tout autant vous diraient probablement que les préjugés, l'ignorance, le manque de communication et le manque de temps constituent quelques-unes des barrières invisibles auxquelles font face les chercheurs d'emploi en situation de handicap. Au-delà de l'inaccessibilité physique et universelle de certains lieux d'emploi, qui perdure, les principaux obstacles ne sont pas toujours là où nous les attendons. Par exemple, il arrive que des milieux de travail que nous percevions à priori comme inclusifs et possédant les ressources nécessaires pour permettre une intégration et un maintien en emploi efficace et humain s'avèrent plus rigides et moins ouverts que nous ne l'aurions cru. Force est de constater que même si plusieurs entreprises, organismes et gouvernements ont adopté des politiques et des orientations favorisant le recrutement et l'embauche des personnes en situation de handicap, certains préjugés doivent encore être déboulonnés à force de sensibilisation et d'information, tant auprès des collègues de travail que des gestionnaires et des responsables des ressources humaines.

La sensibilisation, l'information et l'accompagnement des employeurs sont un travail que notre équipe fait jour après jour et qui porte fruit!

Mais cela demande du temps. Et comme l'a bien défini le Comité Consultatif Personnes handicapées (CCPH) en avril dernier, accompagner les milieux d'emplois et offrir un accès durable à la fonction publique constituent des enjeux auxquels il faudra rapidement offrir des solutions. Vouloir en faire l'économie nous fera rater notre cible. Mais pour y arriver... nous aurons besoin d'une volonté politique claire et affirmée.

Or, la baisse systématique de 5% imposée dans le cadre des renouvellements de tous les contrats d'intégration au travail, communément appelés CIT, par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale depuis quelques mois illustre tristement cette absence de volonté. Alors que les budgets destinés aux mesures visant à faciliter l'intégration et le maintien en emploi des personnes en situation de handicap devraient être substantiellement augmentés, nous observons le contraire. Nous sommes déçus, amèrement déçus et indignés.

Chaque année, à MÉMO-Qc, nous vivons de très belles histoires d'intégration en emploi avec plusieurs dizaines de nos participants. Il s'agit très souvent du résultat d'un effort concerté entre le participant, sa conseillère

en emploi, notre agent d'intégration en emploi et aussi parfois, avec le support d'un membre de la famille ou encore d'un intervenant présent dans la vie de ce dernier. Notre expérience nous démontre que lorsque nous prenons le temps, que nous y mettons les efforts nécessaires et que nous nous en donnons les moyens, nos participants atteignent leurs objectifs. Oui, cela requiert souvent plus de temps et d'effort, cela ne fait aucun doute.

Ce qui ne fait également aucun doute, c'est que nous vivons dans une société et un monde du travail qui évolue à grande vitesse, qui est pressé et qui exige des résultats rapides. Pour les personnes qui avancent autrement, c'est plus difficile. Elles doivent faire preuve d'une grande capacité d'adaptation. Mais elles ne sont pas les seules. Les milieux d'emploi et les mesures de soutien à l'intégration et au maintien en emploi doivent, eux aussi, s'adapter afin que nous puissions atteindre nos objectifs. La volonté d'y arriver doit être partagée. Une chose est certaine, ce n'est pas en restreignant les budgets et donc, l'accès aux mesures disponibles et qui ont déjà fait leurs preuves que nous y parviendrons. C'est un très mauvais signal... 😞 ■



[info@moove.store](mailto:info@moove.store)

[www.moove.store](http://www.moove.store)

450 521-2600

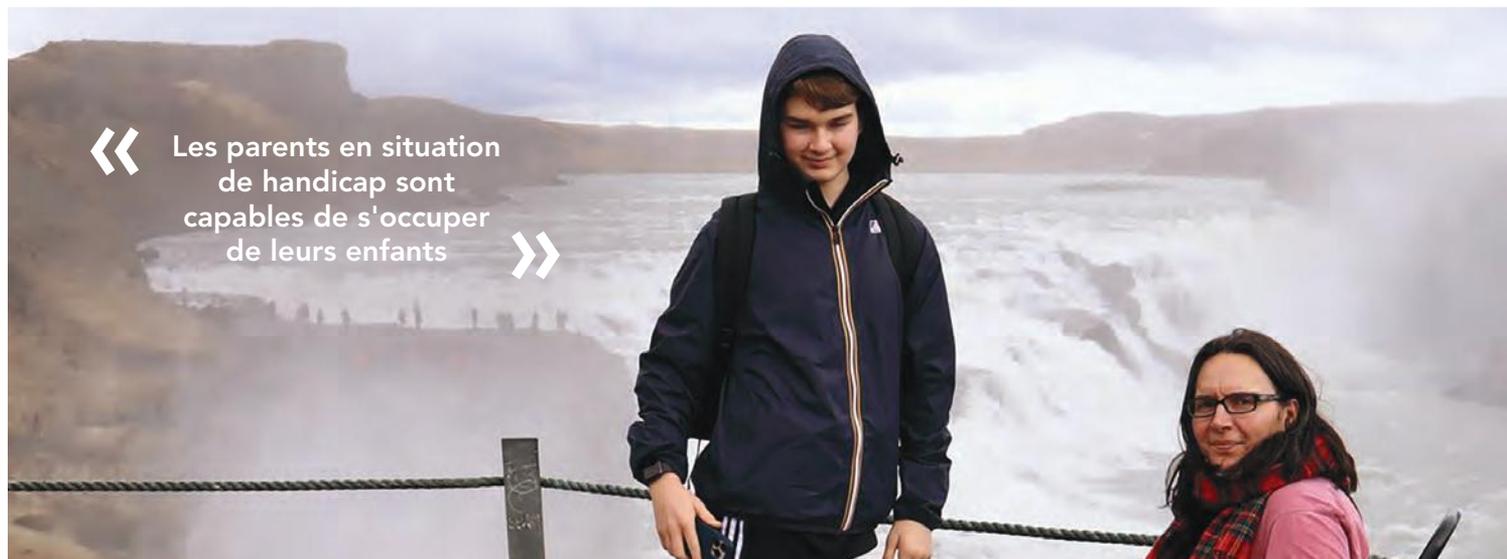


## CHANGEMENT À LA TÊTE DU CA

# La nouvelle présidente du conseil d'administration de MÈMO-Qc : Marjorie Aunos, mère, chercheuse, femme d'action et de cœur

Par Aline Vancompernelle

« Les parents en situation de handicap sont capables de s'occuper de leurs enfants » »



**M**arjorie Aunos est une femme courageuse, combative et généreuse qui n'hésite pas à mettre son talent de chercheuse et son expérience personnelle au service de sa communauté. Nous sommes fiers de vous présenter la nouvelle présidente du conseil d'administration de MÈMO-Qc.

La passation de pouvoir entre Marie-Blanche Rémillard, en poste à la présidence depuis 10 ans, et Marjorie Aunos a eu lieu en juin, lors de l'assemblée générale annuelle de l'organisme. Deux femmes de cœur et de conviction se succèdent, l'ancienne génération laissant désormais place à la nouvelle.

Pour Marjorie Aunos, la proposition de Walter Zelaya, notre directeur, est arrivée au bon moment. Elle disposait du temps entre ses conférences et la recherche en psychologie, d'une stabilité dans sa vie, de l'envie de s'engager et de l'énergie pour le faire maintenant que son fils est adolescent.

Il semblerait que, dans la vie de Marjorie Aunos, rien n'arrive sans raison et c'est aussi la façon dont elle décrit les choses. D'origine française, elle est arrivée au Canada avec ses parents à l'âge de 5 ans. C'est à 20 ans, alors jeune adulte en quête de sa voie professionnelle, qu'elle rencontre deux jeunes femmes d'à peu près son âge durant un travail d'été qui la marqueront à tout jamais.

Marjorie et son fils Thomas, aujourd'hui âgé de 14 ans.

### Les deux rencontres qui ont orienté sa vie

«La première était une maman de 24-25 ans qui avait deux enfants de 6 et 8 ans. La fille de 8 ans avait une déficience intellectuelle et je travaillais avec elle dans un camp d'intégration. Une de mes collègues m'a dit de rencontrer sa mère et que j'en apprendrai beaucoup sur la jeune fille. Sa mère aussi avait une déficience intellectuelle. Quand je suis allée chez elle, elle préparait le déjeuner de ses enfants avec beaucoup d'attention. Elle faisait tout ce qu'elle pouvait pour bien s'occuper de ses enfants», raconte Marjorie, plongée dans ses souvenirs.

La psychologue se souvient aussi de la deuxième jeune femme qui a dirigé sa trajectoire de vie, comme elle le dit. « Elle avait mon âge. On m'avait demandé de lui tenir compagnie pendant une semaine alors qu'elle venait de subir une grosse opération et que ses parents travaillaient. Elle aussi avait une déficience intellectuelle. Mais ce que cette jeune fille ne savait pas, c'est que ses parents l'avaient stérilisée pendant l'opération. Elle ne pourrait plus jamais avoir d'enfant et ses parents lui avaient retiré le choix sans l'avertir », s'attriste Marjorie. C'est à ce moment-là qu'elle a décidé de faire un doctorat en psychologie et de faire sa thèse sur les parents qui ont une déficience intellectuelle. Depuis lors, elle a travaillé et orienté toutes ses recherches dans ce domaine.

### Son accident de voiture à l'âge de 35 ans

Marjorie Aunos avait engrangé 15 ans d'une remarquable carrière de professionnelle et de chercheuse, elle était au sommet de sa carrière de gestionnaire et d'enseignante dans deux universités quand elle a eu son accident de voiture. Son fils, que Marjorie a choisi de porter seule par insémination avec un donneur anonyme, avait à peine 16 mois. Elle revenait seulement de congé de maternité depuis quelques mois quand sa vie a basculé. Quand sa vie personnelle s'est entremêlée à sa vie professionnelle, pour toujours, à l'âge de 35 ans.

Sans qu'elle l'ait souhaité, c'est assurément sa nouvelle condition de blessée médullaire, de personne en situation de handicap physique qui a fait de Marjorie la professionnelle et la femme qu'elle est aujourd'hui. La

vivifiante femme de carrière autour de laquelle elle avait bâti sa vie a dû faire place à une chercheuse-conférencière qui s'engage pour les autres, en prenant aujourd'hui davantage de temps, en évaluant les risques et l'énergie qu'elle dépense pour faire les choses. Il n'en est pas moins que Marjorie carbure aujourd'hui à une autre forme de vie, celle du don de soi, complet et sans retenue, au service des autres.

### Des recherches qui veulent aider

Désormais en fauteuil, la chercheuse s'est vite rendue compte à quel point son domaine d'études en déficience intellectuelle s'appliquait également au handicap physique. Et elle raconte que l'année de son accident, un gros rapport a été publié montrant une surreprésentation des parents en situation de handicap dans les dossiers des services de protection de la jeunesse: « Ces parents vivent beaucoup de discrimination ». Si, au départ, ses recherches cherchaient à comprendre la situation, elles ont ensuite voulu montrer que les parents en situation de handicap sont capables de s'occuper de leurs enfants s'ils ont les services qui leur permettent de le faire.

La présidente du conseil d'administration de MÉMO-Qc n'en est cependant pas arrivée à sa position actuelle de la manière la plus simple. Il lui a fallu heurter le mur de la dépression cinq ans après son accident et arrêter de travailler pour se rendre compte qu'elle ne pouvait continuer à mener de front sa carrière et sa vie de maman comme elle le faisait. L'accident et ses conséquences ont finalement eu raison d'elle. ►



Marjorie parcourt le monde pour donner des conférences sur ses recherches.

## La vie en famille

Aujourd'hui, le fils de Marjorie a 14 ans et elle a su remonter la pente, doucement. Grâce à l'aide précieuse de ses parents, qui ont vécu avec elle après l'accident, Marjorie a pu élever son fils comme elle le souhaitait, selon ses règles. Sa mère l'aide encore beaucoup aujourd'hui, à cuisiner, à transporter son fils à différents endroits quand il en a besoin. «Ce n'est pas parce que je ne fais pas les choses que je ne prends pas les décisions. Comme je le dis, c'est ma mère qui prêtait ses mains pour donner son bain à Thomas, mon fils, mais c'est moi qui lui disais comment faire et quand laver ses cheveux. Mon fils a pu bénéficier d'une communauté. Dans sa famille, il y avait son papi, sa mamie et sa maman, la patronne! Ça a été à son avantage», raconte l'auteure de *Maman en fauteuil roulant: La force de la détermination lorsqu'on est parent en fauteuil roulant*.

Marjorie Aunos se sent aujourd'hui la responsabilité sociale de parler pour les gens qui n'en ont pas l'énergie. Elle sait également que son statut de chercheuse lui confère une certaine autorité et donne à sa voix un écho important. C'est son engagement qui lui donne un but dans la vie. Elle est aussi représentante pour la fondation Rick Hansen et donne des présentations en français dans les écoles à travers le Canada. «Comme je parle d'expérience en tant que parent en situation de handicap, on ne remet pas en doute mes propos et si on me dit que mon expérience ne représente que mon cas, alors j'utilise

les données des recherches que je publie avec mes collègues», explique Marjorie qui reconnaît l'importance du travail collectif et du soutien, sans lequel elle ne serait pas là où elle est aujourd'hui.

## Son engagement pour MÉMO-Qc

L'engagement de Marjorie au conseil d'administration de MÉMO-Qc va dans le même sens que le reste de ses activités. Elle veut porter la voix des personnes ayant une lésion médullaire. Elle se souvient avec émotion de son passage à l'IRGLM après son accident, du moment où elle ne savait pas trop à quoi sa vie allait ressembler.

Elle se souvient de l'espoir qu'elle a ressenti en voyant les conseillers en intégration de MÉMO-Qc vivre leur vie de façon indépendante. «Ça a eu un gros pouvoir sur moi et c'était très puissant de pouvoir parler avec des pairs, je n'avais pas besoin d'expliquer, ni de cacher les choses. Je pouvais parler de façon authentique et on se comprenait sans les mots. À l'époque, il y avait Jacques Comeau, Bethsa Leconte et Jean-Paul Dumont», se remémore Marjorie. «MÉMO-Qc a la capacité de donner de l'espoir.»

Quant à ses projets d'avenir pour l'organisme, Marjorie Aunos aimerait les construire avec les membres, en répondant à leurs besoins. Il est certain, cependant, qu'elle aimerait mettre en avant la parentalité qui est à la fois sa vie et sa spécialité professionnelle. Rien n'arrive pour rien! ■

« MÉMO-Qc a la capacité de donner de l'espoir »

# Devenez membre de MÉMO-Qc

Soutenez Moelle épinière et motricité Québec afin de l'aider à toujours mieux servir les intérêts des personnes en situation de handicap! Plus il y a de membres, plus forte est l'organisation, plus puissante est sa voix et votre voix!

### FRAIS D'ADHÉSION

Adhésion individuelle  
25 \$ / 1 an • 60 \$ / 3 ans

Adhésion familiale et organisme  
35 \$ / 1 an • 90 \$ / 3 ans

Découvrez tous les privilèges que procurent l'adhésion en visitant [moelleepiniere.com/devenez-membre](http://moelleepiniere.com/devenez-membre).

Votre adhésion arrive à terme? Renouvelez-la dès aujourd'hui par Internet ou par téléphone!  
Information et renouvellement : [moelleepiniere.com](http://moelleepiniere.com) > Devenir membre • 514 341-7272

**90 %** des patients ont déclaré que les cathéters GentleCath Glide<sup>MC</sup> étaient plus confortables que leur cathéter habituel<sup>1</sup>.

**GentleCath Glide<sup>MC</sup>**  
avec technologie FeelClean<sup>MC</sup>

# Les situations inconfortables font partie de la vie

Grâce à GentleCath Glide<sup>MC</sup> avec technologie FeelClean<sup>MC</sup>, votre cathéter n'en fera pas partie.

En séchant, les cathéters traditionnels peuvent coller<sup>2</sup>, ce qui rend leur retrait inconfortable. L'effet collant et les résidus résultant de l'utilisation de revêtements en PVP\* peuvent contribuer à ce manque de confort.



**Découvrez un soulagement qui fait toute la différence. Balayez pour demander vos échantillons gratuits.**

Toujours lire l'étiquette et suivre le mode d'emploi.

\*Le PVP est utilisé dans la colle et c'est ce qui rend les cathéters collants lorsqu'ils sèchent.  
1. A Multi-Centre Clinical Investigation to Assess the Performance of GentleCath<sup>TM</sup> Glide intermittent catheters. Étude U378 GentleCath<sup>MC</sup> Glide rapport finale. Juillet 2018. Données *in vitro* internes. Convatec Inc. 2. WHR 16933 TA 1369 FeelClean Rapport phase 1.  
2. Pollard D, Allen D, Irwin N J, Moore J V, McClelland N, McCoy C P. Evaluation of an Integrated Amphiphilic Surfactant as an Alternative to Traditional Polyvinylpyrrolidone Coatings for Hydrophilic Intermittent Urinary Catheters. *Biotribology*. 2022;32(Déc. 2022):100223.

# Intégration sociale

## RÉTROSPECTIVE DES ACTIVITÉS DANS L'OUEST DU QUÉBEC

L'équipe d'intégration vous avait promis une belle programmation d'activités pour l'automne et elle n'a pas failli à son engagement !

Sans compter la programmation riche de la 7<sup>e</sup> édition des Journées québécoises des lésions médullaires (JQLM), du côté de la grande région de Montréal et de ses environs, nous avons eu le plaisir de rejoindre plus de 150 personnes à travers 10 activités sociales, 2 soupers bénéfiques au profit de la Fondation MÉMO-Qc, nos habituels cafés-rencontres dans les divers centres de réadaptation, 3 groupes de discussion virtuels sur des thématiques clés telles que les enjeux rencontrés par les personnes ayant une lésion incomplète ou encore la proche aidance. Et ce n'est pas fini !

Avec une volonté d'aller rejoindre encore davantage de personnes, les cafés-rencontres qui se déroulaient jusqu'à maintenant en personne, en collaboration avec l'équipe du CRDP (Centre de réadaptation en déficience physique) de St-Hubert du CISSS de la Montérégie-Ouest, et qui étaient réservés aux résidents du territoire de la Montérégie, sont désormais offerts aux personnes lésées médullaires de l'ensemble du Québec et ce, grâce à une formule hybride, alliant le présentiel au virtuel (sur Teams).

Avec des 5@7, des dîners, des brunchs, des souper-partages, des visites au Musée, nos deux conseillers pairs bénévoles et l'ensemble de l'équipe continuent sur leur belle lancée pour vous proposer de nouvelles activités et de nouveaux lieux à découvrir. ■



*L'OktoberFest.*



*Brunch en bonne compagnie.*



*Sortie au musée.*



# Café-rencontre

## HYBRIDE

Au CISSMO-CRDP de St-Hubert

“Entre Nous”...

Vos êtes lésés médullaires ou avez une autre déficience physique ou neurologique ?  
Venez échanger avec nous, **en personne** ou **virtuellement** !





## RÉTROSPECTIVE DES ACTIVITÉS DANS L'EST DU QUÉBEC

### Soirée Halloween

C'est le 25 octobre que nous nous sommes réunis à l'occasion de l'Halloween pour une superbe soirée.

Plus d'une quarantaine de personnes se sont déguisées pour l'occasion et notre concours de costumes a permis de déterminer quels étaient les déguisements les plus

originaux, les plus drôles et les plus terrifiants.

Une compétition amicale de création de masques a également permis aux participants de travailler en équipe pour remporter la première place.

L'ambiance halloweenesque et festive était bel et bien de la partie. Que du plaisir! ■



### Soirée de quilles

Le 15 novembre avait lieu notre soirée de quilles annuelle à Lévis pour nos membres de Chaudière-Appalaches et les environs. Plus d'une quinzaine de personnes ont pris part à cette partie de quilles dans une ambiance de compétition amicale. Nous avons en notre possession un appareil légué par un membre de MÉMO-Qc et conçu spécifiquement pour les personnes tétraplégiques jouant aux quilles; ce qui a permis à plusieurs d'en faire l'essai!

La soirée s'est terminée au restaurant afin de décompresser autour d'un bon repas tous ensemble. ■

### Souper de gars à Québec

Quelle belle soirée ce fût le 19 novembre, à l'occasion du souper de gars à Québec!

Une dizaine de membres se sont réunis afin de discuter des réalités qui touchent plus spécifiquement les hommes lésés médullaires; permettant également de tisser des liens avec de nouvelles personnes.

Femmes membres de MÉMO-Qc, ne vous inquiétez pas. Votre tour s'en vient avec le souper de filles en mars 2025! ■



## Activité virtuelle : Oui, je marche, mais...

Le jeudi 14 novembre avait lieu une rencontre virtuelle pour les personnes « marcheuses » lésées médullaires. Cette rencontre a permis aux membres d'échanger sur les diverses problématiques vécues par les marcheurs : minimisation de leurs problématiques par le personnel de santé, isolement, douleurs, problèmes vésicaux ou intestinaux, fatigabilité, spasticité, douleurs liées à la marche et bien plus.

Plusieurs retours des participants montrent que l'activité a été appréciée et qu'elle a permis de pouvoir enfin exprimer que, malgré le retour de la marche après la lésion médullaire, il s'agit tout de même d'un handicap se rattachant à des besoins spécifiques. Les personnes « marcheuses » qui ont une lésion médullaire incomplète ont pleinement leur place à MÉMO-Qc et ont, entre autres, le besoin de faire partie d'une communauté d'appartenance qui les soutient. C'est pourquoi nous reprendrons certainement cette activité en 2025. ■



Groupe de discussion Oui, je marche mais...

## RECHERCHE

### TABLE RONDE SUR LA RECHERCHE POUR ET PAR LES PERSONNES CONCERNÉES

Le mardi 12 novembre, dans le cadre de la semaine de la mission universitaire organisée par le CCSMTL, CIUSSS du Centre-Sud-de-l'Île-de-Montréal, notre agente de recherche et de liaison a eu la chance d'assister virtuellement à la table ronde exposant les progrès et les bonnes pratiques de la recherche avec et pour les personnes concernées. Il était intéressant d'avoir le point de vue des différents panélistes sur l'implication des participants dans un projet de recherche et comment cette pratique peut être améliorée. Bien qu'en termes de clientèle, la discussion couvrait la population en général et pas seulement, les personnes en situation de handicap, il était tout à fait pertinent pour notre organisme de connaître les obstacles qui peuvent survenir lors du déroulement d'un projet de recherche participatif,

tout comme le positif qui en ressort et ce, peu importe la clientèle concernée. Ce fut une activité enrichissante, surtout en ce qui avait trait au bon fonctionnement du volet recherche de notre organisme! ■





## EMPLOYABILITÉ

### RENCONTRE DE PARTENARIATS

Le jeudi 14 novembre, deux membres de l'équipe d'employabilité ont eu une réunion de travail virtuelle pour une évaluation de partenariats et aussi pour trouver des stratégies d'amélioration de ces partenariats avec deux membres du personnel du Programme de Réadaptation au Travail (PRT) du Centre de réadaptation en déficience physique Lucie-Bruneau (CRLB).



### SENSIBILISATION AUPRÈS DES EMPLOYÉS DE L'ARRONDISSEMENT ST-LÉONARD À MONTRÉAL

Deux présentations aux employés de l'arrondissement de St-Léonard ont été faites dernièrement par deux conseillers du service d'employabilité de MÉMO-Qc afin de les sensibiliser en matière d'employabilité et d'inclusion en emploi. Près de 30 personnes étaient présentes pour l'occasion. ■



## BON COUP EN DÉFENSE DES DROITS

L'équipe de défense des droits continue de faire des démarches dans le cadre du dossier de la santé des femmes en situation de handicap.

Pour la première fois, MÉMO-Qc a participé aux consultations sur le plan d'action gouvernemental sur la santé et le bien-être des femmes.

Concrètement, nous avons, entre autres, pu exprimer les nombreux manques en matière d'établissements et d'équipements inaccessibles pour les différents tests comme les mammographies, les PAP test, les examens gynécologiques, etc.

En bref, nous avons mis l'accent sur les revendications que nous portons depuis la campagne de sensibilisation intitulée *Mes seins et mon utérus comptent aussi!* Le nouveau plan d'action devait paraître en 2025. Nous y prêterons une attention particulière. ■



(source : Pexels)

## L'ÉQUIPE S'AGRANDIT

Bonjour à tous. Je m'appelle Anne Pettigrew. Je ferai partie de l'équipe de MÉMO-Qc comme stagiaire jusqu'en avril 2025 afin de compléter mon baccalauréat en Travail social. J'aurai la chance de faire partie de l'équipe d'intégration sociale, de l'équipe de défense de droit et de l'équipe de recherche.

Mes valeurs d'équité et d'ouverture d'esprit m'ont amené à travailler avec diverses clientèles dans le passé. Étant très active, mes différentes implications m'ont amené à développer un fort intérêt pour les sports adaptés.

Je suis une personne curieuse qui aime les défis et qui aime venir en aide aux autres. Mon stage chez MÉMO-Qc me permettra de combler mon désir d'apprendre et de poursuivre mon engagement social et communautaire. Je suis heureuse de pouvoir contribuer à la mission de MÉMO-Qc : favoriser l'autonomie et améliorer la qualité de vie de personnes en situation de handicap et en particulier, des personnes ayant une lésion médullaire. ■



*L'équipe de MÉMO-Qc à Montréal vendredi 24 janvier pour planifier les activités de l'année 2025.*



# DES FÊTES DE NOËL HAUTES EN COULEURS

La fin d'année était une occasion bien méritée de se retrouver tous ensemble et de partager de beaux moments de convivialité. Tout le monde a bien fêté, bien mangé, bien ri avant de se plonger dans les célébrations familiales. Merci à nos précieux membres pour votre présence!







## PROMOTION DES DROITS ET SENSIBILISATION

# Bâtir un Québec sans obstacles: nos travaux dans les dossiers de l'accessibilité aux bornes de recharge pour véhicules électriques et sur l'accessibilité à l'Assemblée nationale

Par Anabelle Grenon Fortin, organisatrice communautaire en défense des droits

L'accessibilité universelle représente un enjeu central pour notre organisme, touchant une multitude de dimensions essentielles à la qualité de vie de nos membres. Il s'agit d'ailleurs du plus important motif de plainte pour discrimination reçue par la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse.

Au service de défense des droits, nous restons attentifs et actifs dans ce dossier. Nos récentes actions en ce sens ont concerné plus concrètement l'accessibilité des bornes de recharge pour véhicules électriques ainsi que l'accessibilité de l'Assemblée nationale.

Depuis 2021, MÉMO-Qc est régulièrement interpellé par ses membres sur le manque d'accessibilité des bornes de recharge pour véhicules électriques. Le 22 octobre 2024, Walter Zelaya, directeur de MÉMO-Qc, Anabelle Grenon Fortin, organisatrice communautaire, et Christian Ratté, membre actif, ont participé à un reportage de TVA Nouvelles sur le sujet ([Visionnez le reportage ici](#)).

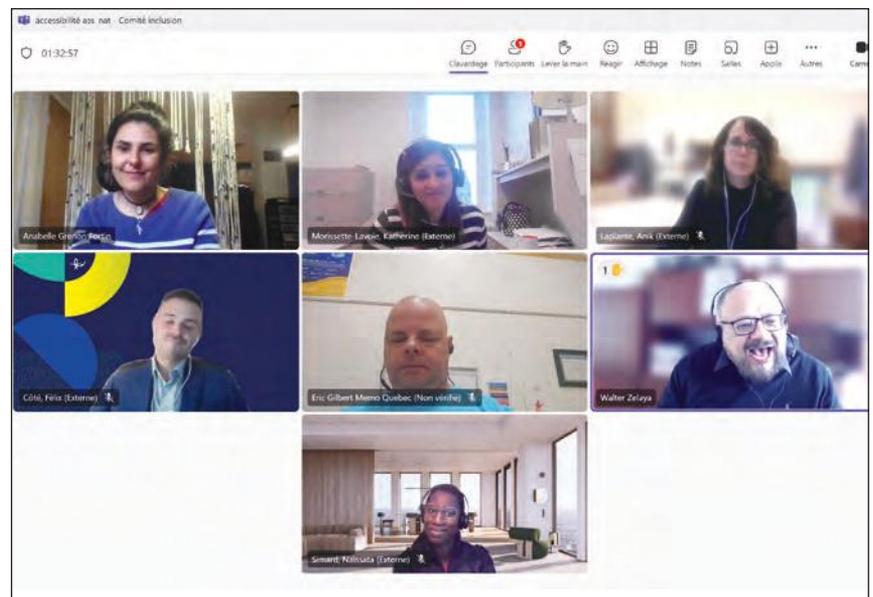
Les véhicules électriques offrent une solution précieuse aux personnes à mobilité réduite, notamment grâce à la possibilité d'effectuer une recharge à domicile; option essentielle dans un contexte où les stations-services avec assistance se font rares au Québec. Bien que des progrès aient été réalisés, notamment grâce à l'écoute d'Hydro-Québec, des lacunes importantes subsistent. MÉMO-Qc reste déterminé à poursuivre ses démarches pour que l'accessibilité devienne une norme respectée et non une exception. Dans ce sens, nous invitons nos membres à nous contacter pour toute demande d'accompagnement individuel.

## Accessibilité de l'Assemblée nationale

Pour ce qui est de l'accessibilité à l'Assemblée nationale, nous avons pu constater d'importantes lacunes lors d'une visite dans l'édifice, à l'occasion d'un point de presse auquel MÉMO-Qc était invité en octobre 2023.

L'entrée extérieure est mal adaptée, les stationnements réservés sont inaccessibles et le personnel insuffisamment formé pour répondre aux besoins des personnes à mobilité réduite. Cette situation a été dénoncée publiquement et relayée par plusieurs médias, dont le [Journal de Montréal](#). De même, en début d'année 2024, lors d'une autre conférence de presse, d'autres enjeux d'accessibilité ont été soulevés, notamment ceux liés à la mezzanine du Salon bleu, un espace permettant à la population d'assister aux travaux parlementaires.

Depuis, MÉMO-Qc collabore avec les représentants de l'Assemblée nationale pour remédier à ces problématiques. Les initiatives en cours incluent l'aménagement d'un parcours sans obstacles pour les personnes arrivant avec leur véhicule, l'adaptation du futur Salon bleu, en rénovation jusqu'en 2026, et des améliorations pour le salon utilisé en attendant la réouverture du Salon bleu. Des efforts sont également déployés pour améliorer l'accueil des personnes en situation de handicap grâce à la formation du personnel et à la sensibilisation des élus.



Rencontre des collaborateurs à l'Assemblée nationale.

## Mobilisés sur d'autres dossiers

Les exemples des bornes de recharge pour véhicules électriques et de l'Assemblée nationale illustrent seulement une partie des enjeux collectifs sur lesquels MÉMO-Qc travaille activement.

En parallèle, nous accompagnons une multitude de membres dans des dossiers individuels touchant divers aspects de l'accessibilité universelle. Chaque situation, qu'elle soit personnelle ou collective, nous rappelle l'ampleur des défis à relever pour bâtir une société véritablement inclusive. Soyez assurés que MÉMO-Qc reste mobilisé pour faire avancer ces dossiers, en collaboration avec nos partenaires, afin que les droits et les besoins des personnes en situation de handicap soient respectés partout au Québec. ■



# Suivez MÉMO sur les réseaux !



## Restez à jour sur tout ce qui concerne MÉMO-Qc!

Les actualités au sujet de l'organisation et du handicap en général sur nos pages Facebook, X (ex-Twitter) et Instagram.

[facebook.com/MEMOQuebec](https://facebook.com/MEMOQuebec)  
[@MEMOQuebec](https://instagram.com/MEMOQuebec)

Les vidéos que nous réalisons, nos webconférences, les témoignages de nos membres et autres sur notre chaîne YouTube.

[youtube.com/@MEMOQuebec](https://youtube.com/@MEMOQuebec)

**Nous publions  
plusieurs fois par semaine!**



# Une courte histoire du service d'employabilité de MÉMO-Qc

Par Mélissa Lévy, conseillère en orientation

Le service d'employabilité de Moelle épinière et motricité Québec a passé l'épreuve du temps grâce aux gens de cœur qui se sont succédé dans ses rangs et qui l'ont développé. Des gens sensibles aux besoins des personnes en situation de handicap en raison de problèmes de santé de nature physique et neurologique.

Malgré une volonté ancienne de l'APQ (l'Association des Paraplégiques du Québec, qui est devenue MÉMO-Qc en 2010) de se doter d'un « officier de placement » dès sa création en 1948, il faut attendre 1972 pour que l'organisme puisse engager un « agent de placement » grâce à un nouveau programme (extension de la main-d'œuvre) du ministère de la Main-d'œuvre [renommé par la suite Emploi et Immigration Canada (EIC) puis Développement des Ressources humaines Canada (DRHC)]. C'est ainsi que le Centre Spécialisé de Ressources humaines, appelé Mode d'emploi, a vu le jour et a offert, dès lors, un service de conseils en emploi. Il allait permettre non seulement aux personnes blessées médullaires, mais à un grand nombre de personnes ayant des limitations fonctionnelles physiques ou neurologiques, de retourner aux études ou de réintégrer le marché du travail.

Dans les années 1980, le service s'est distingué en ce qu'il s'adressait à toute personne ayant une déficience physique mais aussi aux employeurs, agissant comme un médiateur entre les chercheurs d'emploi handicapés et les entreprises et organismes qui embauchent. Il comptait alors deux « conseillers en placement ».

En 1997, le programme fédéral qui finançait le service depuis 1972 a été aboli. Les démarches se sont ensuite poursuivies auprès de l'Office des personnes handicapées du Québec et des organisations provinciales du domaine de l'emploi afin d'assurer le financement à long terme. Rappelons qu'en 1998, les structures et les services d'emploi au Québec ont subi d'importants changements avec le transfert des mesures actives d'emploi du fédéral vers le provincial et l'implantation du nouveau ministère de l'Emploi et de la Solidarité.

En 2013, MÉMO-Qc est parvenu à négocier une entente triennale avec Emploi Québec pour assurer le financement de son service d'employabilité, ce qui a permis d'assurer une stabilité et, au fil des années, d'agrandir l'équipe.



Ministère de l'Emploi  
et de la Solidarité  
sociale

Québec





# 5 questions sur le service d'employabilité

## 1. QUELLE EST LA CLIENTÈLE DESSERVIE AUJOURD'HUI PAR LE SERVICE D'EMPLOYABILITÉ DE MÉMO-QC ?

Le service d'employabilité est spécialisé dans l'accompagnement des personnes ayant des limitations physiques ou neurologiques sur le territoire de l'île de Montréal.

Il accompagne les participants et les participantes dans leur recherche d'emploi ou leur orientation professionnelle.

Si vous voulez bénéficier du service d'employabilité, vous devez être âgé de plus de 16 ans.

Une preuve d'un diagnostic médical vous sera également demandée pour permettre un meilleur accompagnement.

## 2. COMBIEN DE PERSONNES SONT DESSERVIES PAR LE SERVICE ?

L'entente mise en place avec Services Québec autorise l'organisme à accueillir, cette année, 194 nouveaux participants.

L'an passé, le service a dépassé son objectif en termes de placement en emploi de 147 % et a placé 133 personnes alors que la demande initiale était de 92.

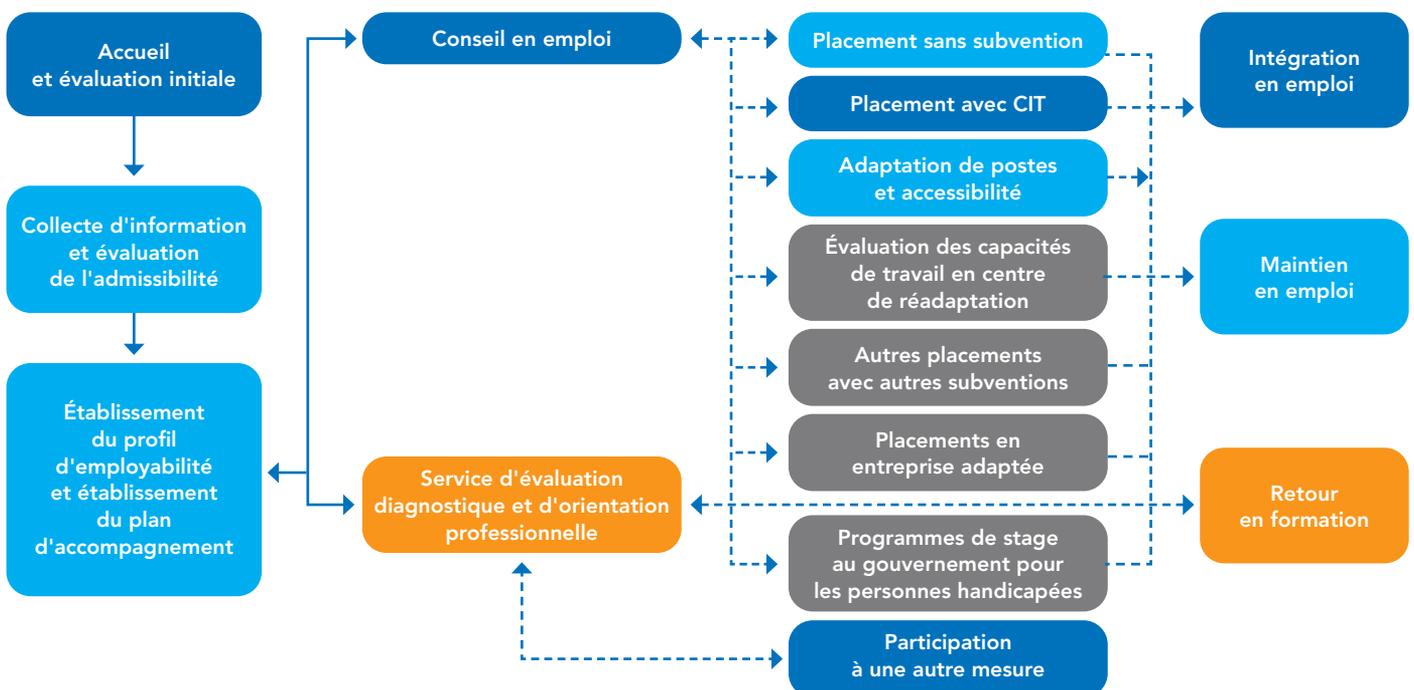
Les participants sont accompagnés par une des trois conseillères en emploi, par la conseillère en orientation ou par l'agent d'intégration, en fonction de leurs besoins, sur une période maximale de 52 semaines, soit une année.

Quand le service reçoit une nouvelle demande, cette dernière est traitée dans les semaines qui suivent. Il n'y a aucune liste d'attente pour rencontrer un ou une conseiller.ère de MÉMO-Qc.

## 3. QUEL EST LE PROCESSUS MIS EN PLACE UNE FOIS LE PARTICIPANT ADMIS ?

Le ou la conseiller.ère prend le temps d'évaluer les besoins du participant ainsi que ses intérêts et ses limitations. Il est, en effet, important pour l'accompagnement de déterminer ce que le participant peut faire. ►

## PARCOURS D'UN PARTICIPANT





Un plan d'action est ensuite défini avec le participant et des démarches sont entamées pour chercher un emploi, préparer un CV, une lettre de présentation, faire des simulations d'entrevues ou encore faire des suivis avec les employeurs.

Le ou la conseiller.ère essaie d'outiller le participant, de l'amener à croire en ses compétences et de développer son autonomie pour qu'il puisse, par la suite, effectuer ses recherches seul.

Les conseillers aident aussi les participants à mieux se préparer pour divulguer leurs limitations en milieu de travail.

Il est possible que les conseillers collaborent avec d'autres ressources telles que les centres de réadaptation et leur réfèrent un participant afin de procéder à une évaluation concrète de ses capacités de travail ou pour une adaptation de poste de travail.

«La motivation des participants compte pour beaucoup, conclut Samira Fezzani, la coordonatrice du service. Et nous, on croit en eux!»

### UN MILIEU DE TRAVAIL ADAPTÉ, C'EST QUOI ?

Afin d'être en mesure d'accomplir leurs tâches de travail, les personnes avec incapacité peuvent avoir besoin que leur milieu de travail soit adapté à leur état et notamment avoir accès à :

- un horaire flexible ou une réduction du temps de travail,
- une redéfinition des tâches (telles que des tâches modifiées ou différentes),
- un poste de travail modifié ou ergonomique,
- du matériel informatique ou encore à une aide technique (par exemple : synthétiseur vocal),
- du soutien humain (par exemple : interprète en langage gestuel, lecteur, etc.) et
- un environnement de travail accessible (par exemple : ascenseurs adaptés, rampes, etc.).

Source : Cyberbulletin officiel de l'Office des personnes handicapées du Québec



L'équipe d'employabilité de Mémo-Qc.

## 4- QUI TRAVAILLE AU SERVICE D'EMPLOYABILITÉ ET QUELS SONT LES RÔLES DE CHACUN ?

### Agent d'intégration et de maintien en emploi

Par Rudy Carlier

Mon rôle en tant qu'agent d'intégration et de maintien en emploi est d'offrir un accompagnement intensif et personnalisé directement dans le milieu de travail auprès des personnes nécessitant un accompagnement plus soutenu et ce, alors qu'elles occupent déjà un emploi ou s'il s'agit de leur premier emploi.

Ce qui me stimule en tant que professionnel, c'est le besoin et la capacité à m'adapter à différents milieux de travail et à divers secteurs d'activités; cela me plonge dans des interventions parfois rapidement. À ce moment-là, je dois être capable d'analyser une situation problématique face à des difficultés conjoncturelles ou personnelles, tout en composant à la fois avec le travailleur et l'employeur.

Ce poste valorise mes capacités d'adaptation et de compréhension des enjeux de chacun. Mon quotidien, qui ne se limite pas qu'au bureau, m'amène à intervenir sur place, en milieu de travail.

Ce que j'apprécie, c'est le développement d'outils, de stratégies applicables en milieu de travail pour favoriser l'acquisition, le développement et le maintien des compétences dans l'autonomie de la personne, ainsi que ma contribution au processus de résolution de conflits.

Mes réussites dans mon travail au quotidien sont significatives par ma présence et ma sensibilisation à travers

l'implantation, l'accompagnement individualisé et soutenu auprès des différents acteurs « participants employeurs ».

Les solutions que je propose face aux obstacles importants que peuvent rencontrer nos participants pour intégrer ou réintégrer leur emploi et pour les y maintenir sont le résultat d'échanges, de dialogues, de sensibilisation et d'aide apportée pour se comprendre l'un l'autre face à nos propres repères de vie et de situation.

En résumé, les activités de l'agent d'intégration sont multiples et s'adaptent aux besoins de la personne dans son milieu de travail.



Rudy Carlier (à gauche) avec un de ses participants.

## Devenez membre de MÉMO-Qc

Soutenez Moelle épinière et motricité Québec afin de l'aider à toujours mieux servir les intérêts des personnes en situation de handicap! Plus il y a de membres, plus forte est l'organisation, plus puissante est sa voix et votre voix!

### FRAIS D'ADHÉSION

Adhésion individuelle  
25 \$ / 1 an • 60 \$ / 3 ans

Adhésion familiale et organisme  
35 \$ / 1 an • 90 \$ / 3 ans

Découvrez tous les privilèges que procurent l'adhésion en visitant [moelleepiniere.com/devenez-membre](http://moelleepiniere.com/devenez-membre).

Votre adhésion arrive à terme? Renouvelez-la dès aujourd'hui par Internet ou par téléphone!  
Information et renouvellement : [moelleepiniere.com](http://moelleepiniere.com) > Devenir membre • 514 341-7272



## Conseillère en emploi

Par Sonia Roy

Ce n'est pas souvent que j'ai la chance de parler de mon rôle de conseillère en emploi auprès des personnes en situation de handicap, un emploi que j'exerce depuis bientôt 15 ans. Mon principal rôle est de prodiguer des conseils et de donner des outils aux participant.es qui sont à la recherche d'un emploi, ce, sur tous les aspects de la recherche et de la planification de leur carrière. Je conseille également les employeurs sur les bonnes pratiques d'embauche.

Ce travail me permet d'aider concrètement les personnes à s'engager professionnellement et à devenir des acteurs importants dans notre société. C'est très valorisant de voir une personne retrouver sa confiance en elle au moment où elle se fait offrir un emploi. En proposant un accompagnement personnalisé aux personnes en recherche d'emploi, je contribue à leur épanouissement professionnel et à la valorisation de leurs compétences.

Ma plus grande réussite est de défaire les préjugés que peuvent avoir les employeurs lors de l'embauche d'une

personne en situation de handicap et de voir les personnes que j'accompagne dans des emplois valorisants et inclusifs.



Sonia Roy (à droite) en rencontre avec une de ses participantes.

## Conseillère en orientation

Par Mélissa Lévy

Je suis conseillère en orientation chez MÉMO-Qc depuis une quinzaine d'années maintenant. Mon rôle est d'accompagner les gens qui me consultent dans leurs réflexions quant à leur place sur le marché du travail. Plusieurs se sentent perdus, à la croisée des chemins, dans le brouillard ou au creux de la vague lorsqu'ils viennent pour la première fois dans mon bureau. Toutes ces métaphores éloquentes illustrent chez nos clients le besoin de prendre le temps de se déposer, de poser un regard nouveau sur leur situation et de construire un projet professionnel. J'offre un espace de compassion et de compréhension face à ce qui est vécu ainsi qu'un accompagnement dans la recherche de solution. Je prends le temps de revenir avec eux sur leurs expériences antérieures pour établir leur bilan de compétences. Je leur propose des exercices de connaissance de soi ou l'administration de tests psychométriques. L'important, c'est que les gens se connaissent mieux pour choisir des environnements de travail qui leur conviennent, une mission professionnelle qui donne un sens à leur parcours et qu'ils effectuent des tâches qui leur plaisent. En fonction des gens que je rencontre, les parcours et les projets varient grandement. Je suis touchée chaque fois que je vois une personne qui

retrouve un sens à son parcours professionnel, un objectif à atteindre ou un sentiment de participer à nouveau à la société. ■



## 5- ET SI JE NE SUIS PAS ADMISSIBLE À UN SUIVI AVEC MÉMO-QC CAR JE N'HABITE PAS SUR L'ÎLE DE MONTRÉAL ?

Pour les personnes ayant des limitations et qui souhaiteraient recevoir un soutien dans leur recherche d'emploi ou d'orientation professionnelle et qui habitent dans les autres régions du Québec, il existe d'autres services du même type dans chaque région de la province.

Le ROSEPH, le regroupement des organismes spécialisés pour l'emploi des personnes handicapées, est une organisation à but non lucratif qui regroupe 25 organismes spécialisés qui favorisent l'intégration et le maintien en emploi des personnes en situation de handicap.

Il vous suffit de vous rendre sur le site internet et de chercher l'organisme auquel vous adresser dans votre région: <https://roseph.ca/>

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



(source : Pexels)



## TÉMOIGNAGE D'UN PARTICIPANT DU SERVICE

# Michel Raharison prend les échecs comme une opportunité d'apprendre

Par Brigitte Filiatrault, conseillère en emploi

Lorsque j'ai débuté les recherches, qui entouraient la rédaction de cet article, j'avais une idée bien précise de la direction que je souhaitais prendre. Mon objectif était de décrire le parcours d'un chercheur d'emploi afin de mettre en lumière cette réalité difficile qu'affronte la majorité de nos participants lorsqu'ils se présentent au service d'employabilité.

J'avais presque des phrases toutes faites tant je côtoie cette réalité au quotidien. Ce mélange d'appréhension face à l'avenir, de résilience, quelques bribes d'un espoir fragile qui peut si facilement se dissiper face à un échec mais aussi fleurir lorsque le fardeau de la recherche d'emploi est partagé.

C'est donc sur cette image forgée par mon quotidien que j'ai rencontré Michel Raharison pour la première fois. Il me témoigne de son parcours avec

une grande éloquence et une attitude qui révèle une réflexion et une acceptation face aux épreuves de la vie. Nous échangeons longuement et philosophons quelque peu. J'en viens à ne plus pouvoir nier l'évidence: mon article prendra une tout autre direction de celle que j'avais imaginée.

C'est en 2019 que débute le parcours de Monsieur Raharison avec MÉMO-Qc alors qu'il recherchait un emploi dans le secteur de l'administration des affaires. Vivant avec une atteinte neurologique à la jambe droite ainsi qu'une scoliose associée aux séquelles de la poliomyélite, il était tout indiqué pour obtenir les services d'aide à la recherche d'emploi d'une association spécialisée auprès des personnes en situation de handicap.

Bien que ses démarches auprès de notre service d'employabilité lui aient permis de décrocher un emploi par le biais du programme provincial PDEIPH en 2019, ce fut aussi le début d'une longue série d'épreuves qui l'ont poussé à mettre en pratique des qualités jusqu'ici insoupçonnées.

Michel Raharison me raconte qu'il a été confronté à de nombreuses difficultés entre 2019 et 2024: difficulté d'obtention d'une adaptation de poste, perte d'emploi, pandémie, retour aux études, multiples entrevues qui ne débouchent pas sur un emploi, stress et anxiété, problème de sommeil et remises en question.



Michel Raharison.

J'écoute le récit de ses épreuves avec empathie. Je sens qu'il se cramponne et qu'il persévère dans l'adversité. Je me demande d'où provient sa flamme. Il me répond dans la plus belle simplicité: «Il faut prendre les échecs comme une opportunité d'apprendre». Je réalise que l'acceptation et le lâcher-prise, c'est une philosophie de vie qui se cultive! Face à un refus en entrevue, il ajoute: «Il ne faut pas prendre le rejet de façon personnelle. Il faut revenir aux sources, à la raison pourquoi nous sommes là. Il faut focaliser sur les objectifs, et non sur les obstacles.».

Malgré son calme et son ton posé, il m'explique qu'il n'est pas à l'abri de périodes de découragement. Le choix d'un mode de vie sain lui permet d'éviter d'être submergé par le stress. Il médite, il lit et s'instruit. Il tente de dormir à des heures régulières et de manger sainement. Lorsqu'il vit un sentiment de rejet, il ne le prend pas personnellement. Face aux préjugés associés au handicap, il est conscient que certains milieux font preuve d'une moins grande ouverture que d'autres et que «l'apparence physique fait partie des biais de l'être humain». Il mise plutôt sur l'importance de projeter une image de soi positive et de tenter de s'améliorer en tant qu'être humain et travailleur.

D'ailleurs, lorsque je lui demande quelques conseils qu'il donnerait à nos chercheurs d'emploi, il me fait état des recommandations suivantes :

- La recherche d'emploi, ce n'est pas facile. Il faut de la discipline, de la concentration et de la patience.
- Sur 400 offres, vous aurez peut-être un seul « oui ». Il ne faut jamais prendre un refus comme étant une finalité. Il faut s'habituer au « non ».
- La préparation en entrevue, c'est la force !
- Il vaut mieux éviter à tout prix de perdre un bon équilibre de vie, car le stress et la fatigue peuvent transparaître lors d'une entrevue.

Au moment de notre entretien, nous voyons poindre une lueur d'espoir. Son parcours cahoteux de chercheur d'emploi semble s'adoucir par l'apparition d'une nouvelle opportunité professionnelle. Malgré cette accalmie, monsieur n'oublie pas d'où il vient ainsi que toutes les épreuves qu'il a traversées. À la fin de notre rencontre, il me précise que malgré les difficultés que la recherche d'emploi a pu lui causer, il évite de se laisser atteindre par sa situation personnelle. Ce détachement lui a permis de vibrer d'une énergie plus positive lors de ses contacts avec autrui, particulièrement lors des entrevues de sélection.

Effectivement, il est facile de se laisser guider par la déprime lorsque nous sommes confrontés à la dure réalité de la recherche d'emploi. S'il y a une leçon que je tire de ma rencontre avec Michel Raharison, c'est que les conséquences à long terme d'une réalité difficile peuvent varier selon la perception que nous entretenons de celle-ci. Cultiver une philosophie de vie positive face aux échecs serait donc une manière de vivre ses recherches d'emploi avec une plus grande sérénité. ■

# Participez au Paraquad!

## CRÉATION

Vous avez un talent  
(écriture, dessin, photo ou autre)  
dont vous aimeriez  
faire profiter le magazine?

## SUGGESTION

Vous avez l'idée d'un sujet d'intérêt  
pour les personnes en situation  
de handicap que vous aimeriez voir  
abordé dans le Paraquad?

## COMMUNICATION

Manifestez-vous à nous par téléphone  
au **1 877 341-7272** ou  
par courriel à l'adresse  
**communications@moellepiniere.com**

## Programme basé sur l'activité physique 'Activity-Based Therapy'

- Programme intensif spécifiquement conçu pour les blessés médullaires
- Efficacité démontrée depuis plus d'une décennie
- Offert par des kinésithérapeutes hautement qualifiés qui ont votre bien-être à coeur
- Contribue à regagner de l'autonomie
- Coût abordable grâce aux activités de financement (40\$/heure de session individualisée)
- Airbnb adapté pour ceux qui proviennent des régions éloignées



- Programme de stimulation électrique fonctionnelle
- Programme pour enfants



Reconnaitre  
le potentiel,  
non les limites...

Commanditaire majeur



www.fswcquebec.ca





# Travailler : un besoin humain

Par Mélissa Lévy, conseillère en orientation à MÉMO-Qc



Diplômée de l'UQAM à la maîtrise en éducation et de l'Université de Sherbrooke à la maîtrise en pratique de la réadaptation, Mélissa Lévy travaille chez MÉMO-Qc depuis novembre 2009 à titre de conseillère d'orientation. Elle signe des articles dans le *Paraquad* depuis le printemps 2012. Vous pouvez lui poser des questions ou lui faire parvenir des commentaires au [mlevy@moelleepiniere.com](mailto:mlevy@moelleepiniere.com).

**P**ourquoi travailler? Une question curieuse dans un numéro qui porte sur l'employabilité et l'emploi! Elle est cependant importante à poser. En effet, qu'est-ce qui peut pousser une personne recevant des prestations d'un agent payeur qui lui permettent de subvenir à ses besoins de base à vouloir travailler malgré tout? Mis à part le besoin économique, les motivations à travailler touchent le cœur de nos besoins humains.

De tout temps, les humains ont été actifs. Ils se sont tenus en groupe et se sont organisés en fonction de rôles qui permettaient de répondre à leurs besoins de base. À l'ère préhistorique, l'homme chassait et défendait son clan tandis que la femme récoltait les fruits et s'occupait des enfants. C'était l'ébauche des premiers rôles sociaux. À travers les siècles, les sociétés humaines et les modes d'organisation de l'activité ont changé. En plus de la nécessité de travailler pour assurer sa survie et sa sécurité, d'autres motivations se sont ajoutées. Pensons aux besoins d'estime, d'appartenance, de reconnaissance, de compétences, d'apprentissage et de développement ainsi que d'accomplissement et de réalisation de soi. Si un individu parvient à répondre à l'ensemble ou à un grand nombre de ces besoins, il se sentira accompli, satisfait et en cohérence avec ses objectifs de vie. C'est Abraham Maslow qui a été le premier à mettre ce concept en lumière. Par la suite, d'autres ont repris sa théorie pour l'illustrer sous une forme pyramidale comprenant les besoins de survie et de sécurité à la base pour évoluer de façon séquentielle vers des besoins d'appartenance, de reconnaissance et d'accomplissement de soi que l'on trouve au sommet.

Décrivons ces besoins:

**Les besoins physiologiques:** Ils sont liés à la survie de l'humain et comprennent la nourriture, l'habillement, le repos et les soins médicaux.

**Les besoins de sécurité physique et morale:** Ils concernent le fait d'avoir un endroit dans lequel habiter qui soit sécuritaire, un environnement affectif stable, des sources de revenus fiables et que l'intégrité physique soit assurée.

**Les besoins d'appartenance:** Ils réfèrent aux groupes sociaux dont nous faisons partie. Que ce soit la communauté au sens large ou nos groupes d'amis et notre famille, ils permettent une affiliation avec d'autres personnes qui partagent des valeurs, intérêts et visions du monde similaires aux nôtres.

**Les besoins d'estime :** Ils comprennent le besoin d'être reconnu à sa juste valeur et d'être estimé par les autres. Si ces besoins sont comblés, l'amour de soi, le respect, l'auto-compassion et de véritables relations deviennent possibles. C'est le besoin d'auto-accomplissement: l'exploitation de son potentiel et le besoin de se sentir utile.

**Les besoins d'accomplissement :** Ils font écho au besoin de se réaliser, de développer son potentiel, d'apprendre, de se sentir utile et de repousser ses limites.

Le marché du travail est un magnifique terrain de jeu parmi d'autres pour trouver des moyens de combler ces besoins. Il met, en effet, l'individu face à lui-même et face aux autres. Le travail se trouve au croisement de la vie personnelle et de la vie sociale. Travailler permet de rester actif et d'avoir une influence sur notre environnement. Occuper un emploi va au-delà du fait d'effectuer une tâche. C'est, bien sûr, gagner de l'argent pour vivre, mais c'est surtout une façon de se développer en tant que personne. Le travail est un vecteur de socialisation qui permet de se positionner face aux autres à travers des rôles sociaux. C'est exprimer son identité dans des actions concrètes et affirmer sa place dans la société. C'est exister socialement, être connu et reconnu.

Alors pourquoi les personnes ayant un agent payeur travaillent-elles même si elles ont un revenu leur permettant de subvenir à leurs besoins? La réponse

diffère pour chacun, en fonction de son histoire de vie. Toutefois, elle se trouve souvent du côté des besoins d'appartenance, d'estime et d'accomplissement. Ces personnes travaillent, en effet, pour se sentir utiles, mettre à profit leur potentiel, repousser leurs limites, se développer, prendre part à un projet plus grand qu'elles-mêmes, par besoin de transcendance. Sans aucun doute, ce sont des besoins résolument humains qui sont présents chez tous, que l'on soit en situation de handicap ou non. ■



Référence et image :

Bien-être au travail : les apports de la pyramide de Maslow et la théorie des ancres : <https://www.preventech.net/bien-etre-au-travail-les-apports-de-la-pyramide-de-maslow-et-la-theorie-des-ancres>



# Les principaux obstacles à l'intégration et au maintien en emploi des personnes en situation de handicap

Par Méli<sup>ssa</sup> Lévy, conseillère en orientation

**L**es personnes en situation de handicap qui souhaitent intégrer le marché du travail peuvent se heurter à différents obstacles, que ce soient les préjugés des employeurs, des lieux de travail qui ne sont pas accessibles, des collègues qui voient en eux un danger de passe-droit ou une charge accrue de travail pour eux étant donné qu'ils associent les personnes en situation de handicap à des capacités diminuées.

Plusieurs embûches se placent sur un chemin déjà cahoteux, en raison du contexte économique incertain, de la rareté de

certains types d'emplois ainsi que des exigences académiques et professionnelles élevées de la part des employeurs. De plus, en fonction du handicap vécu par la personne, il y a malheureusement souvent des emplois à éliminer de prime abord, soit parce que la personne ne peut pas utiliser une de ses jambes, un de ses bras ou parce qu'elle ne peut pas garder une position assise de façon prolongée, soulever des poids, marcher sur des terrains accidentés, écrire des textes ou apprendre des concepts abstraits.

Ces énumérations ne sont que des exemples illustrant le fait que la recherche d'emploi et l'intégration en emploi pour les personnes en situation de handicap est, par la force des choses, un processus complexe qui demande une bonne dose de créativité, de la souplesse et de la compréhension. Une meilleure intégration des personnes en situation de handicap sur le marché du travail passe inévitablement par une plus grande sensibilisation et une éducation concernant leurs réalités.



*La clé, c'est la reconnaissance de la contribution unique des personnes handicapées à la société.*

## Des obstacles de part et d'autre

Plusieurs facteurs appartenant à la fois aux employeurs et aux candidats sont responsables de cette situation. Concernant les obstacles qui viennent de l'employeur, citons le manque de connaissance, la peur, les préjugés, les comportements d'évitement ou les refus d'adapter les processus d'embauche ou les tâches. Du côté des personnes en situation de handicap, ce sont souvent des facteurs d'ordre personnel qui peuvent entraver le processus d'insertion socioprofessionnelle, comme diverses craintes qui les retiennent de poser leur candidature à certains postes, le manque de confiance en leurs capacités, la sous-estimation de leurs capacités, le manque de scolarité dans certains cas, ou encore la surprotection par les proches.

De plus, d'autres facteurs alourdissent la situation comme le contexte socio-économique, la tendance à rechercher la performance avant tout, la difficulté chez certains à composer avec la différence, la peur que les personnes handicapées ne soient pas productives, le souci des entreprises d'économiser des coûts et de rationaliser. Certains employeurs pensent aussi à tort qu'embaucher des personnes en situation de handicap leur occasionnera plus de tâches ou de paperasse administrative.

## L'apport des personnes handicapées sur le marché du travail

Si on leur confie des tâches qui correspondent à leurs capacités et si l'environnement dans lequel ils se trouvent est adapté à leurs besoins, les personnes en situation de handicap deviennent productives et constituent une main-d'œuvre loyale envers les employeurs. Elles reconnaissent la valeur d'un emploi. Il est aussi curieux de constater que certains employeurs considèrent qu'ils font une bonne action lorsqu'ils embauchent une personne en situation de handicap. Ce type de discours fait fausse route et entretient la difficulté à faire valoir à leur juste valeur leurs compétences, à placer les compétences avant le handicap et à entretenir une relation plus égalitaire avec les employeurs. Comme toute autre personne, une personne en situation de handicap devrait être embauchée avant tout pour ses compétences, sa

personnalité et son apport unique au milieu de travail et à l'organisation qui l'embauche. Faire la charité revient, en quelque sorte, à diminuer la reconnaissance de leurs compétences, à diminuer la valeur véritable de leur contribution au marché du travail.

## L'importance de l'éducation pour dépasser les préjugés

Il reste du travail à faire sur le terrain pour favoriser une plus grande intégration des personnes en situation de handicap sur le marché du travail. En effet, le plus grand obstacle à l'emploi pour les personnes en situation de handicap reste le regard que les employeurs posent sur elles. Les préjugés subsistent et un travail d'éducation est encore à faire. Il n'est pas rare de rencontrer des employeurs qui croient que le taux d'absentéisme chez les employés en situation de handicap est plus élevé, que les personnes handicapées devraient être placées dans des emplois où elles n'échoueront pas, qu'elles ne devraient pas être mises dans des situations où elles sont susceptibles de rencontrer les défis ou des difficultés, qu'elles auront toujours besoin de l'aide d'un collègue ou qu'il est très compliqué d'adapter à un environnement de travail pour recevoir une personne avec des limitations.

## Reconnaître une contribution unique à la société

Autant de préjugés qui nous font oublier que les personnes en situation de handicap sont des personnes à part entière. Elles ont des rêves, des aspirations et un désir profond de se développer, de relever des défis, de tisser des liens et d'apporter leur contribution à la société. La clé dans l'intégration des personnes handicapées en emploi, c'est d'abord la reconnaissance de leur contribution unique à la société. Écoutons-les un instant pour connaître leurs besoins, leurs craintes et leurs idées novatrices qui peuvent parfois sortir du connu ou du confort habituel de plusieurs. Lorsque l'intégration en emploi est un succès, l'employeur et la personne en situation de handicap en retirent des bénéfices substantiels sur les plans économique et humain. ■

### Sources:

*Boucher, Normand; Garcia, Véronique; Schmouth Marie-Ève. Recherche d'emploi des personnes handicapées. Les obstacles sur le plan des connaissances, des croyances et des comportements et les pistes de solution potentielles pour y faire face. Document réalisé pour le compte du Comité consultatif personnes handicapées (CCPH) et grâce à un soutien financier de la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT).*

*Duval, Alexandre (2017) Le fauteuil roulant qui fait fuir les employeurs. 18 juin 2017. [ici.radio-canada.ca/nouvelle/1039522/discrimination-travail-handicap-fauteuil-roulant-etude](http://ici.radio-canada.ca/nouvelle/1039522/discrimination-travail-handicap-fauteuil-roulant-etude)*



TÉMOIGNAGES : ELLES SONT PARVENUES À SE FAIRE  
UNE PLACE SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL

## Mon parcours professionnel sans limite

Par Véronique Pagé, directrice Service aux membres et aux interventions psychosociales à Viomax

**C**hers lecteurs et lectrices du Paraquad,

C'est avec plaisir que je partage avec vous mon parcours en lien avec l'emploi et l'engagement. J'avoue que c'est un privilège pour moi, car l'employabilité des personnes en situation de handicap m'a toujours tenu profondément à cœur.

Étant moi-même une personne vivant avec une limitation depuis ma naissance, j'ai dû avoir des réflexions importantes au cours de mon parcours qui m'ont permis de définir mes forces, mes limites et mes défis relativement à l'emploi. Je sais que ce n'est pas nécessairement ce qui saute

aux yeux quand on me voit et quand on découvre que j'occupe un poste de direction depuis déjà plusieurs années. Je peux vous confirmer que j'ai dû dépasser mes limites et changer les mentalités plus d'une fois pour tracer mon chemin. Mais avant de vous parler de mon parcours professionnel, permettez-moi de partager avec vous mes réflexions du moment.

Aujourd'hui, je savais que j'allais vous écrire mais je ne savais pas encore ce que j'allais partager avec vous.

J'ai été inspirée lors de mon rendez-vous médical qui m'a un peu bouleversée. Je devais aller à l'hôpital Ste-Justine pour un suivi et je n'avais pas nécessairement le goût d'y être. Lorsque je suis entrée, j'ai été totalement surprise par une foule d'émotions qui sont montées en moi. Je prenais conscience tout à coup des heures que j'ai passées entre ces murs, de ma naissance jusqu'à l'âge adulte : les traitements de physiothérapie, les consultations en orthopédie, la maternelle, les hospitalisations pour mes opérations, sans compter que c'est l'endroit où j'ai donné naissance à mon fils.

Dans ces murs, j'ai vécu des grandes peines, de la peur, de la colère mais aussi mes plus grandes joies. J'ai croisé des enfants qui ont des défis importants à relever pour leur santé, mais ils étaient souriants. Ils m'ont rappelé à quel point cet endroit devient un peu ta maison pour un certain temps et que tu arrives à y trouver un certain confort, car cette vie devient la tienne malgré les moments d'inconfort. Tout au long de ma visite, j'ai eu plusieurs petits rappels qui m'ont tous ramené à mon enfance et à mon parcours. Je me suis rappelée que chacune des opérations représentait un défi pour réapprendre à marcher mais aussi au niveau académique, pour toutes les journées d'école manquées.

Je décris souvent ces étapes de ma vie comme mon parcours olympique parce que chaque étape me servait à gagner plus d'autonomie.

### L'autonomie avec un grand A

Quand je parle d'autonomie, je parle de l'autonomie avec un grand A. Celle qui me permettait de passer du fauteuil roulant à la marchette et ensuite, aux béquilles canadiennes d'avant-bras. Mais aussi celle qui me permettait de faire des projets de vie, de voir mon futur apparaître. À travers ces défis, je souhaitais toujours repousser mes limites et mon autonomie représentait ma médaille olympique qui allait me permettre un jour de gagner ma vie, d'obtenir un emploi et de pouvoir rêver d'avoir un jour une famille.

Je vais vous épargner tous les détails de ma vie, mais disons qu'après plusieurs opérations et reprises des retards scolaires, je suis arrivée au milieu de mon secondaire avec l'envie de me connaître et de com-



Véronique est directrice à Viomax.

prendre qui je suis. J'avais l'impression d'avoir fait trois bacs et d'avoir consacré ma vie aux études et aux traitements médicaux. J'ai dû à ce moment prendre une pause et laisser l'école, car je sombrais tranquillement dans un état de fatigue très grande, en recherche de sens et pour comprendre ce que j'allais faire de ma vie.

Cette pause m'a permis de découvrir mes passions: j'ai fait du théâtre, de la figuration, de la photo, mais surtout, beaucoup de bénévolat. Je me suis impliquée dans des causes qui me touchaient et c'est grâce à ces expériences humaines que j'ai compris que j'avais besoin d'aider les gens qui vivent des défis d'adaptation et de faire de la relation d'aide. Je suis retournée finir mon secondaire aux adultes et j'ai choisi de m'inscrire à la technique en éducation spécialisée au Cégep.

Je travaillais encore beaucoup car j'étudiais à temps plein, tout en m'impliquant à la Société canadienne du cancer. Ayant accompagné quelques proches en fin de vie, je me suis sentie appelée par cette cause qui me tient à cœur. J'ai donc fait, pendant mes études, du soutien aux proches aidants. Mes résultats scolaires et mon engagement communautaire m'ont permis d'être choisie pour recevoir la bourse du millénaire et cette aide m'a permis de finir mes études tout en poursuivant mes implications dans différentes causes.

### Un projet d'été qui devient une carrière

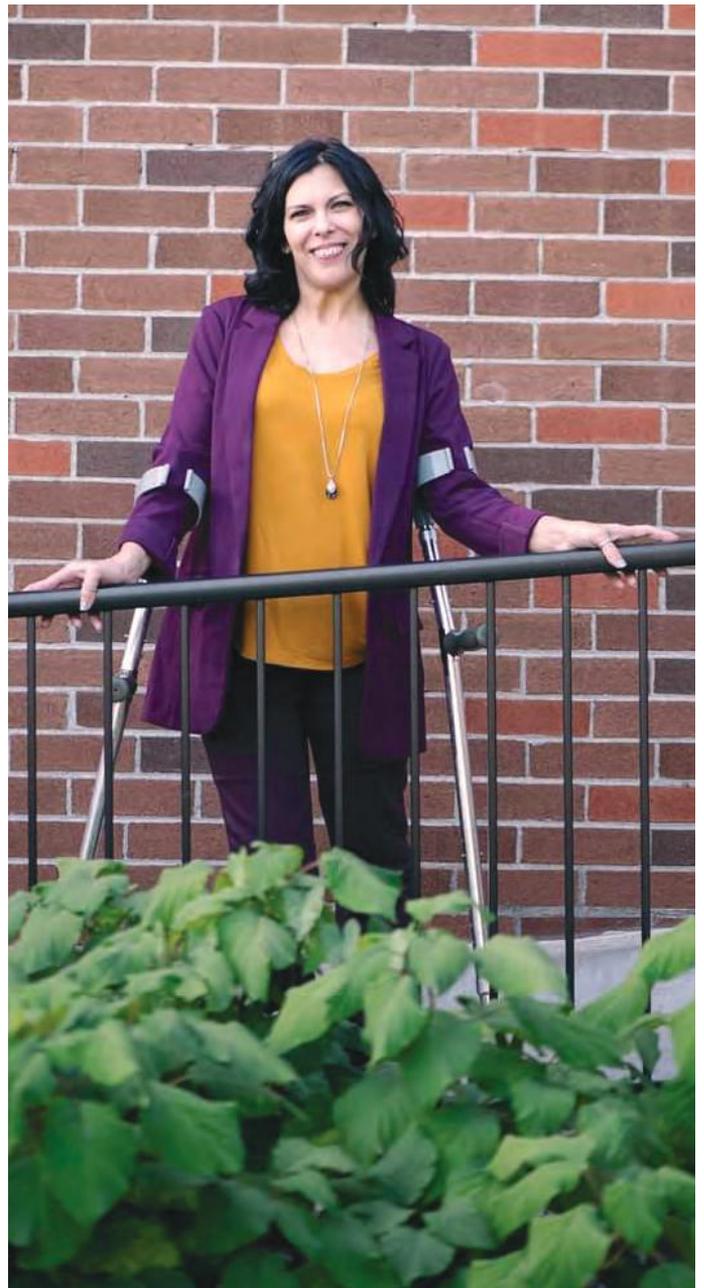
Dès la fin de mes études, je suis appelée pour un projet d'une durée de deux mois pour le centre Viomax. J'étais ravie de cette opportunité, car la clientèle qui vit avec des limitations physiques en post-réadaptation est celle qui m'intéressait le plus, car je sentais que je pouvais vraiment contribuer.

Je me suis découvert, durant ce projet d'été, un talent pour non seulement accompagner la clientèle, mais aussi pour accompagner l'équipe d'intervention vers un meilleur savoir-être et pour transmettre mon expertise. J'avais trouvé exactement ce que je souhaitais faire pour la suite de mon parcours professionnel, c'est-à-dire travailler en intervention et coordonner une équipe. En fin d'été, j'ai commencé à travailler à titre de coordonnatrice clinique pour une ressource intermédiaire et j'ai gardé quelques heures à Viomax. J'ai occupé ces deux postes en parallèle durant six ans, jusqu'à ce que la directrice en poste à Viomax quitte pour un congé de maternité et qu'on m'offre le poste de directrice générale par intérim. J'ai accepté avec honneur et gratitude de relever ce beau défi.

Ce qui devait être encore temporaire est devenu ma carrière et j'y suis depuis bientôt 18 ans. Durant toutes ces années, j'ai pu, à mon humble avis, permettre à des gens avec ou sans limitation d'être heureux au travail. Ce

poste m'a permis, entre autres, d'embaucher des gens qui ont eux aussi des limitations et de travailler de près avec l'équipe d'employabilité de MÉMO-QC. J'ai eu la chance d'accompagner des gens extraordinaires et de leur permettre de découvrir leurs forces et leurs talents. Je leur ai permis de dépasser leurs limites, tout en les respectant, mais surtout, le plus important pour moi, c'est de voir d'autres personnes d'adopter de nouvelles perceptions de leurs limitations et d'entrevoir l'avenir plus positivement.

Finalement, je me dis que ma visite à l'hôpital Ste-Justine m'aura permis de partager avec vous mon parcours, mais aussi de le trouver beau et grand et surtout, pas limitant.



*Elle aime transmettre son expertise.*



ELLES SONT PARVENUES À SE FAIRE UNE PLACE  
SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL

## Hafsa Chaar, ingénieure

Par Aline Vancompernelle

**A**tteinte du Spina Bifida, Hafsa Chaar occupe, à 61 ans, un poste à responsabilités. Elle est ingénieure, chargée de projet à AtkinsRéalis. Une fonction qu'elle occupe avec le leadership, la compétence, la détermination et la persévérance qui la caractérisent. Elle est aussi ambassadrice de l'Ordre des ingénieurs du Québec et œuvre dans les écoles pour encourager les filles à se lancer dans l'ingénierie.

Ayant le Spina Bifida depuis la naissance, Hafsa a eu à faire face à de nombreux défis dès son plus jeune âge. Alors que son corps ne répondait pas toujours, ses parents se sont attachés à stimuler son intellect en lui donnant des jeux : casse-têtes, Scrabble, Monopoly....

L'ingénieure est née et a passé sa jeunesse au Liban. Elle a étudié et débuté sa carrière à Beyrouth. Douée comme elle était intellectuellement, elle a très bien

réussi dans ses études. Et quand il a fallu choisir, à la fin du secondaire, quelle serait la suite, elle avait deux choix : médecine ou génie. « Mes parents m'ont encouragée à étudier en génie car les études étaient plus courtes et je pouvais débiter ma carrière plus vite. J'ai bien aimé ça », décrit-elle.

Après sa graduation, Hafsa a travaillé au Liban pendant 10 ans avant de venir s'installer avec sa famille au Québec, en 1995.

Selon Hafsa, qui parle d'expérience, dans son métier, il faut avoir du leadership, il faut savoir bien expliquer, être compétente, prendre en charge la situation et prouver qu'une femme est capable de faire la même chose qu'un homme. Et encore aujourd'hui, dans ses divers emplois dans la province et depuis 6 ans œuvrant chez AtkinsRéalis, Hafsa doit sans cesse se prouver. Chaque fois qu'elle change de projet, chaque fois qu'elle a un nouveau client, elle doit se prouver : « J'ai une double contrainte, une triple contrainte même : je suis une femme, immigrante, en situation de handicap. »

Le but premier d'Hafsa est de rester en bonne santé pour pouvoir prendre soin des gens qui l'entourent et continuer à exercer son métier qu'elle aime passionnément. Elle s'y sent bien et reçoit de l'appréciation. Et finalement, c'est ça qui compte. « L'important, ce n'est pas le titre. C'est d'être bien entourée et appréciée. » ■



Hafsa Chaar (à gauche) avec ses collègues.



# « Les entreprises adaptées, un modèle rentable »

Questions à Stéphane Thériault, directeur général du Conseil québécois des entreprises adaptées

Par Aline Vancompernelle



Stéphane Thériault.

## Tout d'abord, pourriez-vous nous dire : qu'est-ce qu'une entreprise adaptée ?

Il s'agit d'un concept unique au Canada qui existe depuis 43 ans. Il est né de la volonté du gouvernement, dans les années 80, de mettre à l'emploi une clientèle éloignée du marché du travail. Pour être homologuée, l'entreprise doit avoir pour mission première d'offrir un emploi à des travailleurs ayant des limitations fonctionnelles et 60% de son personnel doit être composé de travailleurs étant reconnus comme ayant des limitations fonctionnelles.

Le réseau des entreprises adaptées compte 35 entreprises réparties pratiquement sur l'ensemble du Québec, de Sept-Îles à Montréal, excepté dans les Laurentides. Ces entreprises embauchent 5 000 employés dont 4 000 ont des limitations fonctionnelles.

Le réseau est diversifié. Parmi les secteurs d'activités phares, nous comptons la sous-traitance manufacturière, l'entretien ménager, la récupération (avec six centres de tri) et la transformation du bois.

Sur les 35 entreprises, ce sont 35 réalités différentes réparties sur 65 sites de travail qui vivent et s'adaptent aux aléas de la conjoncture économique. Rappelons que les entreprises adaptées sont des OBNL ; ce qui ne les empêche pas d'avoir des objectifs de production et de rentabilité comme n'importe quelle entreprise.

## Est-ce que les entreprises adaptées ont été créées pour être un tremplin vers le marché du travail régulier ?

Les parcours que peuvent suivre les travailleurs sont tous différents. Il n'y a pas de parcours linéaires. Pour certains, les entreprises adaptées représenteront une première occasion d'emploi pour ensuite être un tremplin vers le marché régulier. Pour d'autres, elles seront un lieu d'emploi stable. S'insérer sur le marché régulier ne fonctionne pas toujours. L'entreprise adaptée a été créée pour accueillir le travailleur et s'adapter à ses limitations. L'emploi offert va viser à ce que le travailleur se sente bien, à la fois, dans son esprit et dans son corps, notamment pour limiter les risques de blessure. ►

## Comment un travailleur est-il embauché dans une entreprise adaptée ?

Pour travailler dans une entreprise adaptée, l'employé doit être référé par un SSMO, un Service spécialisé en main d'œuvre. Avant ça, il peut avoir été identifié par un médecin de famille qui aura pensé qu'une entreprise adaptée pourrait convenir au type de limitation de son patient. Ensuite, un comité de ressources humaines entre le SSMO, Services Québec et l'entreprise adaptée se réunit et définit l'emploi qui correspondrait le mieux aux limitations et aux capacités de la personne. Est-ce que l'entreprise est en mesure de créer quelque chose ou est-ce qu'un médium de travail qui correspond à ses limitations existe déjà ? Voilà les questions qui se posent.

Une fois qu'il aura intégré l'entreprise, l'employé aura la possibilité d'améliorer son expérience et de croître au sein de la structure.

Les entreprises adaptées sont généralement fondées par des personnes qui ont à cœur l'insertion des personnes en situation de handicap sur le marché du travail. Ce sont toujours de beaux environnements propices au bien-être et où les gens sont souriants et heureux de travailler. À chaque fois que je me rends sur place, je ressens cette ambiance. Le rythme est ralenti. Là-bas, pas besoin de chercher un sens à ce qu'on fait. C'est un beau modèle.

## Parlez-nous un peu plus du Conseil québécois des entreprises adaptées...

Il a été créé il y a 43 ans avec, pour principe, de s'occuper, à la place des entreprises membres, de tout ce qu'elles n'avaient pas le temps de faire. Il faut savoir que les relations avec le gouvernement concernant les programmes de subvention prennent beaucoup de place. Dans un contexte où le financement du gouvernement est plus serré, nous tentons de rester proches de nos partenaires que sont le ministère de la Santé et de la Solidarité sociale et Services Québec.

Nous nous assurons que les entreprises reçoivent tout ce dont elles ont besoin et nous les accompagnons dans leur mission. Nous avons une mutuelle pour nous assurer que les sites de travail sont sécuritaires. Notre mutuelle de formation s'assure, quant à elle :

- que du personnel qualifié soit présent pour superviser les travailleurs
- que les outils soient à jour pour les accompagner et développer leur employabilité.

Les entreprises adaptées sont très fortement impliquées dans le développement personnel de leurs employés, leur savoir-faire, leur savoir-être. Ce sont des entreprises où les travailleurs se sentent bien et où ils sont heureux. Ils ont souvent le sentiment que le travail est leur deuxième famille. Et il est important pour nous que ce sentiment demeure.

Nous sommes également en charge de faire connaître les entreprises adaptées notamment, auprès des parents, pour que les jeunes ayant des limitations puissent se tourner vers ce type d'emploi, s'ils le souhaitent. Nous informons aussi les travailleurs de la santé dans ce sens.

## Dans un contexte de budget serré, avez-vous entendu des annonces concernant les subventions aux entreprises adaptées ?

Pour le moment, rien n'a été annoncé. Sachant que le taux de chômage est en hausse constante, nous surveillons la situation de près car nous savons que les travailleurs avec des limitations sont souvent les premiers écartés du marché de l'emploi régulier. Nous restons vigilants au niveau économique.

Il est cependant important de souligner que les entreprises adaptées ont dû, par le passé et encore aujourd'hui, s'adapter à l'évolution constante du marché du travail. Nous avons connu un ralentissement économique depuis quelques années qui s'est stabilisé mais nous savons que le monde du travail est en plein bouleversement. L'avènement de l'intelligence artificielle bouscule les façons de travailler, de même que la robotisation. Nous surveillons donc les activités traditionnelles comme la sous-traitance manufacturière ou la couture industrielle, par exemple. Avec des travailleurs qui ont des limitations de plus en plus fortes, ce genre d'activité est moins adapté car elle nécessite de la motricité fine et de la mémoire.

Les entreprises adaptées ont su se renouveler au fil des années, être proactives, créatives et ouvertes aux tendances. Certaines se sont, par exemple, tournées vers l'économie circulaire qui donne à un article une deuxième vie. Elles récupèrent des petits appareils réfrigérés, des climatiseurs. C'est un nouveau créneau qui marche bien.

Nous sommes fiers d'annoncer que le modèle des entreprises adaptées est un modèle rentable. Nous avons réalisé une étude l'an passé avec un économiste de l'Université de Sherbrooke qui nous a montré que ces entreprises font épargner de l'argent aux Québécois sur la santé, la justice.

## **Vous dites que le modèle des entreprises adaptées est rentable. Qu'est-ce que cela signifie exactement ?**

Le fait de mettre un citoyen au travail retire une personne du programme d'aide sociale. Cela permet de sauver des coûts. Et ces personnes contribuent en payant des impôts. Au-delà de ça, elles deviennent des membres actifs de la société. Pour elles, travailler les valorise, leur permet de se développer, de gagner en autonomie. Tout le monde est gagnant. Le concept des entreprises adaptées est un concept qui fonctionne bien et j'espère, qu'il restera encore dans l'écosystème 40 années supplémentaires! ■



*Il existe 35 entreprises adaptées au Québec.*



*Les entreprises adaptées œuvrent dans différents secteurs d'activité.*



# Axia Services, présentation d'une entreprise adaptée

Par Pauline Carrez, agente de développement chez Axia Services

**E**n 1975, Simone Charbonneau, alors directrice d'un foyer d'accueil à Pointe-aux-Trembles, identifie un besoin criant: les résident.es souffrent souvent d'isolement. Pour y remédier, elle met en place une initiative: proposer à ses résident.es des petits travaux rémunérés leur permettant ainsi de s'occuper tout en acquérant une première expérience professionnelle.

Encouragée par le succès de cette démarche, elle souhaite proposer ce type d'occupation aux foyers environnants en les rassemblant sous un même toit, créant ainsi une véritable communauté de travail, tout en permettant aux résident.es de créer des liens sociaux. Cette initiative novatrice, soutenue par divers paliers du gouvernement provincial, donne naissance au Centre de transition pour adultes Le TRANSIT Inc.

Cinquante ans plus tard, après plusieurs changements de nom, cette vision continue d'inspirer Axia Services. La mission d'Axia est toujours teintée de la vision de Simone Charbonneau: offrir des emplois de qualité aux personnes vivant avec des limitations. Financée en partie par le programme de subvention aux entreprises adaptées (PSEA) d'Emploi Québec, Axia Services est une entreprise adaptée d'économie sociale et un organisme à but non lucratif.

Nous comptons actuellement près de 700 employé-es dont 76% vivent avec des limitations variées: troubles de santé mentale, des troubles du spectre de l'autisme, ainsi que des déficiences physiques, sensorielles ou auditives.

Réparti-es dans trois secteurs d'activité, nous offrons aux entreprises des services d'emballage (alimentaire et industriel), d'entretien ménager commercial et un service de gardiennage. Les deux usines d'emballage d'Axia sont situées à Montréal et à Laval, et l'entreprise propose ses services sur l'ensemble du territoire de l'île de Montréal.

En tant qu'entreprise adaptée, le Programme de subvention aux entreprises adaptées (PSEA) implique une collaboration étroite avec des Services spécialisés en main-d'œuvre (SSMO) tels que



Axia offre des services de gardiennage.



L'un des secteurs dans lesquels œuvre Axia: l'entretien ménager commercial.

Moelle épinière et motricité Québec. Ils possèdent l'expertise et le savoir-faire nécessaires pour identifier les profils correspondant aux postes que nous offrons. Ainsi, si le SSMO identifie une personne comme ayant le profil de devenir préposé.e à l'emballage, préposé.e en entretien ménager ou agent.e de sécurité, un comité RH sera organisé pour évoquer son parcours, ses projets et ses besoins d'accompagnement afin de valider son intégration et préparer son entrée dans l'équipe.

Afin de favoriser l'intégration et de permettre à nos nouveaux.elles employé.es de se sentir confiant.es, chaque personne intégrant l'entreprise dans un de nos trois départements bénéficie d'une *Académie*. D'une durée allant de 12 jours à 1 mois selon le département, cette première étape de l'aventure Axia vise à enseigner les tâches, transmettre les consignes, permettre aux employé.es de pratiquer et de créer une cohésion à travers le groupe de nouveaux.elles employé.es.

Au-delà de cette phase d'intégration, nous veillons à ce que nos employé.es bénéficient d'un accompagnement personnalisé et soutenu, en collaboration étroite avec les Services spécialisés en main-d'œuvre (SSMO). Ainsi, une personne travaillant chez Axia dispose de plusieurs ressources dédiées pour l'écouter ou l'aider et en fonction de ses besoins. Ces ressources travaillent ensemble au même objectif : permettre à chacun.e de développer pleinement son potentiel et de s'épanouir au sein de l'entreprise.

Enfin, nous veillons à ce que les gestionnaires et le personnel administratif rejoignant Axia incarnent et partagent nos valeurs : l'accompagnement, l'inclusion, la dignité, l'excellence et de respect qui sont au cœur de notre mission.

Nos employé.es sont les meilleurs ambassadeur.ices d'Axia. Comme une image vaut mille mots, ce sont les pas de danse observés lors de notre party de Noël, les éclats de rire entendus pendant la sortie à la cabane à sucre ou les accolades lors de la sortie aux pommes qui nous donnent le sentiment de contribuer positivement à leur sentiment d'accomplissement et à renforcer leur confiance en eux et en elles.

Ce sentiment d'être utile à nos employé.es se renforce à chaque visite dans nos usines, lors des rencontres sur les contrats ou à travers nos échanges avec eux-elles. Nous sommes privilégié.es de travailler avec des personnes résilientes, déterminées et (presque) toujours de bonne humeur.

Nous sommes fier.es de leurs accomplissements et les remercions de leur engagement à donner leur 100% pour montrer que la différence peut être une véritable force.

Infos et contacts : <https://www.axiaservices.com> ■



*Axia possède un service d'emballage alimentaire et industriel.*



## Main-forte, un organisme d'insertion qui reproduit le marché du travail

Par Aline Vancompennolle

À Main-forte, les seize participants qui ont, pour la très grande majorité un handicap physique, prennent eux-mêmes les décisions concernant leur milieu de vie. C'est une entité très démocratique. Elle est composée d'un comité exécutif de cinq personnes élues qui décident, entre autres, de l'acceptation des nouveaux participants.

L'organisme d'insertion propose à des personnes vivant de l'aide sociale et du revenu de base de retrouver une activité qui les sort de l'isolement et leur offre un contact avec un milieu qui reproduit le marché du travail. Il leur offre l'opportunité, à travers des tâches manuelles diverses comme de l'assemblage de petites pièces, de reprendre des habiletés de travail contre une rémunération symbolique.

Outre la tâche à réaliser, à laquelle chacun des participants est religieusement dévoué, l'environnement où ils évoluent se veut volontairement agréable. À travers des sourires, des blagues, des petits mots gentils, il est facile de se sentir à l'aise et apprécié pour ce qu'on est. Un des buts principaux de Renée Caron, la directrice générale qui est une des trois employées de l'organisme, est d'ailleurs de créer une saine entente pour permettre à chacun des participants de se sentir bien dans la structure, de s'y épanouir, de s'intégrer dans l'environnement. Au fil du temps, l'objectif est, éventuellement, de les repositionner sur le marché du travail.

Renée Caron a très à cœur de créer la meilleure ambiance pour les participants, en misant notamment sur la médiation. «Il arrive souvent qu'une personne handicapée physique se retrouve isolée, surtout quand les parents décèdent. Elle n'a personne autour d'elle. Quand je vois les participants partir ensemble prendre un verre le vendredi soir, je me dis qu'on a réussi», se réjouit Renée.

La directrice est arrivée en poste trois ans après la création de Main-forte, il y a 32 ans, et elle aime toujours autant son métier qu'elle base énormément sur la confiance. Voir les participants passer chez elle et retrouver la santé, le goût de vivre ou un chemin vers l'emploi donne un merveilleux sens à son travail et à son engagement.

Et pour les personnes intéressées, deux places sont disponibles à Main-forte et deux autres à la structure voisine de Verdun, l'Amalgame.

Infos et contact : [mainfortemontreal.org/](http://mainfortemontreal.org/) ■



Les seize participants œuvrent ensemble dans une belle ambiance.



# À Main-forte, Joseph a retrouvé une activité et le goût de vivre

Par Aline Vancompernelle

**D**epuis un peu plus de trois ans maintenant, Joseph Mbula Mukuna a vu son univers passer de l'ombre à la lumière après avoir franchi la porte de Main-forte, rue St-Hubert à Montréal. L'organisme d'insertion lui a ouvert ses portes comme il sait si bien le faire, avec toute la gentillesse et la confiance qui le caractérise.

Totalement déprimé après avoir été forcé de s'éloigner de son pays, la République démocratique du Congo, de sa famille et du marché du travail, Joseph est arrivé au Canada il y a huit ans sous le statut de réfugié politique. Ce n'est d'ailleurs qu'il y a 6 mois qu'il a enfin obtenu sa citoyenneté et un nouveau passeport qui lui permettra bientôt de rendre visite à ses proches, en France. En attendant, Joseph a finalement retrouvé une seconde famille chez ses collègues de Main-forte qu'il voit chaque jour de la semaine ou presque.

«Je ne pouvais plus rester à la maison, je risquais de mourir. Je m'ennuyais tellement. J'étais très isolé dans mon 5 et demi à Montréal Nord. Je suis allé voir Emploi Québec et ils m'ont envoyé à MÉMO-Qc. J'ai rencontré Marline, elle a dit qu'elle allait me trouver une occupation et elle m'a envoyé ici», se souvient Joseph, tranquillement assis autour de la grande table de pause, visiblement à l'aise comme un poisson dans l'eau. Il n'a pas fallu à Marline, sa conseillère en emploi à MÉMO-Qc, une semaine pour lui trouver la place qui lui convenait. «J'ai téléphoné à Renée Caron, la directrice générale de Main-Forte, et je lui ai dit: je pense que j'ai quelqu'un pour toi. Elle m'a répondu que je pouvais lui envoyer sans problème», se remémore Marline, le sourire aux lèvres. C'est ainsi que Joseph a bénéficié de son premier PAAS-Action (voir encadré).

Joseph, qui vient de fêter ses 70 ans, a toute sa vie été dans le commerce, «depuis l'âge de 17 ans», précise-t-il. Il était cependant, depuis de nombreuses années, éloigné du marché du travail. Les tâches manuelles et les travaux de montage qui lui sont proposés chez Main-forte lui ont demandé un certain temps d'adaptation. Il a fallu s'acclimater, s'habituer mais une fois que la routine était trouvée, coller des boîtes en plastique ou des sacs à bonbons est devenu un jeu d'enfant. Et après seulement 15 jours sur place, Joseph qui se lève tôt, s'est vu confier les clés de l'atelier. Une confiance qu'il n'a jamais vue ailleurs.

Ensuite, l'aspect social a pris le pas et Joseph s'est lié d'amitié avec toute l'équipe, particulièrement William son ami de Ville Saint-Laurent qui l'emmène avec lui dans son église tous les dimanches avant d'aller déjeuner. C'est bien simple, Joseph ne se souvient pas avoir connu des gens si gentils, à tel point qu'il appelle Main-forte «le paradis»! L'organisme lui a redonné le goût de vivre. Tous ses collègues l'apprécient beaucoup et n'hésitent pas à lui rendre service, après tout, il est l'aîné! À tel point qu'il est affectueusement surnommé «grandpa»... ■

### QU'EST-CE QUE LE PAAS ACTION ?

Le gouvernement du Québec définit le PAAS Action comme étant un programme d'aide et d'accompagnement social. Il a pour objectif de permettre à des personnes bénéficiant du revenu de base et éloignées du marché du travail de progresser suffisamment au plan socioprofessionnel et ce, dans la perspective d'accroître leur accès au marché du travail.



Joseph est très concentré sur sa tâche.



## TÉMOIGNAGES : ILS ONT CRÉÉ LEUR ENTREPRISE

# Mathieu Lamarche, fondateur du Groupe GDI

**M**athieu Lamarche a fondé le Groupe GDI en 2010. Il n'en était pas à sa première affaire, loin de là, puisque dès l'âge de 15 ans, Mathieu fondait déjà sa compagnie de pelletage. Celle-ci a été suivie par une compagnie de maison de disques puis de compétition de courses de motos. Mathieu dit avoir toujours eu la fibre entrepreneuriale. Pour lui, être son propre patron représente la liberté. Il crée son propre emploi avec ses propres horaires.

L'entrepreneur a tout appris de la construction de A à Z seul, avec des livres, en questionnant ses fournisseurs et sous-traitants. Il a commencé par sa propre maison qu'il a construite accessible à la suite de son accident de moto qui l'a rendu tétraplégique, en 2002. Mathieu a pris ce virage et dit adieu à l'analyse financière car il ne se voyait plus passer huit heures par jour dans un bureau à Montréal. La réussite de son entreprise ne s'est cependant pas faite en un jour. Il a fait beaucoup d'erreurs dont certaines l'ont même presque conduit à la faillite. Deux fois! Qu'à cela ne tienne, il a persévéré. « Toute grande chose a un petit commencement », se plaît-il à dire.

Son commencement à lui, en termes de construction, s'est fait à Ste-Agathe-des-Monts car les terrains sont moins chers là-bas. Aujourd'hui, 12 ans plus tard, son entreprise en est rendue à construire deux projets à Laval dont un au centre-ville de 100 millions de dollars. Lui qui a démarré seul en hypothéquant sa maison a peu à peu grossi jusqu'à être maintenant capable de ne pas nécessiter de financement extérieur pour ses projets immobiliers. Mais pour lui, sa plus grande réussite aujourd'hui reste d'avoir constitué une équipe exceptionnelle, qui est au cœur du succès du Groupe GDI.

Mathieu ne compte pas ses heures mais pour lui, ce n'est pas un travail, c'est une passion, une passion qui lui demande de la discipline et un investissement sans faille, au-delà de ses limitations. Il reconnaît bien qu'être son propre patron lui permet de gérer ses horaires et de consacrer du temps à ses soins du matin mais il ne considère pas le fait d'être en fauteuil roulant comme l'ayant limité. Au contraire, son accident lui aura permis de se lancer dans un nouveau domaine qu'est la construction et d'être sensible à ce que vivent les gens autour de lui. Voilà pourquoi ses logements sont désormais 100% accessibles, un critère qui lui tient vraiment à cœur.

Le conseil de Mathieu à toutes les personnes en situation de handicap qui souhaiteraient entreprendre, c'est d'aller chercher du soutien et du mentorat et de se lancer, malgré les limitations: « Le succès n'est pas garanti mais si on est passionné, il ne peut rien arriver. C'est pire de ne pas essayer que d'échouer. » ■



Mathieu Lamarche.

# Marjorie Aunos, chercheuse et conférencière

C'est après 15 ans de carrière en tant que chercheuse dans le domaine de la parentalité en situation de handicap que Marjorie Aunos a eu un accident de la route qui l'a en partie paralysée. Et c'est parce qu'elle s'est retrouvée elle-même en situation de handicap qu'elle a pu joindre son expérience à ses recherches pour leur donner le poids du vécu. Au fil des années et des aléas de la vie, elle a tourné son expérience vers les conférences en racontant des anecdotes de ce qu'elle vivait qui ont amené à des leçons de vie. En partageant son vécu, elle s'est rendue compte qu'elle pouvait en faire bénéficier d'autres et s'engager pour sa communauté.

Quand elle a voulu créer son entreprise initialement prévue pour être du *coaching*,

Marjorie Aunos, psychologue et chercheuse, n'avait aucune idée qu'elle pouvait bénéficier de programmes gouvernementaux qui l'aideraient à se lancer. C'est en entrant en contact avec le service employabilité de MÉMO-Qc que l'entrepreneure a reçu les conseils de Samira Fezzani, coordonnatrice du service. « Elle m'a beaucoup aidée car elle connaissait bien tous les programmes. Elle m'a permis de limiter ma charge de travail liée à la recherche d'informations et à leur compréhension par moi-même. J'ai été cadrée et orientée. Quand j'ai besoin de quelque chose, je sais que je peux compter sur elle, encore maintenant », raconte Marjorie Aunos.

La psychologue et chercheuse de formation avait pour idée initiale de créer une entreprise de *coaching*. Étant énormément sollicitée pour donner des conférences, notamment en tant que représentante de la fondation Rick Hansen, elle a fini par orienter son domaine d'activités dans ce sens. « Mon passage par le service employabilité m'a aidé à démarrer la machine. Je pense que le service est important car il permet aux personnes en situation de handicap qui recherchent un emploi de redonner un sens à leur vie professionnelle », explique la psychologue. ■



Marjorie Aunos en conférence.



## N'OUBLIONS PAS LES BÉNÉVOLES

# L'engagement a toujours fait partie de ma vie

Par Isabelle Ducharme

Il semble que le bénévolat fait partie de ma vie depuis toujours. Il me faut une demande d'article comme celle-ci pour me faire réaliser à quel point c'est omniprésent ou du moins, un automatisme pour moi. Déjà, quand j'étais au secondaire, je faisais du théâtre communautaire. Alors que je faisais du judo depuis six ans, j'ai donné bénévolement des cours à des enfants de cinq ans. Je me souviens également d'avoir participé à un échange étudiant pour apprendre l'anglais. Ensuite, j'ai poursuivi sur ma lancée, alors que je prenais une pause de mes études au CÉGEP, en participant au programme Katimavik qui permettait à des jeunes de 17 à 21 ans de vivre une expérience unique d'une durée de neuf mois de bénévolat dans trois provinces canadiennes. Avec ce programme, j'ai pu développer des compétences personnelles et professionnelles tout en faisant du bénévolat pour les localités dans lesquelles j'habitais. Cela m'a permis de participer à un échange similaire en France, bien que de plus courte durée, qui m'a été tout aussi bénéfique.

Après plusieurs années, j'ai fini par me poser la question: pourquoi j'ai fait tout ce bénévolat? Qu'est-ce qui m'attire vers ces expériences alors que dans ce monde, la performance est tellement valorisée et les gains financiers recherchés et glorifiés? C'est en suivant des cours d'auto-gestion pour les personnes vivant avec une maladie chronique que j'ai compris l'importance du bénévolat pour un individu. Il y a bien sûr le don de son temps mais au-delà de ça, il y a le sentiment d'être utile et le bénéfice de venir en aide à une autre personne qui fait oublier, pour une période de temps, ses propres difficultés. Ça peut parfois aussi nous faire relativiser nos propres difficultés si on les compare à celles des autres.

Dans mon cas, avec ma tétraplégie, je bénéficie d'un grand nombre d'heures de service de préposées pour satisfaire à mon bien-être. En faisant du bénévolat, cela me permet de redonner à la société pour toutes les fois où c'est moi qui reçois. Ça me permet également de partager et de mettre en application ce que j'ai appris dans ma vie en général et à la suite de mes études universitaires.

Un travail rémunéré et avec des exigences régulières en termes d'heures de travail serait trop exigeant pour moi. Mais le bénévolat me permet de donner du temps à mon rythme et en fonction de mes capacités variables au fil du temps. Ça me permet également de rencontrer des gens qui me ressemblent et de découvrir de nouveaux outils et de nouveaux horizons avec des personnes que je ne côtoierais peut-être pas autrement! ■



Isabelle Ducharme fait du bénévolat depuis son jeune âge.

# Christine Thibeault se nourrit de relations sociales

Par Aline Vancompernelle



Christine Thibeault.

**C**hristine Thibeault est occupée, c'est le moins que l'on puisse dire. Parmi la longue liste de ses fonctions, commençons par citer ses engagements en tant que conseillère municipale à la ville de Normandin. Son mandat lui demande de siéger sur le conseil d'administration de plusieurs organismes qui ont tous des réunions une fois par mois: le comité des retraités, le comité des grands jardins, le comité ciné-club, la résidence des personnes âgées ou encore le parc du centenaire. Elle a également son atelier de *scrapbooking* à l'école primaire et avec les personnes ayant une déficience intellectuelle. Elle est aussi secrétaire de l'Opération Nez rouge, elle gère son chalet adapté au bord du lac St-Jean et fait partie d'une chorale, pour le plaisir! Sans oublier, bien sûr, son rôle de conseillère paire bénévole pour MÉMO-Qc. Ouf!

« Mes engagements ont pas mal augmenté depuis mon élection de conseillère municipale, admet la vive et pleine d'énergie Christine. Je manque même de temps pour faire de la peinture maintenant! C'était un de mes passe-temps. »

Accidentée de la route et aujourd'hui âgée de 48 ans, Christine reçoit une compensation d'invalidité et elle reconnaît elle-même que son physique aurait certainement des difficultés à suivre si elle devait occuper un emploi rémunéré à 40 h par semaine. Alors, à la place, elle s'engage bénévolement.

« La première raison pour laquelle je m'engage, c'est parce que je suis une femme de relations humaines. J'aime être en contact avec les gens, échanger. Je me nourris d'être en relation avec les autres. La deuxième raison, c'est la valorisation. C'est valorisant de pouvoir venir en aide et d'échanger mes expériences de vie. C'est valorisant de voir que les gens viennent vers moi, ont un intérêt à me connaître, à me parler, à échanger. Je rencontre beaucoup de gens », raconte Christine.

Ce que la bénévole aime aussi, c'est la diversité de ses rencontres: adeptes de cinéma, choristes, enfants... Dans sa petite ville de 3000 habitants, elle a l'impression de faire une réelle différence et d'offrir une meilleure connaissance de la réalité des personnes vivant avec des limitations physiques. Elle veut se rendre utile tout en ayant un impact sur la vie des gens. « Je sème des graines un peu partout. Si je peux offrir un regard différent aux enfants qui grandissent en voyant le fauteuil autrement, alors j'aurais laissé une trace quelque part », explique-t-elle, une fierté dans la voix. Christine voit aussi un double avantage à son intervention à l'école car elle continue de faire vivre l'éducatrice qui est en elle... ■



## LA SITUATION DE L'EMPLOI AUJOURD'HUI

# Les obstacles au regard de l'intégration et du maintien en emploi des personnes handicapées

Résumé par Aline Vancompernelle



**Comité Consultatif**  
Personnes handicapées

**En avril 2024, le Comité Consultatif Personnes Handicapées (CCPH) a défini sept enjeux portant sur l'accès des personnes en situation de handicap au marché du travail et au maintien à l'emploi. Voici un résumé de ces enjeux :**

**1. Statistiques sur les personnes ayant des incapacités** (voir chiffres à la page 47).

**2. Accès à la formation postsecondaire et aux stages**  
La transition secondaire-postsecondaire pour les jeunes ayant des incapacités est reconnue comme étant d'une grande importance. Une transition secondaire-postsecondaire réussie doit commencer tôt et elle doit être appuyée par les différents programmes existants au Québec (adaptés, en ligne, immersifs, de mentorat, etc.). Les stages et les apprentissages intégrés au travail sont également essentiels pour faciliter l'accès au marché du travail.

**3. Interventions auprès des jeunes ayant des incapacités**  
Autant que la transition secondaire-postsecondaire, la transition secondaire-marché du travail demeure très importante car une transition difficile peut conduire à l'isolement et l'inactivité. Certains obstacles persistent cependant car, après le secondaire, le soutien du réseau de l'éducation cesse et les jeunes peuvent faire face à des discriminations lors de leur recherche d'emploi. Pour améliorer cette situation, il est essentiel de mettre en place des politiques adéquates et de développer des services de transition adaptés entre le secondaire et le marché du travail. Il est également important de planifier une bonne transition tôt en offrant du soutien à l'élève au secondaire pour s'assurer des meilleurs résultats.

**4. Programmes et mesures pour les personnes ayant des incapacités** Selon le CCPH, les programmes et les mesures en matière d'emploi sont généralement développés en fonction d'une approche visant à stimuler

- l'offre, c'est-à-dire changer les règles du marché de telle sorte de favoriser leur embauche ou
- la demande de travail, c'est-à-dire veiller à la préparation des individus à assumer le rôle de personne travailleuse. L'emploi soutenu utilise ces deux perspectives en plaçant rapidement les personnes ayant des incapacités en emploi et en leur offrant un soutien individualisé afin de les y maintenir.

**5. Accompagnement à l'intention des milieux d'emploi**  
Les milieux d'emploi ont besoin d'information, de formation, de conseils mais aussi de programmes publics facilitant l'accommodement. Il est important que le gouvernement communique davantage sur les programmes existants, développe de nouveaux programmes, soutienne le réseau d'échanges et développe des centres d'expertise en matière d'accessibilité.

**6. Accès durable à la fonction publique** Il est important d'obtenir l'engagement des gouvernements canadien et québécois en augmentant, entre autres, le recrutement mais aussi en améliorant l'accessibilité, en utilisant une définition plus inclusive du terme « personne handicapée », ou encore, en formant le personnel des ressources humaines aux pratiques de recrutement sans discrimination et les gestionnaires à l'obligation d'accommodement raisonnable.

**7. Impacts du virage numérique** Il est important d'assurer l'accès aux technologies et à des contenus accessibles. Les personnes en situation de handicap requièrent souvent davantage d'aides technologiques et se trouvent désavantagées dans un milieu du travail si elles n'y ont pas accès. Cependant, il est difficile de se procurer un matériel coûteux et d'acquérir la connaissance pour l'utiliser. Pour en faciliter l'accès, il serait utile de mettre en place des lois et des politiques obligeant les entreprises à développer des technologies et des contenus accessibles. Augmenter le financement public dans ce sens est également une avenue intéressante. ■

# État des lieux du marché du travail au Québec: statistiques, enjeux et pistes de solution

## LA SITUATION EN CHIFFRES

Selon l'Enquête canadienne sur l'incapacité produite par Statistique Canada :

En 2022, **1 422 020** personnes ont une incapacité au Québec soit, **21 %** de la population de 15 ans et plus.

Cela représente une augmentation de **400 000** personnes par rapport à 2017 où ce taux était de **16,1 %** de la population de 15 ans et plus.

Il s'agit de **l'une des plus fortes augmentations** parmi les principales provinces canadiennes.

L'augmentation est plus élevée surtout chez les 15 à 24 ans et chez les 65 ans et plus.

Aussi, l'augmentation est plus élevée chez les femmes que chez les hommes.

En 2022, **80,1 %** des personnes sans incapacité étaient présentes sur le marché du travail contre **66,7 %** des personnes avec incapacité, ce qui représente une différence de **548 560** personnes au Québec.

L'écart entre les deux groupes était plus important en 2017 : **79,3 %** contre **56,1 %**.

L'amélioration du taux d'emploi s'observe surtout chez les hommes.

Le **taux d'emploi des personnes avec incapacité** au Québec est **l'un des plus élevés** parmi les principales provinces canadiennes.

Le taux d'emploi diffère selon la gravité de l'incapacité :

- **78 %** des personnes ayant une incapacité moins grave sont en emploi
- **43 %** des personnes ayant une incapacité plus grave sont en emploi.

Il est important de rappeler que plusieurs **enjeux et des obstacles sont toujours présents** au regard de l'intégration et du maintien en emploi des personnes handicapées.

Source : <https://consultation.quebec.ca/processes/strategienationaleemploiph/f/378/>  
*Enquête canadienne sur l'incapacité, 2022, Statistique Canada, données pour le Québec.*



(source : Pexels)



(source : Pexels)



## Emploi des personnes en situation de handicap : le gouvernement doit mieux faire

Par Aline Vancompennolle



Walter Zelaya, directeur de MÉMO-QC



(source : iStock Photo)

### Quels sont les grands enjeux en matière d'emploi pour les personnes en situation de handicap et pourquoi un service d'employabilité a-t-il été créé à MÉMO-QC ?

Les personnes en situation de handicap sont trop souvent cantonnées à des emplois sous-payés. Elles doivent avoir accès, comme tout le monde, à un salaire décent. La participation sociale des personnes ayant des limitations est primordiale et elle est liée à une prise de conscience globale que ces personnes sont des citoyens à part entière. C'est dans cette mouvance qu'à partir des années 1970, le marché du travail a commencé à s'ouvrir, de façon graduelle mais significative et ce, dans le cadre d'une émancipation sociale et culturelle.

De nombreux organismes se sont levés pour revendiquer les droits des personnes en situation de handicap en même temps que les personnes elles-mêmes ont voulu devenir des actrices dans la société et jouer un rôle social comme n'importe quel citoyen.

Le service d'employabilité de MÉMO-QC a été créé dans les années 1970 pour permettre aux personnes en situation de handicap de trouver une place pleine et entière dans la société, d'occuper toutes les sphères de la vie sociale et d'avoir une vie professionnelle qui en est une part essentielle.

### Quelle était la situation à cette période ?

Dans les années 70-80, il y a eu des avancées notables, avec l'intervention du Dr Denis Lazure, d'abord ministre des Affaires sociales du Québec puis ministre responsable de l'Office des personnes handicapées du Québec. En 1984, la *Politique d'ensemble À part... égale* rejoint les mêmes engagements.

C'est là qu'on a parlé de la création du contrat d'intégration au travail (CIT) et des centres de travail adaptés qui sont devenus plus tard les entreprises adaptées. Le but était d'intégrer les personnes ayant des limitations fonctionnelles, à la suite d'un accident ou d'une maladie, au marché du travail régulier selon leurs compétences et de les maintenir dans leur milieu de travail. Plusieurs milliers de personnes dans la province ont vu leur situation changer grâce à la mise en place de ces politiques.

### Qu'en est-il aujourd'hui ?

Même si des portes ont été ouvertes, elles n'ont jamais été grandes ouvertes. Il semble que l'impulsion donnée à cette période ait, depuis, été perdue. Le groupe des personnes en situation de handi-

cap est toujours le groupe le plus sous-représenté sur le marché du travail après les femmes, les personnes immigrantes ou encore les personnes issues de la communauté LGBTQ+. Les « mesurette » mises en place sous le couvert de différents petits programmes ne remplacent pas la nécessité d'établir une vaste politique structurante marquant la volonté gouvernementale de changer les choses et de créer une véritable place pour les personnes en situation de handicap sur le marché du travail car elles ont énormément à offrir.

Nous n'avons même pas de données solides pour mesurer l'efficacité de ces programmes. Il est temps d'arrêter d'avoir une vision à court terme et plutôt, de voir les personnes en situation de handicap comme des personnes ayant les mêmes droits que les autres.

### Qu'apportent les personnes ayant des limitations sur le marché du travail ?

Elles ont un énorme potentiel. Elles apportent une belle prise de conscience de la différence, une solidarité. Elles permettent également à chacun de relativiser ses enjeux personnels et contribuent à l'inclusion de chacun dans le milieu de travail. Mais souvent, malheureusement, et cela fait partie des obstacles à leur entrée en poste dans une nouvelle entreprise, elles subissent les préjugés, les idées préconçues.

Nous pouvons témoigner, ici, à MÉMO-Qc, que dans la réalité, cela se passe très bien. Ce sont des gens qui atteignent leurs objectifs, qui travaillent. L'entreprise y gagne souvent énormément car les personnes en situation de handicap sont des gens qui cherchent la stabilité et sont fidèles à leur milieu de travail.

### Comment les obstacles peuvent-ils être surmontés ?

Pour surmonter les obstacles menant à une intégration pleine et entière des personnes ayant des limitations sur le marché du travail, il est important que les efforts soient collectifs et viennent des employeurs autant que des municipalités ou des institutions. Mais, en premier lieu, il est nécessaire qu'une pression supplémentaire soit donnée par l'État pour enclencher cette prise de conscience et inciter au changement des mentalités. Si une politique d'équité salariale n'avait pas été mise en place, rien n'aurait bougé. De la même manière, il est primordial d'avoir la même volonté d'intégration des personnes en situation de handicap au marché de l'emploi.

De plus, il est important d'être inclusif en tout temps, pas uniquement quand le marché du travail va bien et que l'objectif est de faire baisser encore davantage le taux de chômage. Dès que le chômage remonte, cette clientèle-là devient moins prioritaire. Il faut rectifier cela. ■





## LE CONTRAT D'INTÉGRATION AU TRAVAIL FRAGILISÉ

# Coupures dans le Contrat d'Intégration au Travail (CIT): pourquoi la vision du gouvernement manque-t-elle de perspective?

Par Anabelle Grenon Fortin, organisatrice communautaire au volet défense des droits, en collaboration avec Samira Fezzani, coordonnatrice en employabilité

En 2024, les personnes en situation de handicap demeurent largement sous-représentées sur le marché du travail. Plus le handicap est sévère, plus l'écart est frappant. Pourtant, près de la moitié de ces personnes pourraient être considérées aptes à travailler. Cela représente concrètement un **potentiel** inexploité de 741 280 travailleurs au Canada. Un fait troublant s'ajoute: près des trois quarts des personnes handicapées rapportent avoir fait face à des obstacles répétés en raison de leur condition. Résultat? L'accès au marché de l'emploi reste, pour cette communauté, un véritable parcours du combattant.

Dans ce contexte, une des mesures d'inclusion les plus efficaces, le contrat d'intégration au travail (CIT), est aujourd'hui fragilisée par des coupures

imposées par le gouvernement. Cet article vise à souligner le caractère arbitraire de cette décision sur une mesure dont les retombées économiques et sociales n'en font, non pas un simple dépense, mais plutôt un investissement stratégique.

### Qu'est-ce que le CIT et à quoi sert-il?

D'abord, explorons ce qu'est le CIT et quels sont ses objectifs. Pour favoriser l'intégration et le maintien en emploi des personnes en situation de handicap, il est parfois nécessaire d'adapter les exigences de productivité, l'encadrement ou l'environnement de travail en fonction de leurs capacités et de leurs besoins. Le CIT est une mesure offerte par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité Sociale (Ministère) qui rembourse à l'employeur certains frais liés à ces ajustements, notamment l'aménagement des tâches. L'employeur reçoit une compensation financière pour couvrir le manque à gagner en productivité que ces aménagements pourraient occasionner. En somme, cette initiative permet de s'assurer que les limitations d'une personne n'affectent ni le rendement de l'entreprise, ni la rémunération du travailleur.

Ce programme a largement fait ses preuves sur le marché de l'emploi québécois depuis sa mise en place. À tel point que certaines régions



peinent à répondre à la demande, laissant des travailleurs sur des listes d'attente. Pourtant, alors que le milieu communautaire plaide pour une accessibilité accrue — que ce soit en augmentant le nombre de CIT disponibles ou en assouplissant les critères d'admissibilité —, le ministre a pris tout le monde de court en réduisant les fonds alloués au programme. Résultat: le taux de remboursement salarial offert aux employeurs a été revu à la baisse, fragilisant une initiative déjà sous pression.

## Quelles sont les nouvelles mesures du gouvernement?

Depuis quelques mois, les remboursements salariaux destinés à combler le manque de productivité ont été réduits de 5%. Cette diminution touche à la fois le plafond maximal, qui passe de 85% à 80% du salaire du travailleur et, à l'exception des renouvellements, les demandes de remboursement en deçà de ce plafond. Par exemple, une demande visant à couvrir 50% du salaire d'un employé ne sera désormais acceptée qu'à hauteur de 45%, même si la demande originale reflétait le manque à gagner réel en termes de productivité.

De plus, le gouvernement demande maintenant, lors d'un renouvellement, de réévaluer la pertinence des CIT dont le taux de remboursement salarial est inférieur à 25% ou supérieur à 65%. Cette nouvelle directive concerne les CIT en place depuis plus de 3 ans et demi. Il faut donc, dans les demandes existantes depuis plusieurs années, justifier la raison d'être de la mesure lorsque les taux de remboursements salariaux sont particulièrement bas ou particulièrement hauts.

## Ce que nous dénonçons dans ces mesures

Ces nouvelles directives ignorent les besoins réels des employés et dénaturent le principe même du CIT. Elles semblent refléter une vision erronée du gouvernement, qui perçoit le CIT davantage comme une dépense financière que comme un investissement à moyen et long terme. Pourtant, les contrats d'inclusion au travail génèrent des retombées concrètes et mesurables, tant sur le plan social qu'économique, et leur impact dépasse largement le cadre des coûts immédiats.

Commençons par les bénéfices sociaux. Le CIT permet à toutes les parties prenantes de contribuer à l'inclusion des personnes en situation de handicap sur le marché du travail. Pour permettre à un employé handicapé d'occuper un emploi régulier, l'employeur doit veiller à offrir un environnement inclusif et accessible, ce qui représente un véritable défi, même dans le cadre d'un CIT. De son côté, le travailleur doit faire face à une multitude d'obstacles, notamment en ce qui concerne le transport, l'aménagement de ses soins ou encore l'accessibilité universelle. Par ailleurs, le CIT permet au gouvernement

de s'approcher de l'objectif du plein emploi, tout en protégeant une population vulnérable de la pauvreté et de l'isolement. Il a également un impact significatif sur l'autonomie et la confiance des personnes concernées.

Du point de vue économique, les retombées du CIT sont également considérables. Il permet d'abord de faire sortir de nombreuses personnes en situation de handicap des différents programmes d'aide sociale ou de solidarité sociale du Ministère. Ensuite, l'employeur et le travailleur, par l'entremise des taxes et des impôts, reversent des sommes au gouvernement. De plus, en devenant un membre « actif » de la société, le travailleur réinvestit ses gains dans l'économie, en consommant, en cotisant au Régime de rentes du Québec, en investissant et bien plus encore. En fin de compte, le gouvernement récupère l'argent investi dans le CIT, créant ainsi un cercle vertueux d'inclusion et de retour sur investissement.

## Des orientations qui manquent de vision et de réflexion

L'analyse globale du marché de l'emploi permet de conclure que les récentes orientations du gouvernement provincial concernant le CIT manquent de vision et de réflexion. Ces questionnements soulèvent des enjeux plus larges en matière d'employabilité. Comment peut-on, d'une part, faire d'énormes compromis financiers et éthiques pour attirer des employeurs, notamment étrangers, tout en coupant simultanément dans une mesure comme le CIT, qui répond pourtant aux besoins d'employeurs et de travailleurs disponibles ici, au Québec?

Nous invitons nos lecteurs à solliciter leur gouvernement sur ces pistes de réflexion. De son côté, l'équipe de défense des droits et d'employabilité de MÉMO-Qc continue de porter la voix des travailleurs en situation de handicap auprès des différentes instances y compris, du Ministère. ■

1. Selon l'enquête canadienne sur l'incapacité, 2017 à 2022, en 2022, au Canada, les adultes âgés de 25 à 64 ans ayant une incapacité affichaient un taux d'emploi inférieur (62%) à celui des personnes n'ayant pas d'incapacité (78%). (...) De plus, chez les personnes ayant une incapacité, les taux d'emploi diminuaient à mesure que la sévérité de l'incapacité augmentait.  
Référence: <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/231201/dq231201b-fra.htm>
2. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/231201/dq231201b-fra.htm>
3. <https://www.statcan.gc.ca/fr/sc/video/enquete-canadienne-incapacite-2017-2022>
4. [https://www.accueil.servicesquebec.gouv.qc.ca/fileadmin/fichiers\\_ServicesQC/guide\\_mesures\\_services/05\\_Mesures\\_prog\\_Emploi\\_Quebec/05\\_9\\_Contrat\\_integration\\_travail/Guide\\_CIT.pdf](https://www.accueil.servicesquebec.gouv.qc.ca/fileadmin/fichiers_ServicesQC/guide_mesures_services/05_Mesures_prog_Emploi_Quebec/05_9_Contrat_integration_travail/Guide_CIT.pdf)
5. On parle spécifiquement des Programme Objectif Emploi, Programme d'aide sociale, Programme de solidarité sociale et Programme de revenu de base.



## OBSTACLES ARCHITECTURAUX ET MANQUE D'ACCESSIBILITÉ AUX SOINS

# Insertion et maintien en emploi des personnes en situation de handicap: le Québec nous met les bâtons dans les roues!

Par Adèle Liliane Ngo Mben Nkoth, organisatrice communautaire en défense des droits

Les personnes en situation de handicap (PSH), particulièrement les personnes ayant une lésion médullaire, sont en recherche constante d'autonomie. Elles veulent s'accomplir professionnellement et contribuer à l'avancement de leur communauté. L'insertion et le maintien en emploi font partie intégrante de cette quête qui est bien souvent difficile à réaliser à cause de nombreux obstacles architecturaux et d'accès à une multitude de services: soins à domicile, matériel d'élimination, déneigement, transport adapté (TA).

Plusieurs personnes lésées médullaires ainsi que d'autres PSH dépendent quotidiennement des soins à domicile qui ne répondent pas toujours adéquatement à leurs besoins. En effet, nous observons depuis plusieurs années un recul quant à la qualité des soins et une baisse importante du nombre d'heures de services accordées.

Les bris de services et le roulement de personnel ne sont plus des exceptions. Concrètement, une personne qui subit un bris de service ou un retard de service faisant en sorte qu'elle est mise au lit à 1 h du matin au lieu de 22 h est affectée pour la journée suivante. De même, un usager qui voit un bris de service le matin pour la sortie du lit et l'habillement ne pourra pas se rendre à son travail.

La diminution des services d'hygiène limités uniquement à un bain par semaine nuit également à la qualité de vie professionnelle de l'usager et pose un véritable problème d'hygiène. De plus, à l'exception d'un projet pilote, les PSH qui ont besoin de soins dans la journée ne peuvent pas les recevoir sur leur lieu de travail. En conséquence, ces personnes

ne peuvent pas avoir de travail. Le Québec choisit donc de mettre ces personnes au banc de la société.

### Le matériel d'élimination

Pour les personnes qui ne sont pas couvertes par la SAAQ, la CNESST ou l'IVAC, l'accès au programme d'aides matérielles pour les fonctions d'élimination (PAMFÉ), géré par les CLSC, reste difficile dans plusieurs régions.

À Montréal, les gens attendent de 4 à 8 semaines pour recevoir ce matériel dépendamment du CLSC. Le problème est plus criant en région où les gens attendent des mois, même des années. Quand les gens finissent par être admis au programme, ils ont, par exemple, droit à un cathéter par jour au lieu du nombre prescrit par les médecins. Or, les bonnes pratiques recommandent d'utiliser un cathéter neuf pour chaque usage. Et nous savons que malheureusement, l'usage multiple de cathéters est la cause fréquente d'infections urinaires. D'après les informations que nous avons reçues de nos membres, l'accès au matériel d'élimination, et particulièrement aux cathéters, reste un problème dans les régions suivantes: Laurentides, Saguenay-Lac-Saint-Jean, Outaouais, Longueuil, Estrie, Laval, Montréal et Montérégie.

L'accès à ce matériel est d'autant plus difficile que les personnes qui ne parviennent pas à l'avoir n'ont pas toujours d'intervenant pivot qui devrait veiller à ce que les usagers obtiennent les soins et services dont ils ont besoin. L'absence de ce matériel ou son insuffisance est souvent à l'origine d'infections urinaires qui ont de graves conséquences sur la santé de



ICI.RADIO-CANADA.CA

**Un élu tétraplégique contraint de faire 1 km en fauteuil roulant pour siéger | Segment | Le Téléjournal Québec | I...**

André Cloutier filmé par Radio-Canada en 2021.

ces personnes. Lorsqu'elles occupent un emploi, de telles infections sont la cause de nombreux jours d'absence; ce qui met le travailleur à risque de perdre son emploi.

## Le transport adapté et le déneigement

L'hiver est une saison névralgique pour les PSH qui dépendent du transport adapté. Cette saison est source d'un stress récurrent parce qu'elles ne sont jamais certaines d'avoir leur transport après des chutes de neige. Le déneigement des débarcadères n'est pas prioritaire. Cela a pour résultat qu'après d'importantes chutes de neige, les gens ne peuvent pas prendre leur transport pendant plusieurs jours; ce qui les prive, ainsi que leurs employeurs, de plusieurs jours de productivité dans une année. À Montréal, la Ville a adopté une nouvelle procédure de déneigement prévoyant le déneigement des débarcadères au plus tard 8 heures après la chute de neige dépassant 5 cm. Cette procédure sera donc à suivre au courant de la prochaine saison.

À l'exception de la grande région de Montréal et de certaines villes, l'accès au transport adapté (TA) tend à diminuer drastiquement ou à être totalement absent, et particulièrement dans les régions éloignées. Pensons ici à la région des Appalaches où 19 municipalités sont privées de TA à partir de 18 h du lundi au vendredi, ainsi que durant la fin de semaine. Concrètement, dans la municipalité de Saint-Joseph-De-Coleraine où un de nos membres, André Cloutier a fait la manchette en 2021 pour dénoncer l'absence de TA dans sa municipalité après 18 h. Quelques temps auparavant, il pouvait en bénéficier jusqu'à 20 h; ce qui lui permettait d'aller et de revenir des rencontres du conseil municipal. Rappelons que M. Cloutier est un élu municipal en fauteuil roulant qui ne demande qu'à servir sa communauté et se voit littéralement mettre les bâtons dans les roues. Cela fait maintenant trois ans que la situation

de M. Cloutier finira probablement son mandat sans que cela ne soit réglé. Des exemples comme celui-ci existent dans plusieurs régions.

**Dans de telles circonstances, il est bon de se demander quelle est la place des PSH dans notre société et qu'elle place nous leur réservons dans le monde du travail? Voulons-nous réellement qu'elles occupent un emploi ou une fonction dans notre société?**

## L'accessibilité architecturale

L'accessibilité architecturale est un autre obstacle à l'intégration et au maintien des PSH en emploi, car les rues et les espaces pour se déplacer dans les villes et municipalités ne se sont pas toujours accessibles. Les bâtiments gouvernementaux et les bureaux ne sont pas toujours accessibles universellement pour les PSH. Lorsqu'un immeuble est difficilement accessible dès l'entrée, lorsqu'il n'y a pas de place de stationnement réservé, lorsqu'il n'a pas d'ascenseur, lorsque même la toilette accessible est trop petite pour accueillir un fauteuil motorisé, lorsque les espaces de circulation sont restreints, comment peut-on prétendre à une accessibilité architecturale? Voilà autant d'obstacles auxquels se butent les PSH et qui limitent considérablement leur intégration en emploi.

En terminant, considérant tout ce qui a été dit précédemment, nous ne pouvons que constater avec regret que les PSH sont mis au banc de la société. Elles sont reléguées au rang de spectateur parce que la société ne met pas en place toutes les mesures qui permettraient aux PSH d'intégrer le marché du travail et de s'y maintenir. Le Québec choisit de se priver ainsi de leurs talents et de leurs compétences au lieu de faire avancer la province sur un plan global et en faire une société réellement inclusive pour les PSH. ■



*L'accessibilité architecturale, un obstacle à l'intégration et au maintien en emploi. (Source : Pexels)*



# Projet de recherche DEPPI: résultats et recommandations

Par Virginie Archambault, agente de recherche et de liaison

Le 8 novembre dernier, l'équipe DEPPI (Disability, Employment, and Public Policies Initiative) a tenu une activité de partage des connaissances intitulée « Caravane du DEPPI: emploi, handicap et inclusion » qui avait lieu au Centre interuniversitaire de recherche en analyse des organisations (CIRANO) à Montréal. L'objectif était de divulguer les résultats de recherche ainsi que les recommandations reflétant les réalités du terrain auprès des personnes présentes. L'agente de recherche et de liaison de MÉMO-Qc était présente à titre de représentante de l'organisme.

Tout d'abord, nous avons eu droit au mot d'ouverture de la rencontre par Ingrid Peignier, directrice principale des partenariats et de la valorisation de la recherche au CIRANO, qui nous a présenté les objectifs de l'institution ainsi que leur intérêt à financer un projet tel que le DEPPI.

Le chercheur Charles Bellemare (CIRRIS, Centre interdisciplinaire de recherche en réadaptation et intégration sociale, ULaVal) a poursuivi avec la mise en contexte du projet ainsi que l'explication de leur intérêt à présenter les résultats d'une manière différente. En effet, le projet s'échelonnant sur maintenant sept ans, la dernière étape consistait au transfert des connaissances et l'équipe de recherche tenait à partager les résultats avec les intervenants du milieu de l'employabilité des personnes en situation de handicap à travers la province. L'organisation d'une tournée à travers trois villes, Québec, Montréal et Trois-Rivières, leur a permis de divulguer les résultats en fonction de l'endroit où avait lieu l'événement. En effet, d'une ville à l'autre, les données varient légèrement.

M. Bellemare a également divulgué quelques constats généraux recoltés dans les dernières années, notamment le taux de convocation en entrevue qui diminuait de manière flagrante une fois que la personne révélait avoir une incapacité physique; ce qui constitue de la discrimination à leur égard.

Par la suite avait lieu la présentation détaillée des résultats de la collecte de données effectuée à Montréal et aux alentours par une partie de l'équipe de recherche soit, les chercheuses Audrey Dupont (CRISPESH, Centre de recherche pour l'inclusion des personnes en situation de handicap) et Marie Laberge (CHU Ste-Justine, UdeM) ainsi que le chercheur Sylvain Letscher (CIRRIS, UQAR). Statistiques et résultats à retenir

Quelques statistiques et résultats nous ont particulièrement interpellés: par exemple, 76% des chercheurs d'emploi en situation de handicap ne divulguent pas leur handicap dans leur CV. Il a été détaillé que ceux-ci préfèrent le dévoiler de vive voix lors de la première entrevue d'embauche, leur permettant de discuter de leurs limitations au même moment qu'ils évoquent leurs compétences.



Le chercheur Charles Bellemare et Virginie Archambault de MÉMO-Qc.



À gauche, la chercheuse Marie Laberge et à droite le chercheur Charles Bellemare, durant une partie de la conférence.

De plus, les expériences vécues par les participants sont différentes si leur handicap est visible ou invisible, autant au niveau du moment de la divulgation du handicap que de la perception des collègues et de l'employeur.

Ensuite, l'intersectionnalité dans le cadre de l'emploi a été abordée. Les personnes appartenant à différentes catégories sociales (personnes handicapées, personnes racisées, femmes, etc.) ont souvent l'impression de devoir travailler davantage pour prouver leurs compétences.

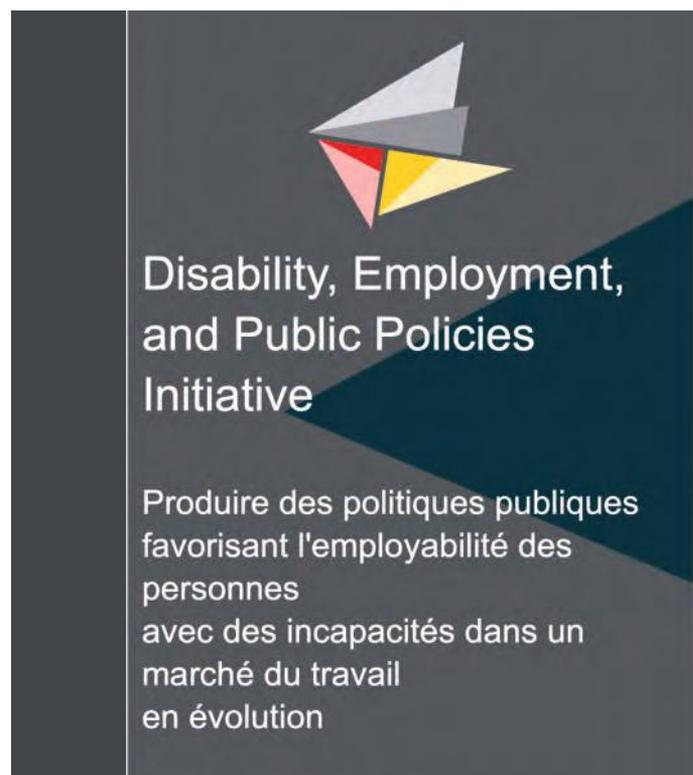
## Le télétravail, une belle option pour les personnes en situation de handicap

La pandémie de COVID-19 constituait inévitablement l'un des thèmes du projet puisqu'elle a apporté plusieurs changements dans l'organisation du marché du travail. Il en est ressorti que la pandémie a permis, par défaut, de créer des environnements de travail flexibles pour les personnes en situation de handicap puisque le télétravail était obligatoire. Mme Laberge a mentionné que la grande recommandation qui en est ressortie est que ce type d'accommodement devrait servir d'exemple à plus long terme.

L'après-midi s'est conclu avec une période de questions et d'échanges entre les participants dans la salle. Plusieurs discussions en lien avec le contrat d'intégration au travail (CIT) ont eu lieu, notamment en ce qui a trait au financement de cette mesure ainsi qu'au profil des employeurs ayant embauché des travailleurs bénéficiant désormais d'un CIT. Le nombre de CIT actifs, très faible comparativement au nombre de personnes en situation

de handicap qui travaillent, a également été souligné et a engendré des échanges.

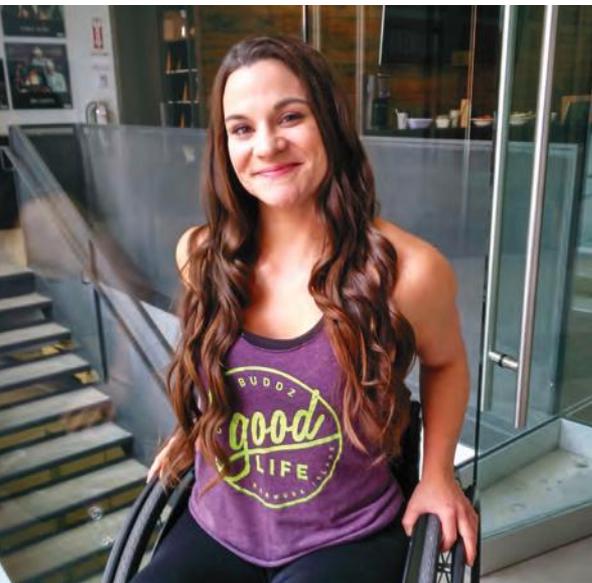
À noter que ces résultats représentent uniquement un bref aperçu de ce que nous avons retenu de la présentation de l'étude. Nous vous invitons ainsi à consulter le site internet suivant pour plus de détails sur l'organisation du projet et l'équipe qui y travaille : [www.deppi.org](http://www.deppi.org). ■





# Les parajokes de Laurie-Eve

Par Laurie-Eve Côté



Diplômée au baccalauréat en enseignement en adaptation scolaire à l'Université de Montréal, Laurie-Eve Côté œuvre chez MÉMO-Qc en tant que conseillère principale en intégration depuis septembre 2020. Auparavant, elle a travaillé comme éducatrice dans différents CPE de la ville de Montréal. Devenue paraplégique à la suite d'un accident de glisse en 2015, cela ne l'a pas freinée dans son désir d'avoir un mode de vie actif. Natation, musculation, basket-ball en fauteuil roulant et bénévolat (entre autres pour le CIVA, dont elle fait partie du conseil d'administration), elle n'a pas chômé depuis. Elle a également pris part à des émissions de télévision pour parler de son handicap et de son vécu afin de briser les tabous reliés à la paraplégie. Dans son rôle de conseillère, elle est connue pour son dynamisme et valorise une approche basée sur le respect et l'écoute active.

**B**ien le bonjour chers lecteurs et lectrices de mes Parajokes!  
J'écris ces lignes en plein mois de novembre, guettant l'arrivée de l'hiver. Vous êtes probablement ensevelis sous la neige à l'heure où vous recevez ce numéro. C'est la saison des roues qui salissent les manches de manteau et les planchers! On devrait, utilisateurs de fauteuil roulant, avoir des parts dans les compagnies de moppes! Je dis ça, je ne dis rien, libre à vous de faire part de ma brillante idée à Vileda! Bonne lecture 😊



\* \* \*

Récemment, une collègue a perdu un être cher. Quelques collègues et moi sommes allés lui témoigner notre soutien aux funérailles. Ayant sous-estimé le nombre de personnes présentes, elle réalise qu'il n'y aura pas assez de chaises pour tout le monde. Je lui réponds alors: ah, ils avaient juste à prévoir le coup comme nous et amener la leur!

On a bien ri! Ça fait du bien de rire un peu, dans un contexte où l'on devrait plutôt pleurer.

\* \* \*

Bonjour! Je me présente. Je suis [redacted] blessé modulaire et j'aimerais parler avec vous un point

Extrait d'un courriel reçu par ma collègue Vanessa-Anne: Blessure modulaire? Est-ce que c'est quand on se blesse au Ikea? *Blessü modular!*

\* \* \*

Un beau matin, je me suis rendue à la pharmacie de mon quartier pour aller chercher mes prescriptions.

Le gentil pharmacien me fait quelques recommandations en lien avec certains médicaments. Concernant le Senokot (ou Senna), un médicament qui est dans la famille des laxatifs, il me prévient: soyez prudente avec ce médicament, si vous le prenez trop régulièrement, cela peut rendre vos intestins paresseux.

Hum, comment je vous expliquerais bien ça... Il est un peu trop tard pour ça: des intestins neurogènes, c'est déjà pas mal paresseux!

\* \* \*

Au risque de me répéter (c'est pour les nouveaux lecteurs, toutes mes excuses aux anciens!), j'habite dans un immeuble de 75 logements, tous adaptés pour les personnes à mobilité réduite. Il y a donc aussi beaucoup de personnes âgées. Un soir, j'arrive de travailler et je vois ce pamphlet publicitaire dans ma porte:

Je ne me suis pas sentie très concernée par l'invitation. À quand le salon des personnes handicapées?



Comme vous le savez probablement déjà, plusieurs employés chez MÉMO-Qc ont eu des blessures à la moelle épinière. Spécialement les conseillers en intégration, qui doivent absolument être blessés médullaires et avoir complété le processus de réadaptation depuis quelques années.

Imaginez-vous donc que notre collègue Vanessa-Anne, bipède fonctionnelle, tellement solidaire (ou jalouse?) de ses collègues et de nos membres, s'est fracturé quatre vertèbres récemment. Par exemple, elle a fait la job à moitié, car la moelle épinière n'a pas été touchée. Selon les recommandations de son médecin, elle devait même, contrairement à ses collègues, travailler debout! Elle pourrait se forcer un peu plus la prochaine fois...

\* \* \*

Vous avez vous aussi vécu une situation cocasse en lien avec votre handicap? N'hésitez pas à m'envoyer votre anecdote au courriel suivant: [lcote@moelleepiniere.com](mailto:lcote@moelleepiniere.com). Qui sait, elle sera peut-être publiée dans la prochaine édition du Paraquad!

Source image: <https://www.rossy.ca/fr/vileda-easywring-systeme-de-vadrouille-et-dessoreuse-rotative-p28433/> ■

## Suivez MÉMO sur les réseaux!



**Restez à jour sur tout ce qui concerne MÉMO-Qc!**

Les actualités au sujet de l'organisation et du handicap en général sur nos pages Facebook, X (ex-Twitter) et Instagram.

**[@MEMOQuebec](https://facebook.com/MEMOQuebec)**

Les vidéos que nous réalisons, nos webconférences, les témoignages de nos membres et autres sur notre chaîne YouTube.

**[youtube.com/@MEMOQuebec](https://youtube.com/@MEMOQuebec)**

Nous publions plusieurs fois par semaine!



# La Fondation MÉMO-Qc lance la 8<sup>e</sup> édition du Fonds 33, un programme d'aide financière destiné aux personnes lésées médullaires

La Fondation Moelle épinière et motricité Québec lance aujourd'hui la 6<sup>e</sup> édition du Fonds 33, un programme d'aide financière destiné à améliorer la qualité de vie des personnes ayant une lésion à la moelle épinière. Les personnes intéressées qui répondent aux critères d'admissibilité peuvent dès aujourd'hui déposer une demande de soutien financier. La période pour recevoir les demandes s'échelonne du 7 octobre 2024 au 1<sup>er</sup> février 2025. Les demandes reçues seront analysées par un comité en février 2025. La liste des bénéficiaires sélectionnés sera annoncée en mars 2025.

Le Fonds 33 est né d'une entente de collaboration de trois ans avec la Fondation 33, qui s'était engagée à verser un montant de 25 000 \$ par année. Une fois l'entente de trois ans écoulée et vu le succès et l'impact des éditions précédentes auprès de ses membres, la direction de la Fondation Moelle épinière et motricité Québec a décidé de poursuivre et de bonifier le programme en allouant cette année un montant de 35 000 \$ issu des fonds récoltés lors de notre campagne de financement.

Le Fonds 33 permet de soutenir les membres de Moelle épinière et motricité Québec afin que ces derniers puissent répondre à des besoins en matière de santé, de services sociaux, de loisirs ou d'éducation. Le soutien financier peut notamment aider à défrayer les coûts liés à :

- l'adaptation de domicile,
- l'achat d'équipement spécialisé,
- l'accès à une ressource ou à un spécialiste de la santé,
- l'achat de billets pour des activités culturelles ou sportives,
- la présence d'un accompagnateur lors d'un voyage ou à des frais de formation.
- Les sommes allouées commencent à 150 \$ et peuvent aller jusqu'à 5 500 \$.

**Pour connaître les critères d'admissibilité du Fonds 33 et accéder au formulaire de demande de soutien financier, veuillez consulter notre site web au : <https://www.moelleepiniere.com/fonds-33>.**

**Pour de plus amples renseignements sur le Fonds 33 ou pour toutes autres questions sur la Fondation MÉMO-QC, nous vous invitons à nous contacter au 514 341-7272, poste 216, au 1 877 341-7272 (sans frais partout au Québec), poste 216, ou par courriel à [fondation@moelleepiniere.com](mailto:fondation@moelleepiniere.com).**



Fondation Moelle épinière  
et motricité Québec

Soutenir l'autonomie

Besoin d'un coup de  
pouce financier ?

# LE FONDS 33 EST PEUT-ÊTRE POUR VOUS !



Pour favoriser  
l'intégration  
sociale

Pour donner  
un répit aux  
proches

Pour  
améliorer la  
qualité de vie

Pour accroître  
l'autonomie

Pour acheter de  
l'équipement  
spécialisé

Pour faciliter  
l'accès à des  
services

Vous avez jusqu'au **1 février  
2025** pour déposer une demande

Pour connaître les critères  
d'admissibilité, rendez-vous au  
[www.moelleepiniere.com/fonds-33](http://www.moelleepiniere.com/fonds-33)  
ou contactez-nous au 1-877-341-7272  
ou à [fondation@moelleepiniere.com](mailto:fondation@moelleepiniere.com)





## DONATRICES ET DONATEURS

# Donateurs à MÉMO-Qc et la Fondation Moelle épinière et motricité Québec

**N**ous utilisons cet espace pour exprimer chaleureusement notre reconnaissance envers toutes les personnes, organisations et entreprises qui ont soutenu la Fondation Moelle épinière et motricité Québec ou l'association MÉMO-Qc. Vos précieuses contributions permettent à notre organisation de poursuivre sa mission fondamentale qui est de réinventer et de soutenir l'autonomie afin d'améliorer la qualité de vie des personnes en situation de handicap et plus spécifiquement, celles vivant avec une lésion de la moelle épinière.

### COMMENT FAIRE UN DON

Vous pouvez faire un don à la Fondation Moelle épinière et motricité Québec ou à l'association MÉMO-Qc par téléphone ou par Internet. Le cas échéant, merci de communiquer avec nous ou de consulter notre site internet.

Téléphone : 514 341-7272

Téléphone sans frais : 1 877 341-7272

Courriel : [info@moelleepiniere.com](mailto:info@moelleepiniere.com)

Site Internet : [moelleepiniere.com/faites-un-don/](http://moelleepiniere.com/faites-un-don/)

### VOUS DÉMÉNAGEZ ?

Communiquez avec nous pour nous donner vos nouvelles coordonnées ou encore visitez la section Membres de notre site [moelleepiniere.com](http://moelleepiniere.com) pour faire les changements dans votre profil.

### VOUS CHANGEZ DE COURRIEL ?

N'oubliez pas de nous aviser !

### Dons In Memoriam

- Violaine Auger, à la mémoire de Kevin Lauzière-Desrochers
- France Corbeil, à la mémoire d'Hélène Gardner
- Carolle Côté, à la mémoire d'Hélène Gardner
- Daniel Demers, à la mémoire d'Hélène Gardner
- Nicole Desrochers, à la mémoire de Kevin Lauzière-Desrochers
- Denis Drapeau, à la mémoire de Jocelyn Camiré
- Rosanne Dupéré, à la mémoire d'Hélène Gardner
- Daniel Laurin, à la mémoire de Jean-Guy Blais
- Julie Latraverse, à la mémoire de Kevin Lauzière-Desrochers
- Daniel Marchand, à la mémoire d'Évelyne Marchand
- Jean-Mathieu Lemay, à la mémoire de Kevin Lauzière-Desrochers
- Céline Noreau, à la mémoire de Jean-Guy Blais
- Jamie Roy-Mcmullen, à la mémoire de Maude Jacques
- Marjolaine Ostiguy, à la mémoire d'Hélène Gardner
- Hélène Turcot, à la mémoire de Jean-Guy Blais
- Lorraine Turcotte, à la mémoire de Kevin Lauzière-Desrochers
- CPE Premier Pas de La Tuque, à la mémoire de Jean-Guy Blais
- Nu-Tech Associates, à la mémoire d'Hélène Gardner

### Legs

- Succession André Geoffroy

### Dons corporatifs

- Centraide Estrie
- Église Catholique de Québec
- Entraide Familiale AGAM

## Dons personnels

- Christian Bélanger
- Dany Bélanger
- Assuntina Bernucci
- Patrick Bouchard
- Anne-Marie Boyer
- Benedetto Busciglio
- René Dallaire
- Ginette Desjardins
- Cyrille Girouard
- Eric Isbister
- Gilead Kaplansky
- Stéphane Jean
- Gaetan Jolibois
- Hélène Levasseur
- Adrienne Masse
- Patricia Martin
- Lorraine Poirier
- Isabelle Trempe
- Marie Trudeau

## Ministères (JQLM 2024):

- Ministre des finances, Monsieur Eric Girard
- Ministre responsable de l'administration gouvernementale, Madame Sonia Lebel
- Ministre des affaires municipales, Madame Andrée Laforest

## Dons de parrainage :

- Leopold Banzouzi
- Mario Lacasse
- Stéphane Longpré
- George A. Lortie
- Viviane Massicotte
- Véronique Pagé
- Gilles St-Pierre
- Mario Trudel

## Campagne de financement, dons personnels

- Martin Alary
- Stéphane Allaire
- Joanie Allen
- Daniel Archambault
- François Archambault
- Francine Arguin
- Georges Aubé
- Monique Aubé
- Yves Aubut
- Hélène Audrir
- Line Ayotte
- Lynne Barette
- Marc-Antoine Baril
- Caroline Baron
- Gilbert Bastien
- Gilbert Bastings
- Francine Beaudet
- Eric Beaudoin
- Guylaine Beaulac
- Jocelyn Beaulac
- René Beaulac
- Julie Beaulé
- Patrick Beaulé
- Line Beaugard
- Pierre Bédard
- Victor Bélair
- Daniele Bélanger
- Ghislaine Bélanger
- Josée Bélanger
- Louis-Philippe Bérard
- Anne Bergeron
- Réjean Bergeron
- Hélène Bernatchez
- Jocelyn Berthiaume
- Maxime Bertrand Gilbert
- Carole Bessette
- Gilles Bienvenu
- Elyse Bilodeau
- Josée Bilodeau
- Nadine Blais
- Odette Blanchard
- André Blanchette
- Clodyle Bleau
- Huguette Bleau
- Stéphanie Boisvert
- Yves Boisvert
- Cathy Bonneau
- Manon Boucher
- Renald Boucher
- Susy Bouchard
- Isabelle Boudreau
- Marie-Eve Boudreau
- Annie Boudreault
- Martin Boudreault
- Caroline Bourelle
- Julie Boyer
- Jocelyne Breton
- Karine Brisson
- Claude Brunet
- Nathalie Bussière
- Julie Cardin
- Carolane Castilloux
- Sylvain Chamberland
- Benoit Champagne
- Estelle Champagne
- Richard Champagne
- André Chaput
- Michelle Charbonneau
- Marie-Marthe Charest Ayotte
- Pierrette Chauvin
- Sylvie Cloutier
- Valérie Cloutier
- May Clover
- Roch Comeau
- Christine Corlett
- Diane Côté
- Laurie-Eve Côté
- Marie Côté
- Marie-Claude Côté

- Martin Côté
- Michel Côté
- Anne Coulombe
- Marianne Cousineau
- Robin Crevier
- Yann Daigneault
- Francesco D'Alessio
- Véronique Danis
- Mylène Dauphin
- Eric David
- Mélanie David
- Michel David
- Sandro De Benedictis
- Anne De Bellefeuille
- Claude DeBellefeuille
- Suzanne DeBellfeuille
- Sophie DeCorwin
- Josée Deland
- Cynthia Delorme
- Francine Denis
- Hélène Denis
- Julien Dery
- Marie-France Deschamps
- Franco Deschenes
- Karen Desgagnés
- Samuel Desgroseillers
- Frédéric Desjardins
- Pierre Desormeaux
- André Dessureault
- Stéphane Dignard
- Marie-Julie Dion
- François Dubé
- Félix Duchaine
- Isabelle Ducharme
- Jean-Paul Dumont
- Jonathan Durocher
- Gilles Ethier
- Lise Éthier
- André Farmer
- Marianne Favron
- Julie Ferron
- Samira Fezzani
- Brigitte Filiatrault
- Marie-Anne Filiatrault
- Luc Filiatreault
- André Fiset
- Yves Forand
- Ginette Forget
- Laurie Forman
- Mélisande Forte
- Chantal Fortin
- Éric Fraser
- Marie Fraser-Michaud
- Maude Fraser-Michaud
- Martine Gadbois
- Michel Gadbois
- Martin Gagné
- André Gagnon
- Isabelle Gagnon
- Brigitte Gascon
- Danielle Gascon
- Stephen Gaudet
- Guillaume Gauthier
- Nathalie Gauthier
- Ariane Gauthier-Tremblay
- Renée Gauvin
- Patrick Gemme
- Claudie Généreux
- Pascal Généreux
- Richard Germain
- Etienne Giguère
- Mireille Giguère
- Carl Girard
- Jean-François Girard
- Claude Giroux
- Charlotte Gladu
- Mario Gosselin
- Hélène Gougeon
- Jean-Luc Grenier
- Elzbieta Grzeda
- Dominique Guay
- Hans Guevin
- Annie Guilbault
- Christian Guillemette
- Hélène Guillemette
- Richard Guillemette
- Valérie Guimond
- Manuel Guizani
- Taous Hafed
- Marilou Hamer
- Roger Hardy
- Jean-Pierre Henri
- Justine Henri
- René Henri
- Nathalie Heppell
- Nancy Hill
- Frédéric Hivon
- Chi Hue Bui
- Noriko Imaizumi
- Colette Jean
- Mathieu Johnson
- Josée Jubinville
- Sacha Karman
- Marlène Laberge
- Caroline Lachance
- Omar Lachheb
- Paul Lacoursière
- Patrick Lacroix
- Carole Laflamme
- Frédéric Lagacé
- Amélie Lajoie
- Bruno Laliberté
- Stéphan Lalonde
- Edith Lamarche
- Mathieu Lamarche
- Christian Lamarre
- Martin Lambert
- Andrea Lange
- Jacques Langelier
- Alexandre Laplante
- Karine Laplante
- Robert Laplante
- Sophie Laplante
- Micheline Lapointe
- Laetitia Larabi
- Jean-François Larouche
- René Laurin
- Philippe Lavoie
- Mario Lavoie
- Sophie Lavoie
- Caroline Leblanc
- Daniel Leblanc
- Ginette Leduc
- Denis Lefebvre
- Roland Léger
- Génifère Legrand
- Monique Legris
- Jonathan Legros
- Richard Lepage
- Francis Lessard
- Benoit Levert
- Dominic Lévesque
- Philomène Lévesque Rainville
- Annie Lewis
- Marie-Pierre Lewis
- Nicole Loiselle
- Renée Loiselle
- Jacques Malouin
- Sophie Malouin
- Karine Martin
- Lise Massé
- Viviane Massicotte
- Luc Mathieu
- Christine McGuigan
- Tyler McGregor
- Misha Mehta
- Suzanne Meilleur
- Jacques Ménard
- Luc Ménard
- Dominic Mercier
- Jonathan Mercier
- Nicole Mercier
- Marie-Elise Metcalfe
- Bibiane et Claude Michaud
- Nathalie Michaud
- Michel Millette
- Dominic Milotte

- Ousseni Minoungou
- Jean-Pierre Morier
- Francine Morin
- François Morin
- Audrey Morissette
- Pierre Myrand
- Lisa Nackan
- Guy Namer
- Walid Nassef
- Jody Negley
- Nadine Nehme
- Normand Newberry
- Jean-Philippe Noël
- Martine Nolin
- Claudette Nuckle
- Yvon O'Bomsawin
- Ahcene Ouali
- Marc Paquin
- Claude Paré
- Maryse Paré
- Vanessa-Anne Paré
- Marie Parent
- Sylvain Payette
- Jenn Pechberty
- Jacques Perreault
- André Perron
- Jean Perron
- Claude Phaneuf
- Dominic Piché
- Anne-Marie Piette
- Pascale Pilon
- François Pintal
- Céline Plourde
- Erick Poirier
- Lorraine Poirier
- Yvette Pouliot
- Martin Prévost
- Sylvie Provencher
- Jean-Marc Raïche
- Danielle Régimbald
- Marie-Blanche Rémillard
- Mélanie Renaud
- Pascal Renaud
- Pierre Riley
- Marcel Roiati
- Linda Romund
- Walter Rondina
- Jean-Noël Rousseau
- Bernard Roy
- Marie Roy
- Sonia Roy
- Marie-Andrée Roy-Turgeon
- Jeremy Rubin
- Joanabbey Sack
- Sabrina Santerre
- Marise Savard
- Christian Séguin
- Josée Séguin
- Pascale Séguin
- Réal Séguin
- Stéphane Séguin
- Jacqueline Séguin Murray
- Elisa Serret
- Chantal Simard
- Marie Soudre
- Benoit St-Amand
- Gérald St-Aubin
- Jérôme St-Gelais
- Judith St-Pierre
- Martine St-Yves
- Catherine Sylvestre
- Catherine Talbot
- Marie-Hélène Tanguay
- Daniel Tardif
- Pasquale Tassone
- Sylvie Téoli
- Danielle Themens
- Michel Themens
- Christine Thibeault
- Daniel Thibault
- France Thibeault
- Christine Tremblay
- Even Tremblay
- Jean-Olivier Tremblay
- Ruth Tremblay
- Chantal Trépanier
- Linda Trudeau
- Patrick Trudel
- Sonia Trudel
- Johanne Turcotte
- Claudie Turmel
- Marie Vallée
- Aline Vancompernelle
- Marie-France Veilleux
- Yannick Vennes
- Céline Viel
- Sylvain Villeneuve
- Walter Zelaya
- Germain Larivière Corpo
- Gestion Charo Inc.
- Gestion Franco Deschenes inc.
- Groupe Altus
- Groupe Armid inc.
- Hypothèque Solution Québec Inc.
- Inclusion Conseils
- Insta Capital inc.
- Jacques Dion inc.
- Lainco
- LCM Avocats inc.
- Leroux & Cyr
- Les Conteneurs Totem Inc.
- Les Efficientes inc.
- Les Excavations Lampron Ltée
- Les services de peinture FL Inc.
- MBSC Stratégies d'assurances
- Mistral Ventilation
- Neuro Gym en ligne
- Placements Mackenzie
- Planchers Bellefeuille
- Portes Luxio
- Protection incendie L.P.G. inc.
- SAM Inter (2024) inc.
- Soluflex Franchiseur
- Soucy Aquatik inc.
- The Royal Trust Company
- TLA Porte Bonheur
- Vanico-Maronix
- Xu Yan Courtier Immobilier Inc.
- Zone Sismique

### **Campagne de financement, dons corporatifs**

- A.1.Moustiquaire inc.
- AB2.CA – Étude Légale
- Acier Pacifique Inc.
- Air Legrand
- Axia Services
- Banque Nationale
- Banque Nationale investissements
- Caisse Desjardins du Centre Est de Montréal
- Coffrage Major
- Coffrage Synergy
- Consortium MR Canada Ltée
- Dallaire Consultants
- Ensemencement verdur-O
- Fidelity Investments Canada ULC
- Financière Canoe
- Fondation Famille Benoit
- Fondation J.A. De Sève
- Fondation Jeanne-Esther
- Fusion Énergie Inc.



Ça ne vous sert plus, mais c'est encore bon, utile, pratique?

Pensez aux petites annonces du Paraquad!

Toujours gratuites pour les membres

Profitez-en!

## À VENDRE

### Marchette

**Descriptif:** Largeur: 17 po., Hauteur: ajustable 30 à 36 po.  
**Localité:** Saint-Alphonse-Rodriguez  
**Prix:** 75 \$  
**Contact:** Johanne Lépine  
(450) 883-8448  
[jlepine19@deryste.com](mailto:jlepine19@deryste.com)

### Déambulateur à vendre

**Descriptif:** déambulateur  
Largeur: 16 po., Hauteur sol/siège 24 po., Poignées ajustables de 26 à 32 po.  
**Localité:** Saint-Alphonse-Rodriguez  
**Prix:** 85 \$  
**Contact:** Johanne Lépine  
(450) 883-8448  
[jlepine19@deryste.com](mailto:jlepine19@deryste.com)

### Vélo à main Stricker Rouge

**Descriptif:** 24 vitesses, roue de 26 pouces, frein à disque, ne nécessite pas d'adaptateur sur le fauteuil.  
**Localité:** Blainville  
**Prix:** 3800 \$  
**Contact:** Pierre Thibodeau  
(514) 261-6035  
[arjulaad@gmail.com](mailto:arjulaad@gmail.com)

### Speedy lift

**Descriptif:** Speedy lift qui permet de charger un fauteuil roulant automatiquement et sans effort, toujours en bon état.  
**Localité:** Drummondville  
**Prix:** 600 \$  
**Contact:** Manon Jubinville  
(438) 395-8136  
[mjubinville52@gmail.com](mailto:mjubinville52@gmail.com)

### Lève-personne

**Descriptif:** Charge maximale: 200 kg/440 lb. Télécommande avec fil - Inclus 3 harnais - Inspecté 07/2023; lors de l'inspection, la batterie a été remplacée  
**Localité:** Montréal  
**Prix:** 4200 \$  
**Contact:** François Parent  
[parentf@videotron.ca](mailto:parentf@videotron.ca)

### Fauteuil roulant QUICKIE GT

**Descriptif:** Quickie GT est un fauteuil roulant en aluminium très léger: le fauteuil de base avec cadre de 16 x 16 po et roues arrière à rayons de 24 po pèse à peine 20,5 lb. Ce fauteuil roulant d'une légèreté sans égale est doté de multiples dispositifs à réglages brevetés qui lui donnent la flexibilité nécessaire pour répondre à une vaste diversité de besoins. Assise 14 1/2 pouces en largeur par 14 pouces de profondeur.  
**Localité:** ville de Québec  
**Prix:** 1400 \$  
**Contact:** François Dubé  
(418) 955-9653  
[françois.dube1@icloud.com](mailto:françois.dube1@icloud.com)

### Vélo à mains Top End XLT Pro

**Descriptif:** Le vélo à mains TOP END, EXCELERATOR XLT PRO est doté d'un cadre et fourche en carbone. Le siège, le dossier et les repose-jambes sont réglables pour un ajustement parfait. Les manivelles sont réglables. 27 vitesses et système de changement de vitesse/freinage à main à action rapide. Repose-jambes multi-réglables avec sangles de sécurité. Frein de stationnement.  
**Localité:** ville de Québec  
**Prix:** 1800 \$  
**Contact:** François Dubé  
(418) 955-9653  
[françois.dube1@icloud.com](mailto:françois.dube1@icloud.com)

### Roues Alber Twion

**Descriptif:** roues Alber Twion avec l'option « Mobility Plus » vous permettent de contrôler à distance plusieurs caractéristiques des roues (on/off, vitesse, consommation d'énergie, anti-recul, « cruise control », contrôle à distance.  
**Localité:** Laval  
**Prix:** 1 950,00 \$  
**Contact:** Jean-Pierre Morier  
(514) 944-8166  
[jpmorier@outlook.com](mailto:jpmorier@outlook.com)

### Chaise roulante X8 Extrême tout terrain

**Descriptif:** Chaise roulante 2015 avec 4 moteurs de 850 W chacune. Idéale pour faire des balades dans les sentiers. Peut se contrôler par la tête ou la main.  
**Localité:** Gatineau, Québec  
**Prix:** 12000 \$  
**Contact:** Éric Bordeleau  
(819) 775-2636  
[masteric67@hotmail.com](mailto:masteric67@hotmail.com)

### Gilet de sauvetage

**Descriptif:** Gilet de sauvetage de taille XGrand/XLarge. Comme neuf, jamais utilisé, dans sa boîte d'origine.  
145 à 250 lb / 65 à 115 kg  
**Localité:** Ville Saint-Laurent  
**Prix:** 75 \$  
**Contact:** Marc Lamothe  
(514) 812-7077  
[joellamothe1914@gmail.com](mailto:joellamothe1914@gmail.com)

### Quickie Attitude Hybrid

**Descriptif:** Fourche Quickie Attitude Hybrid de couleur bleu foncé. Comme neuve, très peu utilisée. Batterie d'origine très bien entretenue.  
**Localité:** Cowansville  
**Prix:** 7900 \$  
**Contact:** Geneviève Lavoie  
(514) 805-6975  
[zerasu@gmail.com](mailto:zerasu@gmail.com)

### Chaise d'aisance Invacare Mariner

**Descriptif:** Fauteuil de douche et d'aisance Invacare Mariner avec roues de 5"; très peu servi, comme neuf.  
**Localité:** Cowansville  
**Prix:** 600 \$  
**Contact:** Geneviève Lavoie  
(514) 805-6975  
[zerasu@gmail.com](mailto:zerasu@gmail.com)

### Vélo à mains de marque Top End

**Descriptif:** Vélo à mains de marque Top End, 18 vitesses, remis à neuf. Excellent pour entraînement ou pour des randonnées. Idéal pour personnes paraplégiques.  
**Localité:** Terrebonne  
**Prix:** 550 \$  
**Contact:** André Larue  
(438) 496-9835  
[alarue632@gmail.com](mailto:alarue632@gmail.com)

### Banc de bain

**Descriptif:** Banc de bain verni: 30x11x1 po. ajustable en largeur.  
**Localité:** Saint-Alphonse-Rodriguez  
**Prix:** 40 \$  
**Contact:** Johanne Lépine  
(450) 883-8448  
[jlepine19@deryste.com](mailto:jlepine19@deryste.com)



**TECHNOLOGIES INC.**  
Transformation de véhicules routiers

À votre service  
depuis **25 ANS**

« Nous adaptons votre véhicule à vos besoins, afin de vous permettre de conserver votre autonomie. »

- Planchers abaissés
- Plateformes élévatrices
- Sièges & planches de transfert
- Treuils & aide au chargement
- Aides à la conduite

Membre accrédité



Maintenant situés dans de nouveaux locaux au 20 rue des Métiers, Lavaltrie (Québec) J5T 3L3

T: 1 (450) 582-2555

SF: 1 (888) 919-2555

F: 1 (450) 582-6555

[www.tvrtechnologies.com](http://www.tvrtechnologies.com) | [info@tvrtechnologies.com](mailto:info@tvrtechnologies.com)



**Chaise de douche coulissante ajustable**

**Descriptif:** Chaise ajustable en hauteur, inclinaison du dossier ajustable, appui-bras droit pivotant, presque neuve.

**Localité:** ville de Québec

**Prix:** 300 \$

**Contact:** Johanne Gendron  
[jogendron4@hotmail.com](mailto:jogendron4@hotmail.com)

**Roue Motorisée Smart drive mx1**

**Descriptif:** fonctionne très bien, batterie changée

**Localité:** Lanaudière

**Prix:** 1 500 \$

**Contact:** Nathalie Clermont  
[angiemalou@hotmail.com](mailto:angiemalou@hotmail.com)

**À DONNER**

**Housses coussin Roho**

**Descriptif:** deux housses pour coussin Roho Quadro 2,25 po 9 bulles, neuves, jamais utilisées.

**Localité:** Ville Mont-Royal

**Prix:** gratuit

**Contact:** Luc Bineau  
(450) 883-8448  
[lucbineau@cooptel.qc.ca](mailto:lucbineau@cooptel.qc.ca)

**Fauteuils roulants**

**Descriptif:** Vente de démonstrateurs de la compagnie Moove. Rabais pouvant aller jusqu'à 75%.

**Localité:** Montréal

**Prix:** à la demande

**Contact:** Phillipe Bedard  
(450) 521-2600  
[info@moove.store](mailto:info@moove.store)

**À LOUER**

**Condo à louer**

**Descriptif:** Condo à louer - Domaine des Hauts-Bois, Sainte-Julie. Découvrez ce magnifique condo de 2 chambres situé dans le paisible quartier des Hauts-Bois à Sainte-Julie, disponible à la location dès le 1er décembre 2024. Plusieurs aménagements ont été effectués dans l'unité dont des cadres de portes élargis, douche sans seuil, vanité de salle de bain sans armoire dessous et toilette surélevée. Espace de garage intérieur standard, avec ascenseur. Parfait pour ceux qui recherchent confort, accessibilité et tranquillité. Consultez la fiche complète sur Centris pour plus de détails et pour prendre rendez-vous <https://www.centris.ca/fr/condo->

**Localité:** Sainte-Julie

**Prix:** 2 200 \$/mois

**Contact:** Stéphane Lettre  
[slettre@videotron.ca](mailto:slettre@videotron.ca)

**4 ½ logement adapté à louer**

**Descriptif:** ½ bas de duplex, situé sur la 3e avenue à Montréal entre les rues Dandurand et Holt, adapté pour personnes handicapées ou en fauteuil roulant. Rénové en 2023 avec terrasse et stationnement à l'arrière. Comptoir de quartz et armoires de cuisine neufs, douche sans seuil, porte patio de 9 pieds, porte et fenêtres neuves... Électroménagers fournis (réfrigérateur, poêle, lave-vaisselle, micro-onde, laveuse et sècheuse).

**Localité:** Rosemont-Petite-Patrie

**Prix:** 2 100 \$/mois

**Contact:** Yves Beaudoin  
(514) 619 6858  
[immobiliaconstruction@gmail.com](mailto:immobiliaconstruction@gmail.com)

**Chalet à louer**

**Descriptif:** Laissez-vous charmer par ce chalet entièrement équipé et adapté, situé directement sur le bord du lac Saint-Jean. L'accès privé à la plage et les nombreux arbres sur le terrain vous offriront un contact direct avec la nature. Le chalet vous offre une vue magnifique sur le Pekuakami\* (Lac Saint-Jean), dont vous pourrez bénéficier dès le lever du soleil!

Complètement aménagé pour le confort et les déplacements des personnes à mobilité réduite, le chalet Dorémi comprend une rampe d'accès, un comptoir abaissé dans la cuisine, une salle de bain spacieuse avec douche sans seuil et comptoir abaissés, en plus d'avoir des cadrages de porte suffisamment large permettant une circulation aisée pour tous les types de fauteuils roulants.

Un aménagement extérieur avec dalle de béton pour le foyer ainsi qu'un patio sécuritaire permet également aux personnes à mobilité réduite de pouvoir profiter de l'extérieur et d'avoir une vue imprenable sur l'immense étendue d'eau que constitue le lac Saint-Jean, permettant ainsi à chaque membre de la famille de passer un séjour inoubliable!

Site web: [www.chaletdoremi.com](http://www.chaletdoremi.com)

**Prix:** Saison Été (location 1 semaine) 1 000 \$ + frais de ménage + taxes = 1 242,24 \$

Animaux acceptés: frais 20 \$/jour

Prix hors-saison: 130 \$/nuît + taxes

Adresse du chalet: 1768, Chemin du Lac, Saint-Félicien, QC

**Localité:** Saint-Félicien sur le bord du lac Saint-Jean

**Contact:** Christine Thibeault  
(418) 274-7322  
[chaletdoremi@gmail.com](mailto:chaletdoremi@gmail.com)





# TRACKZ

Le plein-air fabriqué au Québec



[TRACKZMOBILITY.COM](https://TRACKZMOBILITY.COM)

418.337.0169



“Mon produit favori est le cathéter pour femme **SpeediCath<sup>MD</sup> Compact Female**, car il est **prélubrifié** pour que je puisse l’utiliser immédiatement en le sortant de son emballage.”

Leanne, médaillée de bronze paralympique  
Utilisatrice de cathéters **SpeediCath<sup>MD</sup> Compact Female**.

Les cathéters **SpeediCath<sup>MD</sup> Compact** ont été conçus en gardant à l’esprit vos besoins! Ces cathéters pratiques et discrets intègrent **la technologie de Revêtement à triple action<sup>MC</sup>**. Le revêtement hydrophile unique permet une insertion et un retrait en douceur pendant le cathétérisme. Son format compact vous permet de les transporter, de les ranger et de les utiliser en toute discrétion. Le revêtement hydrophile unique permet une insertion et un retrait en douceur pendant le cathétérisme. Son format compact vous permet de les transporter, de les ranger et de les utiliser en toute discrétion.



Compact pour femme



Compact Plus pour femme



Compact pour homme

Pour obtenir GRATUITEMENT\* un échantillon de cathéter **SpeediCath<sup>MD</sup>** intégrant **la technologie de revêtement à triple action<sup>MC</sup>**, balayez le **code QR** ou suivez le lien : [visiter.coloplast.ca/SpeediCath-FR](https://visiter.coloplast.ca/SpeediCath-FR)



\*Certaines limites s’appliquent.

Leanne a été rémunérée par Coloplast pour avoir fourni son témoignage. Puisque la situation de chaque personne est unique, il se peut que votre expérience soit différente. Parlez avec votre spécialiste de la santé pour savoir si ce produit vous convient.

Les cathéters **SpeediCath<sup>MD</sup>** peuvent être prescrits à une patientèle pédiatrique (enfants jusqu’à l’âge de 21 ans) et aux adultes qui nécessitent un drainage de la vessie en raison d’une rétention urinaire ou d’un volume résiduel post-mictionnel. Lire attentivement toutes les instructions avant d’utiliser le produit. Appelez votre médecin si vous pensez avoir une infection des voies urinaires ou si vous êtes incapable d’insérer le cathéter dans la vessie. Pour obtenir de plus amples renseignements au sujet des risques, des complications éventuelles et du soutien à l’utilisation des produits, communiquez avec l’équipe de Coloplast Corp. au numéro 1 (866) 293-6349 ou consultez le site Web de l’entreprise à l’adresse [www.coloplast.ca](https://www.coloplast.ca).

Coloplast Corp. Oakville (Ontario) L6H 0H2 1 (866) 293-6349 / [www.coloplast.ca](https://www.coloplast.ca)

Le logo de Coloplast est une marque déposée de Coloplast A/S. © 2024-11 Coloplast A/S. Tous droits réservés. PM-32534

**SpeediCath<sup>®</sup>**

 **Coloplast**