

TABLE DES MATIÈRES

Introduction **3**

Des personnes qui s'assument **3**

Des employeurs intéressés **4**

Des solutions à différents obstacles **6**

Des ressources externes sur lesquelles compter **8**

Remerciements **11**



Visionnez les capsules vidéo de Martin, Anne-Marie, Zhe, Toufik, Anne, James, Steve, Tony et Yannick sur le DVD qui accompagne ce document ou au www.camo.qc.ca.

INTRODUCTION

En rédigeant une version abrégée du guide *Réussir sa vie professionnelle avec une perte de vision*, nous avons voulu présenter dans un portrait plus sommaire les éléments qui nous semblaient les plus importants à retenir dans ces réussites professionnelles. Le lecteur aura ainsi la liberté d'aller à l'essentiel ou d'en apprendre davantage.

Notre but demeure le même : promouvoir le potentiel et les compétences des personnes qui ont une déficience visuelle en mettant en relief des conditions gagnantes pour réussir ces parcours d'emploi.

Parmi ces conditions gagnantes, nous retiendrons plus particulièrement certains aspects :

- Des personnes qui s'assument;
- Des employeurs intéressés;
- Des solutions à différents obstacles;
- Des ressources externes sur lesquelles compter.

Neuf capsules vidéo accompagnent ce guide. Elles présentent des témoignages de travailleurs qui ont une déficience visuelle et d'employeurs qui traduisent à leur façon qu'une perte de vision, même parfois importante, ne constitue pas en soi un frein insurmontable à l'emploi.

DES PERSONNES QUI S'ASSUMENT

Les personnes qui figurent dans les capsules vidéo que nous vous présentons, comme plusieurs autres de ces personnes qui réussissent leur vie professionnelle, ont toutes, comme quiconque, leur propre singularité. Elles partagent cependant quelques caractéristiques communes.

Elles vivent avec une déficience visuelle dont la définition (présentée dans la version intégrale du guide) en dégage un large spectre résultant d'une diminution de l'acuité visuelle, d'une restriction du champ visuel ou d'une combinaison de ces deux facteurs.

Cela a des conséquences, à des degrés divers selon la sévérité de cette déficience, sur tous les plans de leur vie personnelle et professionnelle. Elles sont ainsi amenées à composer avec cette perte de vision, parfois de naissance, parfois acquise, parfois évolutive, mais toujours significative. Elles devront faire des apprentissages particuliers et souvent exigeants, dont nous sommes exemptés lorsque l'on possède une vision intacte, afin de maintenir une autonomie dans la vie courante, aux études ou en emploi, notamment. Le fait de s'orienter, se déplacer ou utiliser différents moyens de communication peut revêtir, à titre d'exemples, des



Zhe, commis charcuterie, fruits et légumes

résonances bien particulières. On ne peut pas de surcroît banaliser la perte d'un sens, partielle ou complète, sans se soucier de son impact à la fois au plan de l'intégrité physique et sociale.

Comme pour quiconque qui nourrit des ambitions professionnelles, ces personnes devront obtenir des diplômes qui les qualifient sur le marché du travail. Dans la version intégrale de ce document, on apprend d'ailleurs que ces personnes s'investissent au plan de leur formation réussissant leurs études aussi bien que leurs collègues qui n'ont pas d'incapacité, lorsqu'elles peuvent compter, au besoin, sur des mesures d'accommodement appropriées. Les formations qu'elles détiennent dans des domaines très variés soutiennent donc leurs ambitions professionnelles.

Ces cheminements nous font enfin prendre conscience que la résilience est sans doute une aptitude que l'on souhaiterait tous développer pour faire face à l'adversité, ce qui n'est pas acquis d'emblée. Il nous semble que le chemin pour s'y rendre forge la personnalité, imprime une force de caractère et permet ultimement de maintenir un regard optimiste sur la vie. La résilience prend sans doute ici un sens bien particulier.

DES EMPLOYEURS INTÉRESSÉS

Bien que plusieurs entreprises soient assujetties à certaines obligations en matière d'équité et d'accès à l'égalité en emploi, cet aspect coercitif, sans doute nécessaire, n'assure pas à lui seul des intégrations en emploi réussies et durables.

Ce sont probablement moins les obligations à cet égard que les valeurs qu'elles portent qui trouvent des assises solides à l'intégration en emploi des personnes

handicapées en général, et des personnes qui ont une déficience visuelle en particulier.

Il est évidemment souhaitable que ces valeurs soient d'abord assumées par la haute direction de l'entreprise qui saura les communiquer à l'ensemble du personnel. Ce sont ces valeurs qui seront la source de motivation pour mettre en place dans l'entreprise les conditions propices à ces réussites professionnelles.

Sans en faire un absolu, nous voulons aussi défendre l'idée qu'une gestion des ressources humaines axée sur la diversité des talents et ouverte à la différence peut comporter ses propres gains, ne serait-ce que par un plan d'affaires qui reflète la mosaïque humaine et sociale dans laquelle évolue l'entreprise. Certaines études sur le sujet¹ concluent, sous différents aspects, à la valeur ajoutée de la différence. Des expériences dans le domaine poussent parfois plus loin l'étendue des bénéfices potentiels :



Toufik, estimateur

- Sens accru de la coopération dans la réalisation du travail;
- Impact positif sur le climat de travail et sur la culture organisationnelle;
- Capacité à s'adapter au changement liée à une gestion ouverte à de nouvelles façons de faire les choses;
- Partenariat patronal-syndical bâti autour de la valeur commune d'équité qui pourrait définir le rapport employé-employeur;
- Amélioration des politiques de gestion des ressources humaines pouvant avoir des retombées positives pour l'ensemble du personnel.

Cette approche se fonde enfin sur une perspective où l'intégration en emploi des personnes handicapées, dont les personnes qui ont une déficience visuelle, met l'accent sur l'opportunité qu'elles représentent plutôt que sur la contrainte qui peut s'exercer. C'est d'ailleurs dans ce même esprit que des employeurs ont mis en place différents moyens pour s'adapter à un marché du travail qui s'est profondément transformé dans les dernières années :

- Tenir compte d'une nouvelle main-d'œuvre (génération Y) qui n'a pas le même rapport au travail que les générations précédentes;

¹ Cornet, A. et Warland, P., GRH et gestion de la diversité, Dunod, Paris 2008.

- Répondre aux besoins des employés qui ont de jeunes familles en mettant en place des moyens de conciliation travail-famille (horaire flexible, télétravail, etc.);
- S'adapter à une main-d'œuvre issue des communautés culturelles;
- Aménager le travail des employés plus âgés afin de s'assurer de conserver leur expertise.

C'est donc dans le prolongement de ces nouvelles pratiques de gestion des ressources humaines qu'il est également possible de développer des politiques axées sur l'équité et l'accès à l'égalité en emploi et ouvertes au potentiel et aux compétences des personnes qui ont une déficience visuelle.

DES SOLUTIONS À DIFFÉRENTS OBSTACLES

De par leur nature, les obstacles n'ont pas tous la même portée et ne se traduisent pas de la même façon. Les solutions quant à elles sont à la fois humaines, matérielles, techniques ou technologiques.

DES OBSTACLES DANS L'ENVIRONNEMENT DU TRAVAIL

Les personnes qui ont une déficience visuelle peuvent être confrontées à différents obstacles dans l'environnement de travail qui tombent souvent sous le sens, notamment à l'égard des déplacements et de l'accès à l'information. Des solutions simples comme des indications en mode sonore, en braille ou en gros caractères facilitent les déplacements si on doit utiliser un ascenseur, par exemple. L'utilisation de contrastes dans les couleurs ou les textures permet de meilleurs repères dans les différents locaux et les aires communes. Un logiciel de grossissement de caractères ou un lecteur d'écran en synthèse vocale ou en braille permettent d'accéder aux différents documents. Ajouter des sources de lumière artificielle ou éviter un éblouissement causé par un éclairage du jour trop ensoleillé peuvent faire toute la différence dans l'exécution de certaines tâches de bureau.



Martin, technicien SSI

Comme on peut le constater, ce qui limite souvent la personne, c'est moins le fait qu'elle présente une déficience visuelle mais bien davantage qu'elle soit confrontée

à des obstacles dans l'environnement de travail. Obstacles pour lesquels il est possible de mettre en place, de façon réaliste, des moyens pour les solutionner.

DES OBSTACLES DANS LES ÉTAPES QUI CONDUISENT À L'EMBAUCHE

Le processus de dotation qui conduit à l'embauche peut également comporter ses propres obstacles susceptibles de se manifester à ses différentes étapes : analyse des emplois, recrutement et sélection.

À l'étape de l'analyse des emplois, il est important de distinguer dans les critères d'embauche ce qui est essentiel pour effectuer les tâches du poste de travail et ce qui est accessoire. L'examen des éléments accessoires pourrait nous amener à envisager quelques alternatives pour y répondre de façon à ne pas exclure des personnes qui ont une déficience visuelle et qui ont des compétences pour accomplir ce qui constitue l'essence même du poste à combler.

Les pratiques de recrutement font beaucoup appel au site Web de l'entreprise. Or, bon nombre de ces sites sont peu accessibles à plusieurs personnes ayant une déficience visuelle.

Des entreprises qui partagent des valeurs d'équité et d'accès à l'égalité en emploi ont compris cet impact négatif et ont assuré l'accès à leur site ou développé, à l'interne, des moyens alternatifs afin d'être en mesure de recruter aussi ces personnes.



Yannick, conseiller, service à la clientèle

DES OBSTACLES LORS DE L'ACCUEIL DU NOUVEL EMPLOYÉ

L'accueil d'un nouvel employé s'avère une étape importante dans la réussite de son intégration en emploi. C'est l'occasion pour l'employeur de manifester son engagement en matière d'accès à l'égalité en emploi avec une politique d'accueil qui reflétera un milieu plus ouvert aux différences qui peuvent caractériser ce nouvel employé et plus attentif à certaines attitudes :

- Se centrer sur la personne et non sur le handicap;
- Dépasser un premier sentiment d'inconfort possible;
- Entretenir un contact direct dépourvu d'un réflexe de curiosité avec la personne;
- Entretenir le même type de rapport qu'avec tout autre employé.

DES OBSTACLES LIÉS À DES APPRÉHENSIONS SOUVENT IMPLICITES

Ces obstacles appartiennent souvent à des stéréotypes qui conditionnent évidemment les perceptions. Ces perceptions se fondent généralement sur des images, des objets ou des mots qui réfèrent à des incapacités plutôt qu'à un potentiel et à des compétences. La déficience visuelle évoque souvent la cécité alors qu'une large part de ces personnes utilise de façon fonctionnelle ses capacités visuelles.



Tony, directeur adjoint

Des mythes demeurent encore souvent ancrés à l'égard de la productivité de la personne, des coûts inhérents aux mesures d'accommodement à mettre en

place, des risques plus élevés d'absentéisme, des difficultés d'intégration dans l'équipe de travail, etc. Dans la version intégrale de ce guide, vous trouverez une analyse plus fine de ces idées préconçues.

DES RESSOURCES EXTERNES SUR LESQUELLES COMPTER

Nous réservons cette dernière section aux ressources externes les plus susceptibles d'être utiles dans l'embauche des personnes qui ont une déficience visuelle. Certaines de ces ressources accompagnent ces personnes et les employeurs autant dans les démarches qui précèdent l'embauche que celles liées à l'accueil, à l'intégration, au maintien et à la progression en emploi du nouvel employé.

DES SERVICES SPÉCIALISÉS DE MAIN-D'ŒUVRE POUR SOUTENIR L'EMPLOI DES PERSONNES QUI ONT UNE DÉFICIENCE VISUELLE

En complémentarité avec les centres locaux d'emploi d'Emploi-Québec, ces services, présents dans les différentes régions du Québec, soutiennent à la fois les personnes handicapées en démarche d'emploi et les employeurs. De façon générale, ces services visent à optimiser le potentiel de ces candidats dans la perspective d'assurer une intégration réussie en emploi.

Leur contribution prend diverses formes selon qu'elle s'adresse aux candidats ou aux employeurs. À titre d'exemples, nous mentionnons quelques-uns de ces services possibles :

- Accompagner ces personnes dans les démarches préparatoires à l'emploi;
- Aider ces personnes dans la prospection d'employeurs;
- Favoriser l'accès aux divers programmes gouvernementaux disponibles;
- Établir des liens avec d'autres ressources spécialisées (ex. : ergothérapeute, psychologue, interprète, etc.);
- Sensibiliser les milieux de travail au potentiel des personnes handicapées;
- Soutenir l'employeur aux étapes du processus de dotation;
- Soutenir l'employeur aux phases subséquentes de l'embauche (accueil, intégration, maintien en emploi, progression professionnelle);
- Soutenir l'employeur dans la mise en place de diverses mesures d'accommodement pouvant être requises;
- Apporter une aide professionnelle dans l'aménagement des tâches et l'adaptation du poste de travail.



La très grande majorité de ces services font partie du Regroupement des organismes spécialisés pour l'emploi des personnes handicapées (ROSEPH). Pour en connaître davantage sur l'offre de service des organisations membres de ce regroupement, visitez le www.roseph.ca.

Dans la grande région de Montréal, un de ces services, Services de placement Horizon-Travail, est dédié exclusivement à soutenir l'intégration en emploi des personnes qui ont une déficience visuelle. Pour connaître la gamme complète de ces services, visitez le www.horizon-travail.org.

DES SERVICES DE RÉADAPTATION EN DÉFICIENCE VISUELLE

Les centres de réadaptation présents dans toutes les régions du Québec offrent des services spécialisés, notamment aux personnes qui ont une déficience visuelle. Ces services visent à favoriser la pleine participation sociale de ces personnes. Cela sollicite souvent chez ces personnes des apprentissages particuliers afin de développer ou de maintenir une autonomie dans les différentes sphères de leur vie. Dans l'axe de l'emploi, ces services sont complémentaires à ceux des services spécialisés de main-d'œuvre en apportant souvent une expertise de pointe dans des problématiques liées notamment à des questions d'orientation et de mobilité ou

à des questions d'accès à l'information et à la communication où les technologies adaptées jouent un rôle important.

Ces services se déclinent selon différents niveaux d'intervention. Sans en dresser une liste exhaustive, en voici quelques-uns :

- Évaluer et suivre la condition visuelle de la personne;
- Aider la personne à développer ses capacités afin qu'elle puisse réaliser ses projets de vie, à la maison, à l'école, dans la communauté et au travail;
- Enseigner à la personne diverses stratégies dans le développement de ses capacités en sollicitant sa participation dans l'apprentissage et la maîtrise d'outils et de moyens appropriés;
- Lui fournir, si nécessaire, des équipements ou des aides technologiques en offrant l'assistance nécessaire dans l'utilisation optimale de ces moyens;
- Contribuer à ce que l'environnement de la personne comporte le moins d'obstacles possibles dans la réalisation de ses activités.



Anne-Marie, pharmacienne

Ces centres de réadaptation font maintenant partie des Centres intégrés de santé et de services sociaux (CISSS) dans chacune des régions du Québec. Pour en connaître davantage sur la gamme de ces services, visitez le site Web de ces centres intégrés.

Un de ces centres de réadaptation, l'Institut Nazareth et Louis-Braille offre exclusivement des services aux personnes qui ont une déficience visuelle des régions de Montréal, de la Montérégie et de Laval. Pour en connaître davantage, visitez le site Web de l'Institut Nazareth et Louis-Braille du CISSS de la Montérégie-Centre au www.inlb.qc.ca/grand-public/.

Visionnez les capsules vidéo de Martin, Anne-Marie, Zhe, Toufik, Anne, James, Steve, Tony et Yannick sur le DVD qui accompagne ce document ou au www.camo.qc.ca.

REMERCIEMENTS

Ce projet, réalisé par le Comité d'adaptation de la main-d'œuvre pour personnes handicapées, a vu le jour grâce au précieux soutien financier de la Fondation Hector-Cypihot. Sa réalisation a également bénéficié de la collaboration des membres du comité consultatif mis sur pied à cet égard à qui nous adressons nos remerciements :

- M. Jean Jacques de la Fondation Hector-Cypihot
- Mme Annie Guimont de l'Institut Nazareth et Louis-Braille
- M. Luc Labbé des Services de placement Horizon-Travail
- M. Gérard Miller du Regroupement des aveugles et amblyopes du Québec

Le CAMO pour personnes handicapées a de plus fait appel aux services d'un consultant, M. Jan Zawilski, dont nous voulons souligner la contribution.

Nous voulons enfin remercier pour leur grande disponibilité les employés, les représentants des entreprises et les collègues de travail qui font l'objet des capsules vidéo qui accompagnent ce document.



ISBN 978-2-922860-29-0

Dépôt légal - Bibliothèques et Archives nationales du Québec

Dépôt légal - Bibliothèque et Archives Canada

Tous droits réservés - 2016