

Bureau de coordination C B

[Quelques notes de piano agréables se font entendre. *Glen Walsh, la personne responsable de la coordination de l'engagement des employeurs chez MentorHabilités Canada et animateur du balado « Les forces au travail », prononce ensuite les propos préliminaires suivants]*

Bienvenue au balado « Les forces au travail » de l'Association canadienne de soutien à l'emploi. Cette série explore le rôle que le mentorat peut jouer dans la promotion de l'inclusion en milieu de travail. Je suis votre animateur, Glen Walsh, et tout au long de cette série, nous discuterons du pouvoir des liens et de l'impact de la création de milieux de travail accessibles à toutes et à tous. Ce balado est consacré à MentorHabilités Canada, une initiative nationale qui met en relation des personnes en recherche d'emploi en situation de handicap avec des employeurs grâce à des programmes de mentorat. Ensemble, nous entendons les témoignages de communautés et de bureaux de coordination régionaux de partout au pays qui font une différence au quotidien.

Chaque épisode de cette série explorera des histoires d'innovation, d'inclusion et de collaboration, mettant en lumière comment MentorHabilités transforme les perspectives sur le handicap et l'emploi, un mentorat à la fois. Que vous soyez employeur, personne en recherche d'emploi ou simplement une personne souhaitant bâtir une communauté plus forte et plus inclusive, vous êtes au bon endroit. Commençons !

Bienvenue ! Pour commencer, j'aimerais vous demander vos noms et votre lieu de résidence.

[*Tina Dam, employée d'inclusion B C et responsable de la coordination au bureau de coordination de MentorHabilités, se présente*]

Très bien, je vais commencer. Bonjour, je m'appelle Tina Dam. Je suis une des personnes responsable de la coordination au bureau de coordination de MentorHabilités en Colombie-Britannique et je travaille pour inclusion B C.

[*Sheldon Kitzul, à l'emploi d'inclusion B C et responsable de la coordination au bureau de coordination de MentorHabilités, se présente*]

Et je suis Sheldon Kitzul et j'occupe le même poste que Tina. Et je suis basé à Victoria, en Colombie-Britannique.

[*Glen pose une deuxième question*]

C'est fantastique. Alors, parlons de MentorHabilités et des bureaux de coordination de MentorHabilités : comment l'initiative MentorHabilités facilite-t-elle concrètement la mise en relation entre personnes en recherche d'emploi et employeurs ?

[*Sheldon répond*]

Eh bien, elle facilite cette mise en relation en tenant compte des centres d'intérêt des personnes. Dans le cadre de notre processus habituel, nous cherchons à comprendre ce que recherche la personne qui bénéficie du mentorat ou la personne en recherche d'emploi. Qu'est-ce qui l'intéresse, qu'est-ce qui l'intrigue ? Peut-être même, quelles sont les compétences que cette personne possède déjà ?

Une fois ces informations recueillies, nous pouvons consulter notre liste de mentors ou trouver, au sein de la communauté, une personne travaillant dans ce domaine d'intérêt général, ainsi, nous mettons en relation chaque personne avec un mentor dont le travail correspond à ses centres d'intérêt.

Et, ce ne sera pas toujours exact. Mais ça v... on aimerait bien que quelqu'un rencontre une personne qui fait quelque chose, tu sais, dans le domaine qui les intéresse.

[Tina répond également]

J'aime aussi beaucoup faire appel aux formateurs en milieu de travail, les spécialistes, qui travaillent déjà avec les mentorés, car ces personnes les connaissent mieux que nous.

C'est donc formidable quand ces personnes font partie du processus d'accueil ; elles peuvent nous donner des informations supplémentaires et parfois nous éclairer sur certains points. L'implication de ces personnes est très utile. Parfois, ces personnes peuvent être des parents ou des connaissances qui peuvent également nous aider à répondre à certaines questions, pas vrai ?

Parfois nous avons tous besoin d'un coup de pouce pour mettre en valeur nos compétences et ce genre de chose.

[Glen ensuite 2 autres questions]

Ouais, c'est très intéressant pour moi de voir les différences entre les marchés du travail des différentes provinces. Alors, comment percevez-vous le marché du travail en Colombie-Britannique actuellement et son lien avec vos mentorés ?

Est-ce que vous trouvez qu'il y a un lien fort ou le marché du travail ne correspond pas forcément aux besoins des mentorés que vous rencontrez ?

[Tina répond]

Alors, nous ne suivons pas exactement l'évolution du marché du travail, car ce sont les mentorés qui disent être intéressé-e-s par un emploi qui est...la fabrication de bombes pour le bain. Pas vrai ?

Donc il n'existe pas de données sur... en ce qui concerne les fabricants de bombes pour le bain et autres emplois de ce genre. Donc, c'est... nous n'avons pas constaté de changement. C'est sûr, le

taux de chômage a augmenté en Colombie-Britannique. Mais nous avons également enregistré une immigration dans notre province en provenance d'autres régions du Canada et du monde. Donc nous ne voyons, pour l'instant, aucun changement quant aux employeurs qui refusent de devenir mentor.

Nous sommes...nous essayons de toucher un large public, donc c'est, c'est... ces personnes qui décident de ne pas nous contacter à nouveau prennent peut-être cette décision sans que nous le sachions. Mais personne ne nous a jamais dit cela. Les seuls... échos que j'ai de cette situation ou que j'ai pu constater viennent des mentorés ou des facilitateurs qui en parlent parce qu'ils en entendent parler.

Donc je fais référence à ce qui se passe en Colombie-Britannique. Cela les rassure un peu, mais il y a de l'inquiétude du côté des personnes en recherche d'emploi et des mentorés, c'est sûr.

[*Sheldon répond aussi*]

Et c'est vraiment comme notre...la façon dont nous travaillons est vraiment guidée par les centres d'intérêt des gens. Donc, tu sais, c'est peut-être...il y a peut-être une évolution dans les centres d'intérêt des gens.

Mais c'est...je veux dire, il est difficile de savoir, car tout le monde est, les gens sont si uniques que, tu sais...c'est, c'est comme, la gamme des centres d'intérêts de nos... des mentorés sur notre liste... est très variée.

[*Glen pose d'autres questions pour approfondir la discussion entre Tina et Sheldon.*]

Alors, parlons un peu plus de ça. Je suis très intéressé, quand on voit des personnes qui bénéficient du mentorat, comment elles, en termes de, comment elles envisagent des emplois potentiels et leur avenir professionnel. Comment vous trouvez que plusieurs personnes qui bénéficient du mentorat déterminent-elles quoi, quoi faire en quelque sorte ? Où... comment deviennent-elles intéressées ? Ou est-ce qu'elles trouvent un intérêt quelconque ? Pensez-vous que parfois, c'est, suivre un autre programme, votre organisme, ou elles ont vu quelqu'un le faire et qu'elles se disent waouh, j', j'adorerais faire du mentorat là-dessus ?

[*Sheldon répond*]

Ouais, c'est... je pense que c'est un peu difficile à déterminer car, dans notre bureau de coordination nous ne travaillons pas avec... avec nos mentorés si étroitement, pas vrai ? Ces personnes nous sont envoyées par nos organismes partenaires. Et donc, nous ne...nous ne sommes pas vraiment au courant de la façon dont elles en sont arrivées à ces ... Ces conclusions, pas vrai ?

[*Tina intervient*]

On l'entend peut-être, parfois.

[*Sheldon acquiesce à ce que Tina vient de dire*]

Parfois.

[*Tina demande*]

N'est-ce pas ?

[*Sheldon répond*]

Ouais.

[*Tina poursuit*]

Souvent, ça commence simplement par un intérêt général. N'est-ce pas ? C'est parce qu'elles savent qu'elles sont douées pour ça. Et donc, c'est de là que ça vient. Les parents ont aussi une grande influence. Je l'entends quand un parent participe à l'évaluation initiale, il y a une certaine orientation qui se fait et donc je dois intervenir et dire on peut regarder ça. Mais je demande ensuite l'avis du mentoré. J'adore quand le mentoré dit, non, ma mère veut que je fasse ça. Je ne veux pas le faire. Pas vrai ? Ouais. Alors ça c'est la partie vraiment géniale. Et alors je pense que ça aide à renforcer notre relation.

Parce que maintenant, le mentoré se dit ha, cette personne m'écoute moi plutôt que ma mère. Et c'est ce dont ces personnes ont besoin. Pas vrai ? C'est ce que nous voulons tous.

[*Glen fait ensuite référence à la communauté de pratique d'inclusion BC*]

Ouais. Non, exactement. Et nous en parlions justement avant de commencer le balado, de votre communauté de pratique.

[*Sheldon acquiesce*]

Ouais. Ouais, on commence...

[*Tina ajoute*]

Nous en sommes fiers.

[*Sheldon parle en détail de la communauté de pratique*]

Ouais. On a commencé ça l'automne dernier.

Je crois que la première a eu lieu fin septembre, quelque chose comme ça. Et on en a fait trois ou quatre depuis. Et elles... ouais... je veux dire...c'était... c'était un peu risqué et intimidant au début parce qu'on a commencé avec une liste de personnes qui s'étaient inscrites comme facilitateurs. Et puis, une ... autre longue liste de contacts qu'on a... qu'on a établi...

[*Tina intervient*]

ça fait partie de notre réitération

[*Sheldon acquiesce*]

Ouais. Par -

[*Tina termine son commentaire*]

que nous avons à inclusion B C.

[*Sheldon continue*]

Ouais. Oui, tout à fait.

[*Glen commente brièvement*]

D'accord.

[*Sheldon développe sa réponse*]

Et ouais, c'est comme si, ça comme pris de l'ampleur, et c'est évident – comme quand on invite un conférencier ou qu'on aborde un sujet qui... quand on le maîtrise vraiment, je veux dire...

[*Tina intervient*]

Beaucoup de gens s'inscrivent.

[*Sheldon continue*]

Ouais. Beaucoup de gens s'inscrivent. Je veux dire, ils se sont inscrits, tu sais, en nombre record quand on a parlé d'argent à distribuer.

Et... ils se sont aussi inscrits en très grand nombre quand on a parlé des programmes éducatifs proposés par l'ACSE. Pas vrai ? Ouais. Et donc. Tu peux voir que ce sont des sujets qui passionnent beaucoup de gens, mais ouais. Et leur engagement ne cesse de croître de fois en fois. Ouais. Comme ils...

[*Tina ajoute*]

Tout à fait.

[*Sheldon précise*]

Ouais, comme à la fin de... à la fin de...à la fin de chaque, les dernières, 10 ou 15 minutes...de notre session, on...il y a toujours le temps de demander eh est-ce qu'il y a des annonces à faire ? Quoi de neuf pour vous ? Vous avez des suggestions ? Genre, des choses de ce genre ?

[*Tina décrit alors l'événement*]

Et le premier.

[*Sheldon intervient*]

Rien.

[*Tina élabore son propos*]

Presque rien, silence radio. Je crois que personne n'avait rien à dire. On avait quelques trucs en réserve, mais rien d'intéressant. Ce côté-là aussi se développe petit à petit.

[*Sheldon continue de parler*]

Ouais. Et cette dernière, il y avait au moins deux ou trois personnes qui ont pris la parole et ont dit oh, on s'en occupe, ou, tu sais...

[*Tina intervient*]

Et le fait que ces personnes nous aient contactés ensuite pour s'inscrire aux choses dont Richard a parlé.

[*Sheldon acquiesce*]

Ouais.

[*Tina prend alors la parole*]

Concernant les développements professionnels. Et plusieurs personnes nous ont contactés au sujet du fonds d'activités et de s'en servir comme outil. Nous n'avons fait qu'une seule demande pour l'instant, mais il y en aura d'autres.

[*Sheldon intervient*]

Ouais, encore quelques-uns.

[*Tina parle*]

Il y en a encore quelques-uns à venir.

[*Sheldon acquiesce rapidement*]

Ouais.

[*Tina élabore son propos*]

Alors. Euh, ouais, c'est formidable de voir comment ça a évolué. C'est formidable de recevoir des commentaires de la part des personnes participantes qui souhaitent obtenir ces informations.

[*Glen intervient et pose une autre question*]

Ouais. Je sais que dans d'autres provinces, il existe des communautés de pratique où différents organismes se réunissent et tiennent des discussions mensuelles. Par exemple, ODEN, en Ontario, est un organisme qui fait définitivement ça.

Alors, pour en revenir au programme MentorHabilités, selon vous, qu'est-ce que les employeurs gagnent à y participer ?

[*Tina répond*]

Je ne vois pas les résultats des sondages, mais je reçois toujours des retours. J'adore quand je leur envoie un sondage et qu'ils me répondent par courriel en disant c'est fait et ajoutent quelque chose du genre Tina, on veut recommencer. Pas vrai ? Donc j'apprécie beaucoup ça, ce genre de retours et j'ai... deux anecdotes. Une c'est... Un mentoré m'avait donné une liste de trois organisations où il souhaitait travailler.

Je...non...4, en fait, quatre entreprises où il souhaitait travailler. J'ai consulté les quatre sites web et toutes proposaient des programmes de D E I, mais une seule mentionnait le handicap dans le site web. L'un évoquait handicap, le mot, une fois, l'autre en parlait plus en détail.

Et c'est cette organisation qui m'a répondu quelques jours plus tard pour me dire, oui, nous avons déjà trouvé une mentore. Voici ses coordonnées. Elle et moi nous avons eu une excellente conversation. Et cette mentorée a tiré de précieux enseignements de ce mentorat, mais elle souhaitait parler à quelqu'un d'autre.

Donc je l'ai contacté à nouveau et lui ai indiqué que son programme D E I ne mentionnait finalement pas le handicap. L'une d'entre elles, une personne responsable des R H, m'a contacté à nouveau et on a obtenu un autre mentorat et elle m'a dit qu'ils allaient étudier la possibilité de le modifier. Je dois maintenant aller chez moi et vérifier si c'est réellement fait.

Je ne sais pas si c'est fait ou non, donc je vais me renseigner. Donc, voilà pour les changements. Nous avons aussi eu un cas au tout début de mon expérience chez MentorHabilités, et une

entreprise avait déjà mis en place trois mentorats. Je l'ai appelé pour savoir si elle pouvait en organiser un autre pour un poste précis.

C'est une entreprise assez grande pour proposer différents postes et donc la personne responsable des RH m'a dit oh, je vais me renseigner, mais elle m'a rappelée en me disant que oh, personne n'est disponible. Et puis elle a ajouté, je peux te raconter une petite anecdote embarrassante ? Après ces trois séances de mentorat, un de leurs employés qui y travaillait depuis plusieurs années a finalement révélé son handicap, il s'agissait en fait qu'elle était dyslexique et espérait pouvoir télécharger une police de caractères sur son ordinateur.

Alors, puisqu'elle pourrait lire les courriels plus rapidement, elle pourrait écrire plus vite, l'employeur a dit oui immédiatement. Mais la personne aux RH.... elle pensait être vraiment inclusive, mais les gens ne se sentaient pas suffisamment en sécurité pour en parler et elle ne pouvait pas télécharger la police par elle-même, le service informatique ne l'y autorisant pas.

La police existait déjà et permettait un accès à plusieurs personnes qui utilisent le système. Donc maintenant, les RH ont fini par envoyé un courriel pour dire, eh, vous...vous pouvez finir par, est-ce qu'on prend note de ça ici ? D'accord. Donc, le fait que tu puisses finir par...ils ont envoyé un courriel à plusieurs membres du personnel de l'entreprise pour savoir si d'autres personnes voulait l'utiliser, et deux personnes ont répondu oui.

C'était peut-être pour d'autres raisons. Peut-être qu'ils trouvaient la police cool, mais le fait que deux autres personnes... et ensuite je pense que c'est un geste positif pour cette entreprise de dire oui, vous pouvez demander une mesure d'adaptation, pas vrai. Donc, ce sont donc ces petits... qui ont mis en lumière un obstacle dont ils n'avaient même pas conscience, et qui, finalement, leur ont été utiles.

[*Glen parle*]

Non. Ouais. C'est... je pense que cela vous montre, que c'est comprendre... ce qui se passe au sein de sa propre organisation parfois.

[*Tina acquiesce*]

Mmh.

[*Glen élabore son propos*]

Et en tant qu'employeur et, juste comprendre la communauté que l'on sert aussi. Donc je pense que le programme MentorHabilités offre définitivement cela à bien des égards.

[*Sheldon parle*]

Ouais, et je pense... que c'est un ... un excellent exemple que la présence de MentorHabilités dans cette entreprise, celle dont parlait Tina, a permis à cette personne de se sentir à l'aise, en sécurité et légitime pour enfin dire, ouais, moi aussi, j'ai ce défi, et j'ai besoin de mesures d'adaptation.

Peut-être qu'elle ne l'aurait jamais fait autrement...

[*Tina intervient*]

Au fait, la mesure d'adaptation coûte moins de sept dollars par an.

[*Sheldon développe sa réponse*]

Ouais. Et... mais peut-être que cette personne ne se serait jamais manifestée si nous n'avions pas pu mettre en place ce programme de mentorat au sein de l'entreprise, pas vrai ? Alors ouais, je pense que c'est un excellent exemple de la façon dont un simple geste comme le mentorat, même de courte durée, a permis cela.

[*Tina prend ensuite la parole*]

Et au-delà de la question de l'accessibilité, il y a aussi, pour les personnes qui font du mentorat, cette compétence relationnelle liée au leadership, pas vrai ? Le fait que vous insistiez un peu plus sur ce point est aussi, je pense, très important. J'ai fait une présentation il y a quelques semaines, où j'invitais les personnes participantes à réfléchir aux aspects de leur organisation qui leur semblaient moins inclusifs, à un service en particulier, et à l'intérêt qu'un programme de mentorat au sein de ce service pourrait leur apporter.

Et deux entreprises différentes m'ont contacté et m'ont dit, nous avons une idée. Donc le fait qu'elles en prennent conscience, et que cela puisse être une chose si simple – trois heures de mentorat, suffisent à faire évoluer les mentalités. Bien sûr, il faut veiller à la sécurité des mentorés dans tout ça.

Je crois que c'est le rôle du facilitateur. Et si je sais ça à l'avance, alors les facilitateurs, moi-même, ainsi que peut-être la personne des R H, pouvons entamer une conversation du genre nous savons que ce service n'est pas particulièrement inclusif, alors redoublez de vigilance. Pas vrai ? Ouais.

[*Glen remercie Sheldon et Tina*]

Non, merci beaucoup à vous deux d'avoir partagé vos précieuses idées sur inclusion B C et ouais, merci. Ouais, c'était un plaisir de vous avoir parmi nous. Ouais.

[*Tina remercie Glen*]

Merci de nous avoir reçus.

[*Sheldon remercie Glen*]

Merci de nous avoir reçus. Ouais, c'est super.

[*Tina ajoute*]

On se reparle l'année prochaine à Toronto.

[*La douce musique de piano du début de l'épisode reprend tandis que Glen prononce les mots de conclusion suivants*]

Merci d'avoir écouté le balado « Les forces au travail », présenté par l'Association canadienne de soutien à l'emploi. Pour en savoir plus sur le soutien à l'emploi et sur la façon dont nous favorisons l'inclusion en milieu de travail partout au Canada, consultez le site [supported employment point c a](http://supportedemployment.ca). Nous vous remercions de votre temps et espérons que vous serez des nôtres à nouveau. Je suis Glen Walsh. D'ici là, prenez soin de vous et continuez de promouvoir l'inclusion !

– Transcription d'un épisode de 17 minutes et 32 secondes du balado de MentorHabilités intitulé Bureau de coordination C B