Comment savoir si une personne se sent en sécurité au travail ? | Christiane Plamondon

[Pour préserver la vie privée de la famille, les prénoms des enfants et les noms de leurs écoles ont été retirés de cette version.]

[Entrevue à distance par Zoom. Invitée : Christiane Plamondon, fondatrice de CONSEILLÈRE SST. Animation : Kim Auclair, fondatrice de Capable.Media. Une production de Capable.Media.]

[Musique d'introduction. Le logo CAPABLE, en conversation apparaît sur le fond violet et doré. L'image montre alternativement Kim et Christiane dans un cadre blanc fin. Les bandeaux nomment Kim à droite et Christiane à gauche.]

[Précision de la rédaction ajoutée après l'entretien : Christiane accompagne aussi des usines de fabrication. Cette précision n'est pas prononcée dans l'enregistrement.]

[Kim Auclair]

Christiane, tu es conseillère en santé et en sécurité du travail à Rivière-du-Loup depuis plus de 15 ans. Tu travailles avec des entreprises PME dans les secteurs comme les éoliennes, les tourbières, la mécanique diesel. Tu es aussi toi, maman d'un fils autiste. C'est un peu le croisement entre ton expertise et ta vie personnelle qui t'a amené où est-ce que tu en es aujourd'hui, mais aussi au doctorat où tu travailles sur une question que peu de gens se posent. Est-ce que nos outils pour mesurer la sécurité du travail sont vraiment adaptés aux travailleurs, travailleuses, neurodivergents? Merci d'avoir accepté mon invitation.

[Christiane Plamondon]

Merci à toi, c'est un plaisir.

[Kim Auclair]

Christiane, dis-moi comment t'en es venu à croiser ton expertise? et en sécurité de travail, le monde de l'autisme, c'était quoi le déclic exactement?

[Christiane Plamondon]

En fait, ça a débuté que je voulais aider mon fils autiste, je voulais mieux le comprendre, je voulais comprendre sa réalité. Donc, j'ai été faire un certificat en trouble du spectre de l'autisme à l'UQAR, l'Université du Québec à Rimouski. Puis durant cette recherche-là, durant ce certificat-là, à toutes les fois que je voulais croiser mon domaine professionnel avec l'autisme, j'arrivais tout le temps dans une espèce de vide où il n'y avait pas grand-chose. Il faut remonter en 2020, il y a quand même six ans.

Puis là, bien, c'est mis à avoir une petite graine qui a germé dans mon esprit, me disant, moi, ça va faire bientôt 18 ans que j'ai ouvert Conseillère SST, mon entreprise. qu'est-ce que je peux faire avec les connaissances que j'ai acquis en santé, sécurité au travail et toutes les connaissances que je suis en train d'acquérir avec mon fils et aussi avec les études que je fais. C'est vraiment comme ça que

c'est venu. Je me disais comme consultante, je suis travailleur autonome, la journée que moi j'arrête tout le bagage que j'ai acquis durant ma carrière va s'arrêter avec moi.

Donc le meilleur moyen de passer ces connaissances, ça passe par la recherche dans les universités et autres. C'est vraiment comme ça que c'est fait un maillage.

[Kim Auclair]

Moi, je suis curieuse. C'est une question spontanée. Je suis curieuse. Qu'est-ce que tu as appris? Ce qui t'a le plus frappée par rapport à ton fils autiste au quotidien. Tu en sais déjà beaucoup, mais tu arrives dans l'école dans une matière plus théorique. Qu'est-ce qui t'a plus frappé?

[Christiane Plamondon]

En fait, quand j'ai fait mon certificat justement au cours du spectre de l'autisme, ce qui m'a frappé, c'est qu'on était deux mamans parmi des éducatrices, des professeurs, des gens qui travaillent avec des enfants autistes. Il y avait peu de gens qui étaient là pour les adultes autistes en milieu manufacturier ou même au travail ou autre. C'est vraiment plus la petite enfance.

C'est pour ça que j'ai décidé moi de faire mon bout de chemin avec les gens sur le marché du travail il y a beaucoup aussi de détresse chez l'adulte autiste qui m'a frappée, que j'étais pas nécessairement consciente, puis je me disais moi mon fils s'en va vers là qu'est-ce qu'on fait avec ça qu'est-ce qu'on va faire avec ça c'est vraiment ça qui me frappait de voir la différence entre ma perception puis la réalité un peu Fait que tu sais, en recherche, c'est vraiment comme la réalité qu'on voit. Fait que c'est tout cette espèce de mélange-là qui faisait que ça m'attirait beaucoup. Dans ma vie personnelle, je suis moi-même TDAH avec douance.

J'ai tendance à être celle-là qui pose beaucoup, beaucoup, beaucoup de questions. C'était la première fois que dans un milieu, on ne me disait pas de prendre moins de place et d'arrêter de poser des questions ou de me faire dire que tu n'as pas besoin de savoir ça. Arrête de te poser des questions, vas-y. Puis moi, tant que ça tourne en boucle dans ma tête, je ne suis pas capable d'avancer. Je suis comme devant un mur, il n'y a rien qui se fait. Puis quand je suis arrivée à l'université, c'était bienvenue que je pose des questions.

C'était bienvenue que je challenge la vérité, que je me demande, « Ah oui, vous avez fait comment la méthodologie derrière? » Tous mes questionnements, pour la première fois, je me sentais bien et je me sentais accueillie à ma place. Moi, je suis toujours... Oui, le départ est grâce à mon fils, mais la suite, c'était surtout pour me faire du bien à moi. C'est pour ça que j'ai continué jusqu'au doctorat.

[Kim Auclair]

C'est quand même spécial parce que dans le fond, on pense qu'on peut nommer certaines choses, ou certains gestes, certaines façons de faire. Et là, t'arrives dans la recherche, dans le domaine de doctorat. Donc, tu es très bonne pour vulgariser et apporter encore plus de richesse quand t'accompagne les PME. Et justement, dans ton travail avec les PME, qu'est-ce que tu observes quand un employeur veut intégrer quelqu'un de neurodivergent? C'est quoi les obstacles principaux?

[Christiane Plamondon]

Il y a comme deux obstacles. La première partie, c'est vraiment au niveau des connaissances en santé, sécurité et au travail, je veux dire de façon générale. Les obligations, les droits, les devoirs, on a la loi

modernisant le régime depuis 2022 qui a changé beaucoup de choses, il y a beaucoup de publicité, mais je me rends compte que les employeurs sont un peu, je veux dire, perdus là-dedans. Il y a tellement de choses, ça devient complexe. Même moi qui fais ça depuis 18 ans, je commence à trouver ça lourd et à trouver ça complexe. Il y a tout ce volet-là qui est, je vais dire, pour tous ces travailleurs-là dans une usine.

Déjà, cette complexité-là, elle est là.

Puis quand on en arrive à un employeur qui va accueillir un adulte autiste, il y a tout le volet de la connaissance sur l'autisme que souvent on va résumer au flapper, battre des bras, qu'on va résumer à quelqu'un qui ne te regardera pas, quelqu'un qui a besoin d'un horaire. on va résumer à ce qu'on en connaît puis ce qui est publicisé alors que c'est un monde et que pour chaque personne qui a un diagnostic les manifestations sont différentes donc moi c'est de là que je suis partie à me dire ok c'est un trouble c'est un spectre qui est complexe mais je crois que la majorité des adultes autistes qui sont aptes au travail avec la bonne méthode le bon fonctionnement et les bonnes connaissances, on peut les appuyer puis poursuivre une carrière intéressante.

Au Québec, nos milieux manufacturiers ont besoin de travailleurs, ont besoin d'avoir une stabilité dans l'embauche. Moi, je me disais, je voyais un match parfait de dire, mes tâches qui sont plus répétitives, mes tâches qui sont mieux connues, mes tâches, on a de la difficulté à avoir quelqu'un qui va rester en poste quand on va former, mais il va toujours viser de l'avancement, il va toujours vouloir aller plus loin. Là, je me disais, dans mes propres préjugés, peut-être qu'il y a quelque chose à faire là, un match ou quelque chose où est-ce qu'un emploi très stable, très routinier peut convenir à ce type de clientèle-là.

Puis je voyais tous les programmes que j'avais vus dans mon parcours au certificat où est-ce qu'il y avait beaucoup de choses qui étaient faites pour les enfants, les adolescents puis on les échappait rendus au marché du travail. Fait que c'est tout ça qui, mon passé d'entrepreneur, j'ai déjà eu d'autres entreprises, fait que mon passé d'entrepreneur, puis de toujours être dans plusieurs entreprises, je me disais, qu'est-ce que moi, je peux faire pour le faire? Je ne suis pas quelqu'un qui va intervenir auprès des adultes autistes, auprès des travailleurs.

Je vais intervenir par la bande, mais il y a toujours des organismes d'aide à l'emploi qui sont là. Mais moi, j'interviens plus, j'aide les entrepreneurs. C'est là ma force. Moi, je pense que si tout le monde met ses connaissances en commun, on va arriver à faire quelque chose de beaucoup plus grand, beaucoup plus gros.

[Kim Auclair]

De parler d'adaptation, de parler que je sentais que tout n'était pas adapté pour les personnes neurodivergentes qui travaillent actuellement sur l'idée que les questionnaires de sécurité du travail ne sont pas adaptés aux personnes autistes. Peux-tu m'expliquer ça simplement, s'il te plaît?

[Christiane Plamondon]

Oui, mais en gros, c'est que c'est la partie de mon fils. On va revenir à mon fils, parce que mon fils a vécu une situation. Puis l'intervenante lui a demandé « Est-ce que tu as peur de cette personne-là? » Non, parce que la personne n'était pas présente dans la pièce au moment de la question. Fait que quand l'intervenante a demandé à mon fils, « As-tu peur? » Non, tu sais, il n'a pas peur, il est en

sécurité, il est avec sa mère, une intervenante, dans une pièce fermée. Ça s'est mis à cogiter, tu sais, ça me roulait.

Puis, à un moment donné, l'automne dernier, justement, au doctorat, j'ai un professeur qui nous parlait de l'injustice herméneutique, qui est, dans le fond, l'injustice quand, je vais faire très simple, quand un formulaire ne donne pas la possibilité de dire les choses. En santé, sécurité, au travail, on a l'assignation temporaire, où est-ce qu'on va mettre, suite à une blessure, les limitations, puis que le médecin va approuver ou va donner des limitations. Puis on n'est pas capable, dans ce formulaire-là, de dire l'état de santé ou l'état mental de cette personne-là avant. Dans le formulaire, ça n'existe pas.

Puis là, je me suis mis à pousser ma réflexion et là, je suis tombée sur un questionnaire qui existe, qui évalue le sentiment de sécurité d'un travailleur. C'est une partie d'un gros questionnaire. Puis là, quand je me suis mis à regarder les questions sur le volet du sentiment de sécurité, je me disais... Tu sais, si je l'emmène dans un bureau pour faire un questionnaire, on va vivre la même situation qu'il avait vécue.

Puis là, je me suis dit, OK, qu'est-ce que je peux faire avec ce déclic-là? Puis là, je me suis mise à chercher, voir qu'est-ce qui existe justement en lien avec la neurodivergence. Je fais toujours, tu sais, je parle entre autisme et neurodivergence parce que l'autisme, c'est très fermé, tu sais, ça reste un spectre, mais je me disais, tu sais, TDAH, ça peut s'appliquer, tu sais, il y a d'autres choses qui pouvaient rentrer là-dedans, puis au doctorat, je préfère pour l'instant partir plus large, quitte à resserrer plus tard.

Fait que je suis vraiment partie là-dessus à me questionner qu'est-ce que moi, je peux faire comme questionnaire ou autre, puis avec ça, l'objectif ultime, c'est que dans le fond, c'est amener l'employeur à pouvoir travailler le sentiment de sécurité avec son travailleur neurodivergent, à pouvoir mettre des choses en place, à avoir une espèce de guide, où est-ce que là, on est capable de s'assurer que la personne se sent en sécurité.

Parce qu'il y a tout le volet risques, psychosociaux ou autres qu'on traite beaucoup ces temps-ci, mais moi, je me disais, moi, je viens du domaine de la sécurité, le cadenassage et autres, fait que moi, je veux vraiment aller vers est-ce que tu te sens en sécurité quand tu travailles? Est-ce que tu t'assures, tu sais, est-ce que tu vas revenir avec tes 10 doigts à la fin de la journée? Est-ce que tu es inquiet de ne pas revenir en sécurité. C'est comme ça que mon projet est en train de se bâtir. Il me reste un an avant l'examen doctoral et ensuite la recherche. Mais plus que je fouille, plus que je creuse, plus que c'est intéressant.

[Kim Auclair]

Puis, tu me fais penser aussi les formulaires de manière générale, ne sont pas adaptés pour des personnes qui, par exemple, veulent aller chercher du financement ou veulent avoir plus d'accompagnement en soi. Donc, les formulaires sur les sites Internet sont souvent avec des mots compliqués. Donc, une personne même qui a tout le potentiel, qui est très créative, mais qui veut aller plus loin avec un de ses projets, les formulaires, ce n'est pas adapté. Moi, personnellement, je n'ai jamais de succès en remplissant des formulaires. faire. C'est soit que je ne comprenne pas qu'est-ce qu'ils veulent.

Des fois, ça demande une certaine flexibilité des gens et d'avoir une adaptation de dire si vous voulez procéder autrement, voici une autre façon de faire. Moi, je fais le lien avec ce que je vis en en tant que personne avec une surdité, mais un parcours atypique aussi. À un entrepreneur, bien, en fait, un entrepreneur, selon toi, qui veut bien faire, qui veut intégrer une personne justement autiste dans son équipe, par où est-ce qu'il doit commencer?

[Christiane Plamondon]

Bien, je pense qu'il doit commencer par aller voir les organismes de placement. Il y a les SEMO, entre autres, il y en a quelques-uns. Je pense que c'est la plus belle porte par laquelle on doit aller voir, on doit offrir son milieu de travail. On doit ensuite s'assurer que son milieu de travail est sécuritaire et bien s'entourer. Comme moi, je suis consultante en santé et sécurité au travail, j'aide les entreprises au volet santé et sécurité au travail. Je peux aider les adaptations et autres pour ce travailleur-là.

Souvent, ils sont accompagnés par des intervenants, des intervenantes qui sont extraordinaires, mais qui n'iront pas toucher le volet santé et sécurité dans l'entreprise. Moi, je pense qu'à plusieurs, on peut arriver à faire une belle équipe. À l'université, j'ai eu la chance cet été de faire un cours d'été. La manne d'information, c'est une manne d'or travailler avec des gens qui sont différents dans leur fonctionnement parce qu'ils vont t'amener toujours un regard qui est des fois très challenge, très confrontant, très peu masqué.

Ça rentre, mon fils, quand il y a quelque chose à me dire, il me le dit, il n'y a pas de mots doux, il n'y a pas. Mais en même temps, je pense que c'est un plus pour nos entreprises à aller chercher. Je pense que c'est vraiment d'oser le dire, d'oser essayer. Ça peut être très confrontant, ça peut être aussi, en 2026, on voit beaucoup de chialage sur les réseaux sociaux, ça peut être embêtant pour quelqu'un d'essayer. Par contre, je pense que si on le fait de la bonne façon, si on prend le temps de le faire et de s'y intéresser réellement, ça va être un défi de plus, mais ça va nous amener un gros plus dans nos équipes de travail.

[Kim Auclair]

Prendre le temps, c'est le mot. Ce n'est pas juste qu'on intègre une personne différente, c'est d'avoir une personne ressource qui va bien l'intégrer, qui va s'assurer que sa sécurité et son environnement est adéquat. Et ça, l'employeur doit se le rappeler. C'est pas juste qu'on embauche une personne en situation de handicap invisible ou visible. Non, non, c'est que tu prends le temps, tu dois vraiment prendre le temps. Moi, je côtoie plusieurs personnes avec des handicaps invisibles. Et tout récemment, un autiste, des fois, ils ne sont pas capables de récupérer les... Comment je pourrais dire ça?

Je ne sais pas si je me trompe, mais les personnes autistes, des fois, pas capables de comprendre qui s'occupe de quoi ou des rôles des personnes dans une entreprise. Donc, ils ont tendance à écrire beaucoup. En tout cas, pour moi, c'est une perception que je vois avec une personne. Ils vont écrire énormément ou pas déranger, mais ils vont vouloir parler avec la personne, donner des idées. Ils sont très interactifs. Donc, prendre le temps d'accepter ça, d'avoir un responsable, C'est élémentaire pour que ça passe bien et c'est là que les SEMO ont un intervenant entre l'entrepreneur et la personne en situation d'handicap intervient.

Donc, ils peuvent s'assurer que l'emploi soit vraiment adapté à ses besoins. Toi, tu jonglais beaucoup au travail. En faisant tout ce que tu fais, tu jonglais avec trois enfants, une entreprise et des études au doctorat en même temps. Puis, tu as dit tantôt que t'avais le TDAH. Comment est-ce que t'arrives à jongler avec tout ça?

[Christiane Plamondon]

Je me pose pas trop de questions. Faut pas que je me compare. J'ai ma capacité. Je suis comme je suis. J'accepte d'être comme je suis. Avec le temps j'ai fini par trouver des mécanismes qui me permettent d'avancer. Je disais tantôt quand je suis focussé sur quelque chose qui me dérange, je serais pas capable de le lâcher. Si j'attends un courriel je peux attendre un courriel pendant 4 heures. Je serais pas capable de faire autre chose Fait qu'avec le temps, j'en suis venue à mieux organiser mon horaire. J'accepte aussi que quand je suis dans des moments comme ça, plus challengeants, que je vais être inefficace.

Ça prend de meilleures planifications. Je travaille beaucoup les soirs, la fin de semaine, parce que mon cerveau est hyper actif. Moi, ça me nourrit. Pour certaines personnes, on a besoin de décrocher, mais moi, décrocher, ça ne se fait pas. Ça m'épuise à essayer de décrocher, c'est pire. je vais m'épuiser à essayer de décrocher. J'ai un horaire qui est vraiment atypique. Quand ça va bien je travaille plus longtemps, je travaille plus tard je fais les plus gros mandats quand ça va moins bien quand il y a quelque chose qui me préoccupe, j'accepte que je ne serai pas efficace. Puis on y va une bouchée à la fois.

J'ai deux maintenant ce qui m'aide beaucoup, ce que j'ai compris, c'est que pour rester dans l'action. Moi c'est ça mon plus gros problème, rester dans l'action. J'ai un horaire de mes rendez-vous, puis j'ai un horaire de ce que je dois rendre et à qui. Fait qu'il y a à l'université, il y a les travaux, il y a mes étudiants que je dois faire des corrections, il y a mes clients à qui je dois livrer des mandats. Fait que j'ai deux horaires en parallèle. Fait que je classe mes choses, puis une fois que j'ai priorisé, que tu sais, je me suis fait un horaire, ça roule vraiment bien.

Mais il faut que j'accepte que les semaines qui sont très stressantes, où est-ce que je vais faire beaucoup d'heures, bien, la semaine d'après, ça va être difficile. Fait que là, à ce moment-là, je vais alléger mon horaire. C'est pour ça un peu aussi que je suis consultante depuis bientôt 18 ans. Ça me permet d'avoir cette flexibilité-là. Puis si jamais j'ai des urgences où on a des dossiers qui sont plus complexes ou que je dois livrer rapidement, l'énergie, le H du TDAH me permet d'être ultra efficace. puis je peux faire beaucoup d'heures en très peu de temps. Moi, je ne dors pas 8 heures par nuit, j'en dors 4-5 puis ça me convient.

Fait que c'est vraiment d'accepter qui je suis puis de trouver des endroits où est-ce que je suis acceptée comme je suis, où est-ce que je suis bien comme je suis, puis d'accepter que je vais faire des erreurs, que je suis humaine ou autre. Mais ça se fait bien.

Mais comme les gens trouvent ça un peu bizarre, mais moi, le doctorat, ça m'a comme redonné le goût dans ma carrière professionnelle. puis des heures à éplucher des textes en anglais sur la neurodivergence ou autre ça me nourrit, c'est ma passion j'ai peu de passion, j'ai la pêche puis les études, moi c'est mon passe-temps les gens ne comprennent pas nécessairement mais je dis

toujours, tu n'as pas besoin de me comprendre tu n'as même pas besoin de l'accepter. Moi je suis comme ça puis je fais ma place.

Puis à chaque étape, quand j'ai décidé de finir mon bac, d'aller à la maîtrise, j'en ai parlé avec les enfants. Est-ce que maman va à la maîtrise? Est-ce que vous êtes d'accord? Oui. Quand j'ai terminé ma maîtrise, ça a super bien été. J'ai été présenter mes résultats en Europe. Je me suis promenée, j'étais au Maroc. Grâce à ma maîtrise, j'ai gagné des bourses, j'ai gagné des prix. Quand les enfants ont vu ça, j'ai dit « bien, tu sais, j'aurais la chance d'aller au doctorat puis mes études seraient payées. Vous en pensez quoi? » bien là, tout le monde était énervé, tu sais. Tout le monde était content. Fait que, tu sais, ça donne une...

C'est ça. Fait que l'année dernière, moi, je suis rentrée au doctorat à l'UQAM. Fait qu'on a fait nos quatre, une rentrée dans une nouvelle école en même temps. Fait qu'on vit ça en famille. Tout le monde étudie. Tout le monde fait ses devoirs le soir, puis tout le monde travaille. On aime ça. C'est un projet de famille.

[Kim Auclair]

C'est quoi tes limites? Comment t'arrives à mettre une certaine limite dans tout ce que tu fais? Parce que tu as deux horaires. tu as sûrement une stratégie par rapport à ça.

[Christiane Plamondon]

En fait, c'est les nouveaux projets. Moi, je suis très impulsive avec le TDAH. C'est là-dessus qu'il faut que je me surveille. maintenant je ne dis plus oui à quelqu'un rapidement tu sais quand tu m'as posé la question : est-ce que t'étais intéressée, j'ai pris le temps de réfléchir.

Maintenant c'est pas que ça m'intéresse pas, je vais jamais dire oui en partant, je vais dire ça m'intéresse, je te reviens puis je vais prendre un, souvent je vais prendre, je vais dire la nuit, mais je vais prendre un moment pour dire ok, oui c'est intéressant, oui je veux le faire oui on y va, qu'est-ce qu'il faut que j'enlève dans mon horaire Qu'est-ce qu'il faut que j'enlève? Qu'est-ce qu'il faut que je fasse moins? Qu'est-ce que je peux déléguer? Si j'arrive et que ça ne se parle pas et que ça ne se connecte pas ou que j'ai l'impression de devoir me dire non à moi pour te dire oui, si j'ai appris ça, bien, je n'y vais pas.

Maintenant, j'ai toujours un... Je me contrôle beaucoup.

Quand j'ai les projets, maintenant, je les mets sur écrit en visuel pour ne pas en avoir 150. là, tu sais, fait que là, je les mène à terme, puis je me je vais dire, je me punis tant qu'il n'est pas terminé, je ne passe pas un autre tu sais, je vais toujours me contrôler comme ça, puis depuis que je fais ça, apprendre à dire oui quand je ne me dis pas non puis apprendre le temps de réfléchir, bien ça m'a beaucoup apporté parce que quand je vais repenser au projet une à deux heures après que tu me l'aies présenté, par exemple bien là, tout le mécanisme derrière on va s'enclencher, puis toutes les idées vont sortir, puis à un moment donné, je vais faire, oh mon Dieu, mais c'est vrai, j'ai telle chose, oh non, j'ai, oh non, ah, ah, puis je ne pourrais pas, puis si je ne peux pas, bien, tu sais, je vais dire à la personne, ton projet m'intéresse vraiment, j'aimerais vraiment ça, mais pour telle, telle, telle contrainte, est-ce qu'on le fait plus tard, est-ce qu'on le fait dans un autre moment, est-ce que ça te convient, est-ce que je reviens avec des solutions, puis souvent, on réussit à le faire, mais un peu plus

loin. sais, cet été, j'adore la pêche, j'ai pêché trois fois parce que j'avais autre chose à faire puis je devais régler des problématiques.

Cet automne, j'aurais aimé ça partir en voyage. Je partirais pas en voyage parce que j'ai de la planification à faire, parce que j'ai du travail à faire. Mais comme je le remplace par quelque chose que j'aime, ça ne dérange pas. Mais c'est l'impulsivité qu'il faut régler. Moi, l'impulsivité, c'est mon problème.

[Kim Auclair]

Christiane, on arrive déjà à la dernière question de l'entrevue. Qu'est-ce que tu espères changer concrètement avec ta recherche dans les prochaines années? Quel impact que tu veux laisser dans le futur?

[Christiane Plamondon]

C'est une grosse question puis je ne sais pas si je ne sais pas comment te le dire, mais tu sais, j'ai aucune prétention à faire des études. Je fais des études d'abord pour moi, mais ce que j'aimerais changer dans le fond, c'est donner une voix à ces adultes-là qui vivent des difficultés à être embauchés ou à maintenir leur emploi, c'est vraiment d'être le pont entre ces personnes-là et les employeurs. Parce que moi j'ai une capacité, une facilité de communication que je rentre bien dans les milieux de travail et autres.

Fait que je me dis si avec mes connaissances et ma personnalité je suis capable de leur permettre de travailler ou même d'exister dans la recherche c'est de prendre plus de place dans la recherche, bien j'aurais réussi. Parce que tu sais, il y a des sujets qui sont moins, je vais dire moins sexy, mais quand les gens commencent à s'y intéresser, il y a d'autres chercheurs qui s'y intéressent, puis là bien tu sais ça finit par faire un sujet de l'heure. Fait que je pense que l'embauche des adultes, je vais dire avec la diversité capacitaire est vraiment quelque chose qui peut être intéressant, puis le maintien en emploi.

Moi, je connais pas la partie ressources humaines je connais la partie santé, sécurité au travail fait que si j'arrive à faire ce pont-là puis amener des nouvelles connaissances pour permettre cette ouverture-là des milieux bien j'aurais réussi je me dis, s'il y a une personne de plus qui trouve sa place dans le domaine du travail, j'aurais réussi s'il y a un chercheur de plus qui lit un article que j'ai écrit puis que ça l'amène à faire d'autres recherches, j'aurais réussi tu sais, je suis pas à grande échelle moi je suis à très petite échelle puis si moi, la journée que je vais quitter la Terre, si mes connaissances j'ai réussi à aller faire survivre à ma personne, bien là, c'est le jackpot.

[Kim Auclair]

Christiane, j'ai trouvé notre échange tellement intéressant et j'espère que ceux qui nous écoutent aussi, merci encore d'avoir accepté mon invitation.

[Christiane Plamondon]

Merci à toi pour l'opportunité.

[Musique de fin. Le logo CONSEILLÈRE SST apparaît dans un panneau blanc arrondi, au-dessus de la mention « Fière partenaire de la saison 3 de CAPABLE ». Le petit logo Capable.Media apparaît ensuite seul, centré sur le fond bleu. Musique : raspberrymusic (YouTube).]