



L'IMPORTANCE DU PROJET PROFESSIONNEL COMME MOTEUR DE L'AUTONOMIE POUR LES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

Marie Ducharme, c.o

16 Mars 2017

ACCUEIL ET SOUTIEN AUX ÉTUDIANTS EN SITUATION DE HANDICAP

Objectifs de la conférence

L'inclusion socioprofessionnelle permet:

- de développer une identité,
- de se fixer un but,
- d'établir des relations,
- de développer des ressources,
- somme toute de donner une signification à sa vie.

Une situation de handicap peut souvent être associée à **une stigmatisation** et entraîner une **situation discriminante** pouvant nuire à cette inclusion.

Quel rôle pouvons-nous jouer afin de réduire ces obstacles?

Objectifs de la conférence

Voici les questions qui seront abordées dans cet atelier :

- ❑ Quels sont les défis rencontrés par les personnes en situation de handicap dans leur développement scolaire et professionnel ?
- ❑ Comment fusionner les capacités et les aspirations de ces personnes, tout en préservant leur estime de soi trop souvent ébranlée par leur condition médicale ?
- ❑ Quelles sont les interventions qui faciliteraient la continuité de leur cheminement scolaire et professionnel ?

Toutes ces questions touchent l'importance du projet professionnel comme moteur de l'autonomie de la personne en situation de handicap.

Constats sur le monde du travail

Certaines caractéristiques sont évoquées depuis des années pour qualifier les transformations du monde du travail :

- ❑ un contexte économique incertain;
- ❑ la rareté de certains types d'emplois;
- ❑ des exigences académiques et professionnelles élevées de la part des employeurs.

Constats sur le monde du travail

Nous devons leur ajouter deux pressions démographiques qui affectent particulièrement le monde du travail d'aujourd'hui :

- ❑ des employés de plus en plus âgés;
- ❑ le manque de jeunes disponibles pour assurer la relève (p.1).

De plus, l'âge des employés mènera à un taux croissant de handicaps chez les travailleurs matures (p.2).

Source: Brisbois, Richard. Business Benefits of Accessible Workplaces. Ottawa : The Conference Board of Canada, 2014.
<http://www.conferenceboard.ca/e-library/abstract.aspx?did=6264>.

Constats sur le monde du travail

L'immigration à elle seule n'arrivera pas à combler le manque d'employés qualifiés et les employeurs devront commencer à être plus inclusifs dans leurs pratiques d'embauche pour trouver de nouvelles sources de talents.

(Deloitte, The Road to Inclusion, p.3.)

Source: Brisbois, Richard. Business Benefits of Accessible Workplaces. Ottawa: The Conference Board of Canada, 2014.
<http://www.conferenceboard.ca/e-library/abstract.aspx?did=6264>.

Des constats sur l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap

- ❑ Près de 3,8 millions de Canadiens (ou 13,7% de la population) s'identifiaient eux-mêmes comme ayant un handicap en 2012¹;
- ❑ Les personnes avec un handicap sont trois fois plus susceptibles de se retrouver sans emploi, au chômage ou d'être rejetées par le marché du travail ²;
- ❑ Au Québec, le taux d'emploi chez les diplômés universitaires est de 82 %, mais seulement 57 % des diplômés qui ont une incapacité arrivent à décrocher un travail ³.

1. Statistique Canada, Participation and Activity Limitation Survey, 2001, and Canadian Survey on Disability, 2012, p.2.

2. Collin, Lafontaine-Émond, and Pang, Persons With Disabilities in the Canadian Labour Market, p.3.

Source : Brisbois, Richard. Business Benefits of Accessible Workplaces. Ottawa: The Conference Board of Canada, 2014. <http://www.conferenceboard.ca/e-library/abstract.aspx?did=6264>.

3 <http://ici.radio-canada.ca/nouvelle/511158/foire-emploi-handicap>.

Juste au Québec

« Sur 750 000 personnes handicapées du Québec, environ 400 000 sont aptes au travail, mais seulement 120 000 ont un emploi. Leur taux d'emploi est de 35% alors que celui du reste de la population est de 70% »

Source : Rogers, Caroline (2009) Embaucher une personne handicapée, c'est facile! La Presse Affaires.
<http://lapresseaffaires.cyberpresse.ca/cv/vie-au-travail/200907/03/01-881134-empaucher-une-personne-handicapee-cest-facile.php>.

À la recherche d'explications...

« L'enquête canadienne sur l'incapacité, menée par Statistique Canada en 2012, *Profil des expériences sur le marché du travail : adultes canadiens de 15 ans et plus ayant une incapacité*, mentionne que :

Plusieurs facteurs influent sur la relation entre l'incapacité et l'emploi. Les personnes ayant une incapacité qui possédaient un haut niveau de scolarité étaient beaucoup plus susceptibles d'avoir un emploi que celles qui avaient fait des études moins avancées. L'écart sur le plan de l'emploi entre les personnes ayant une incapacité et les autres Canadiens était moins prononcé chez les diplômés universitaires ».

Tiré: <http://sphere-qc.ca/blogue/niveau-dedecation-ne-suffit-when-the-education-level-falls-short>.

À la recherche d'explications...

« De nombreuses personnes en âge de travailler qui ont une incapacité ont, du moins de façon intermittente, quitté la population active. En plus des personnes ayant une incapacité qui travaillent actuellement, environ 411 600 personnes n'ont pas d'emploi, mais seraient aptes au travail. **Presque la moitié de ces travailleurs potentiels sont des diplômés postsecondaires.** »

*Tiré de: L'enquête canadienne sur l'incapacité menée par Statistique Canada en 2012
(Profil des expériences sur le marché du travail : adultes canadiens de 15 ans et plus ayant une incapacité).*

À la recherche d'explications...

Les personnes en situation de handicap sont généralement aussi bien instruites que celles de la population en général. En fait, 50% des gens ayant un handicap ont un diplôme post-secondaire.

Il y a donc des personnes handicapées disponibles et diplômées, trouvez l'erreur !!!

Source : Statistique Canada, Survey of Labour and Income Dynamics, 2011, p.3. Brisbois, Richard. Business Benefits of Accessible Workplaces. Ottawa: The Conference Board of Canada, 2014.
<http://www.conferenceboard.ca/e-library/abstract.aspx?did=6264>

Pour en finir avec la santé

La santé est un état de bien-être physique, mental et social complet et non pas seulement l'absence de maladie ou d'infirmité.

Cette définition est inscrite au préambule 1 de la Constitution de l'Organisation mondiale de la santé (OMS) de 1946 et n'a pas été modifiée depuis. Elle implique que tous les besoins fondamentaux de la personne soient satisfaits, qu'ils soient affectifs, sanitaires, nutritionnels, sociaux ou culturels, et ce, à tous les stades de la vie.

La santé est donc présentée plutôt comme un objectif, que certains jugeront utopique, puisque l'OMS évalue, selon le pays étudié, que 70 à 99 % des gens ne jouissent pas d'une bonne santé physique ou qu'ils sont malades.

Pour en finir avec la santé

Quelques individus naissent avec un handicap, d'autres le développent avec le temps. N'importe qui peut se retrouver en situation de handicap à cause d'un accident, d'une maladie ou de l'âge...

C'est quelque chose à toujours garder en tête.

Ce ne sont pas toutes les personnes en situation de handicap qui ont un handicap visible: pour la grande majorité, le handicap ne l'est pas du tout ! Il est fort possible que nous connaissons ou côtoyons au travail quelqu'un qui a un handicap mais on ne s'en doute pas ou on ne s'en formalise pas.

La santé est donc quelque chose qui fluctue sur un continuum et des personnes handicapées, il y en a partout !!!

Source : Brisbois, Richard. Business Benefits of Accessible Workplaces. Ottawa: The Conference Board of Canada, 2014.
<http://www.conferenceboard.ca/e-library/abstract.aspx?did=6264>, p.4.

Les personnes en situation de handicap et la productivité au travail

Selon un sondage de la BMO, 77% des propriétaires de petites entreprises qui ont embauché des personnes ayant un handicap, disent que ces employés ont comblé leurs attentes et les ont même dépassées ¹.

Les recherches de Statistique Canada ont constaté qu'une organisation qui emploie des personnes avec un handicap, ont un **taux de rétention du personnel 72% plus élevé** que les entreprises qui n'ont pas d'employés ayant un handicap. Environ 90% des employés avec un handicap sont plus performants que ceux sans handicap ².

1. Bank of Montreal, BMO Survey: More Than Half of Small Businesses Have Never Hired a Person With a Disability, p.7.

2. Deloitte, The Road to Inclusion, p.6.

Source : Brisbois, Richard. Business Benefits of Accessible Workplaces. Ottawa: The Conference Board of Canada, 2014.
<http://www.conferenceboard.ca/e-library/abstract.aspx?did=6264>.

La plus value : voici des faits qui ne mentent pas ! L'apport d'une créativité et d'une expertise unique au travail.

Les recherches tendent à démontrer que plus la diversité au sein de l'équipe de travail est grande, plus « le champ » de solutions envisageables est grand et plus les solutions seront innovantes et créatives ¹.

Les personnes ayant un handicap apportent souvent une expertise et des habiletés uniques aux entreprises où elles travaillent. Elles font preuve de persévérance, de détermination, ce qui fournit un excellent « exemple » et une source de motivation pour l'entreprise ².

Une personne qui se déplace en fauteuil roulant doit faire preuve d'innovation et doit savoir s'adapter simplement pour passer au travers de la journée. Imaginez comment une telle personne peut être un **plus** pour une équipe de travail ³.

Étonnant ! Ces personnes peuvent donc être productives et créatives, mais encore une fois, quel est le problème?

1. Deloitte, The Road to Inclusion, 1.) (European Commission, The Costs and Benefits of Diversity) (Equality and Human Rights Commission, An Employer's Guide, 4), p.7.

2. Wong, « Being Different: Understanding People With Disabilities. » (Purdie, Employment of People With Disabilities), p.8.

3. Griffiths, Alison. « Six Reasons why Hiring Disabled is Good for Business, p.8.

Source : Brisbois, Richard. Business Benefits of Accessible Workplaces. Ottawa: The Conference Board of Canada, 2014.
<http://www.conferenceboard.ca/e-library/abstract.aspx?did=6264>.

Des défis chez les employeurs

- ❑ Préjugés ou perceptions erronées;
- ❑ Tendance à rechercher la performance;
- ❑ Difficulté à composer avec la différence;
- ❑ Peur que la personne handicapée ne soit pas productive;
- ❑ Lieu de travail peu ou pas accessible;
- ❑ Perception des collègues qui peuvent percevoir un passe-droit ou une charge accrue de travail associée à des capacités diminuées ;
- ❑ Occasionne plus de tâches et de formulaires administratifs à compléter.

Nécessité d'intervenir souvent, pour pallier le manque d'information.

Source : Mélissa Lévy. 2012. Des emplois accessibles pour les personnes handicapées: des réflexions et des pistes de solutions. Printemps 2012, Paraquad.

Défis de la personne ayant un handicap

- ❑ Manque de confiance en ses capacités;
- ❑ Manque de scolarité dans certains cas;
- ❑ Surprotection des proches;
- ❑ Manque d'information sur leurs incapacités et les aménagements.

Intervenir sur le savoir-être.

Source : Mélissa Lévy. 2012. Des emplois accessibles pour les personnes handicapées: des réflexions et des pistes de solutions. Printemps 2012, Paraquad.

Le savoir-être pour éviter le pire ...

Il vaut souvent mieux éviter que l'employeur voit l'embauche comme une bonne action car cette attitude empêche l'émergence de la juste valeur et d'une relation égalitaire avec l'employé.

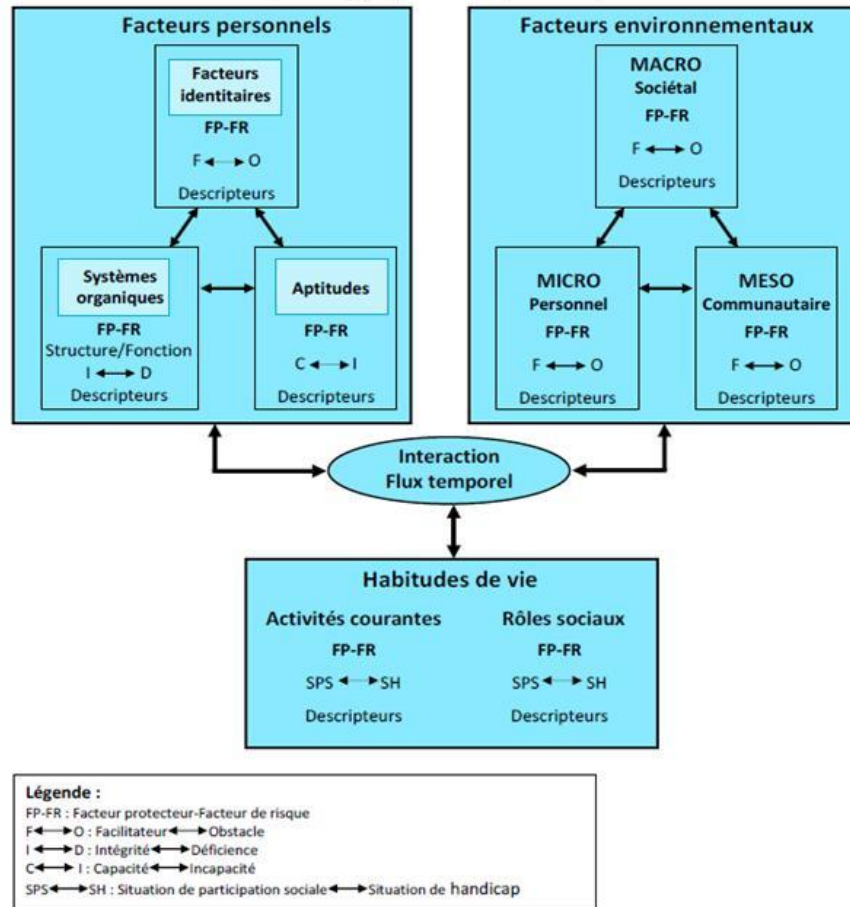
Le meilleur argument : la force du candidat, soit sa compétence.

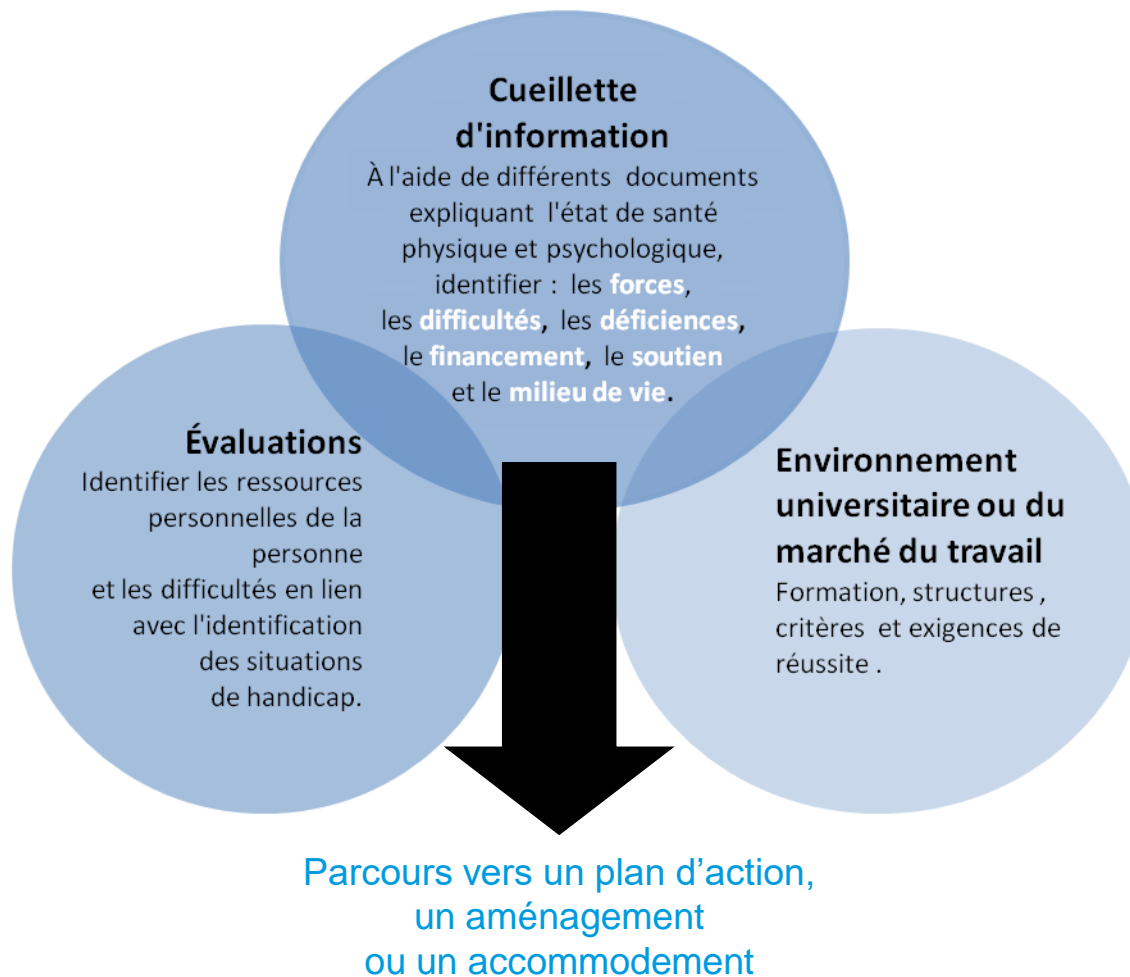
Source : Mélissa Lévy. 2012. Des emplois accessibles pour les personnes handicapées: des réflexions et des pistes de solutions. Printemps 2012, Paraquad.

Notre rôle comme intervenant : aider à la réflexion.

- ❑ Faire preuve de réalisme dans le choix de carrière et d'emploi (tâches, énergie, capacités);
- ❑ Déterminer ce que les employeurs recherchent réellement;
- ❑ Proposer les aménagements nécessaires à la situation de handicap.

Modèle de développement humain et Processus de production du handicap (MDH-PPH 2) (Fougeyrollas, 2010)





ACCUEIL ET SOUTIEN AUX ÉTUDIANTS EN SITUATION DE HANDICAP

La formation demeure un des meilleurs antidotes au chômage des personnes en situation de handicap (le savoir et le savoir-faire)

Parmi les principaux obstacles à la recherche d'un emploi, les personnes ayant une incapacité qui étaient inactives ont mentionné une formation ou une expérience insuffisante. Bon nombre de travailleurs potentiels ayant une incapacité souhaitent suivre un programme de formation professionnelle afin d'augmenter leur employabilité. »

Tiré de: L'enquête canadienne sur l'incapacité menée par Statistique Canada en 2012 (Profil des expériences sur le marché du travail : adultes canadiens de 15 ans et plus ayant une incapacité).

La formation demeure un des meilleurs antidotes au chômage des personnes en situation de handicap (le savoir et le savoir-faire)

Par contre, le CAMO (Comité d'adaptation de la main-d'œuvre pour personnes handicapées, organisme qui n'existe plus depuis peu) a produit un rapport diagnostic sur la formation des personnes handicapées en janvier 2014 qui apporte quelques nuances.

Il y a **une présence accrue d'étudiants en situation de handicap** dans les services d'aide qui soutiennent leur démarche d'études au CÉGEP et à l'université mais il y a encore beaucoup à faire pour augmenter la participation à la formation professionnelle .

Voici les compétences recherchées par les employeurs: le savoir-être

- ❑ Communiquer
- ❑ Gérer l'information
- ❑ Utiliser des chiffres
- ❑ Réfléchir et résoudre des problèmes
- ❑ Démontrer des attitudes et des comportements positifs
- ❑ Être responsable
- ❑ Être souple
- ❑ Apprendre constamment
- ❑ Travailler en sécurité
- ❑ Travailler avec d'autres
- ❑ Participer aux projets et aux tâches.

Source : <http://www.conferenceboard.ca/topics/education/learning-tools/employability-skills-fr.aspx>

ACCUEIL ET SOUTIEN AUX ÉTUDIANTS EN SITUATION DE HANDICAP

Stimuler le sentiment d'efficacité personnelle (SEP)

- Le sentiment d'efficacité personnelle ou SEP, est un concept du psychologue Albert Bandura, qui pourrait être défini comme étant *la croyance en ses propres capacités à atteindre des objectifs*;
- Ainsi, il est admis qu'une personne ayant un sentiment d'efficacité *plus élevé aura tendance à s'engager, à entreprendre, à s'informer et à s'autodéterminer* tandis qu'une personne qui, au contraire, le ressent moins, se sentira impuissante, voir démotivée;
- Bandura (1997), souligne que le SEP joue un *rôle clé* dans la poursuite d'études et la carrière professionnelle.

Lecture inspirante: Bandura, A. (2007) *Auto-efficacité: le sentiment d'efficacité personnelle*, Édition: de Boeck.

ACCUEIL ET SOUTIEN AUX ÉTUDIANTS EN SITUATION DE HANDICAP

Pourquoi une démarche axée sur les compétences ? Pour...

- ❑ Mieux se connaître afin de mettre en valeur ses points forts et *renforcer* ses points faibles;
- ❑ Explorer les potentialités afin de préparer l'avenir;
- ❑ Favoriser la réappropriation de compétences peut-être oubliées;
- ❑ Dégager un sens au parcours en recensant les lignes de force qui s'en dégagent;
- ❑ Permettre d'imaginer un processus continu de développement (un bilan n'est jamais fini).

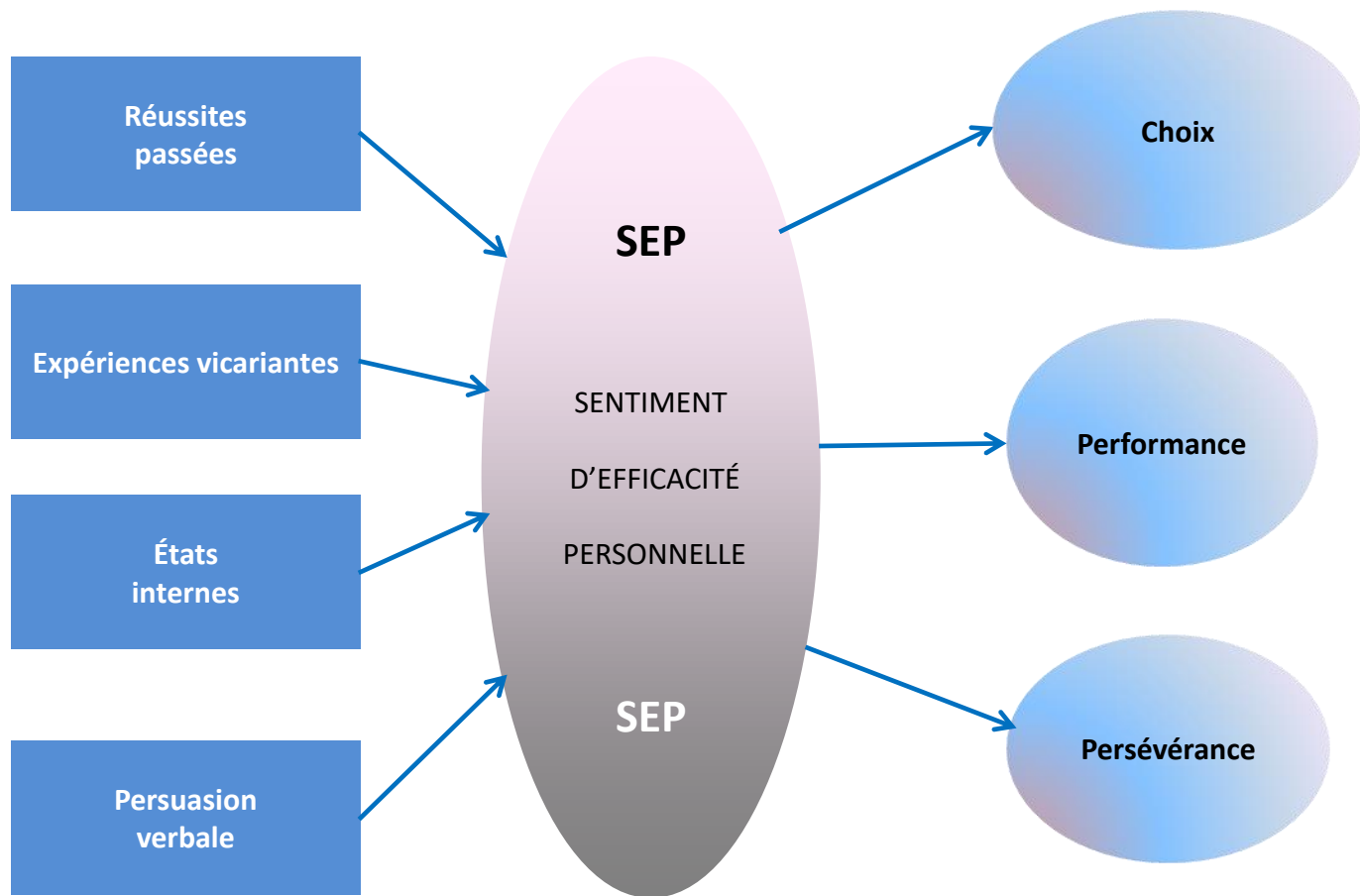
Source : Arsenault

ACCUEIL ET SOUTIEN AUX ÉTUDIANTS EN SITUATION DE HANDICAP

Sentiment d'efficacité personnelle SEP-Modèle de Bandura

Tiré de : Bilan de compétences-Portfolio et projet professionnel : des indissociables !

Daniel Poulin, c.o., en collaboration avec **Marie Ducharme, c.o.** et **Lyne Beaudoin, c.o.**
et AQICESH.



ACCUEIL ET SOUTIEN AUX ÉTUDIANTS EN SITUATION DE HANDICAP

LE SEP

- *Expériences passées* : le SEP se développe par les expériences actives (les succès).
Question: le succès est-il attribué à la chance ou à l'effort?
- *Expériences vicariantes* : forme d'apprentissage par l'observation et le modelage: modèle choisi, nombre et type de compétences à acquérir ;
- *États internes* : non seulement l'intensité des réactions émotionnelles et physiques, mais aussi comment elles sont perçues ;
- *Persuasion verbale* : dépend de la crédibilité perçue et de l'expertise.

Notre rôle: diminuer le niveau de stress, les émotions négatives et corriger les fausses interprétations de l'état corporel.

Source : AQICESH.

ACCUEIL ET SOUTIEN AUX ÉTUDIANTS EN SITUATION DE HANDICAP

Je suis un intervenant auprès d'une personne en situation de handicap

- ❑ Reconnaissez ses capacités et ses goûts et exprimez-les lui ;
- ❑ Dédramatisez, démontrez une ouverture d'esprit, soyez un bon guide, c'est-à-dire, servez de modèle, respectez son choix professionnel, présentez une image motivante et réaliste du monde du travail ;
- ❑ Cherchez avec lui de l'information sur les métiers et les professions ;
- ❑ Faites de l'accompagnement, visitez les Salons de l'emploi, des sites, discutez de votre parcours professionnel et partagez ce que vous aimez de votre travail.

Source : OCCOPPQ-2010.

ACCUEIL ET SOUTIEN AUX ÉTUDIANTS EN SITUATION DE HANDICAP

Explorer dans l'action

- ❑ Devenir élève d'un jour (à tous les niveaux scolaires);
- ❑ Visiter les *Journées carrière* des établissements scolaires;
- ❑ Faire du bénévolat, des activités étudiantes;
- ❑ Échanger avec des gens qui pratiquent les métiers qui l'intéressent;
- ❑ Avoir un emploi d'été ou à temps partiel;
- ❑ Visiter le milieu de travail d'un parent ou d'un proche;
- ❑ Rencontrer un conseiller d'orientation (à l'école, en consultation privée, dans des organismes communautaires ou d'employabilité, dans le réseau des Carrefours, au ROSEPH (organisme d'aide à l'insertion des personnes handicapées, etc.).

Source : OCCOPPQ-2010.

ACCUEIL ET SOUTIEN AUX ÉTUDIANTS EN SITUATION DE HANDICAP

Construire des modèles de réussite significative pour la personne

- ❑ Être axés sur les besoins de la personne et non sur les déficiences, afin de construire des modèles de réussite significative;
- ❑ Se concentrer non seulement sur les incapacités de la personne, mais davantage sur ses forces, c'est-à-dire ses aptitudes et les ressources existantes dans son milieu sur lesquelles elle pourra s'appuyer. Ces actions vont dans le sens de l'encouragement par le milieu scolaire, influencent la réussite scolaire de l'étudiant et surtout, sa perception positive face aux capacités (compétences) qui en découleront.

Source : AQICESH et recommandations déjà identifiées dans la recherche DAEUC, 2010.

ACCUEIL ET SOUTIEN AUX ÉTUDIANTS EN SITUATION DE HANDICAP

Parler de son handicap et pourquoi?

- Parce qu'il s'agit d'une démarche à contre-culture car elle va à l'encontre des valeurs dominantes qui misent sur la performance;
- Il n'y a pas d'obligation légale de le faire, mais... ce n'est pas parce qu'on voit le handicap qu'on le comprend...

La personne en situation de handicap est souvent la mieux placée pour expliquer sa situation et ses besoins.

Inspirée Méliisa Lévy, c.o. De soi à l'emploi, Parler de sa limitation ou la taire... Là est la question ! (Date) , Paraquad..

Impact d'une divulgation. Pour...

- ❑ Éviter le fardeau du secret et réduire l'anxiété;
- ❑ Établir une relation de confiance et d'authenticité avec l'employeur;
- ❑ Dédramatiser la situation et réduire les inquiétudes;
- ❑ Montrer une maîtrise de la situation;
- ❑ Favoriser le maintien à l'emploi;
- ❑ Éviter la propagation des préjugés par une bonne information;
- ❑ Faire connaître les besoins et trouver des solutions avec l'employeur si nécessaire;
- ❑ Démontrer de la débrouillardise et la capacité de trouver des solutions;
- ❑ Faire la distinction entre le handicap et la personne et savoir que le handicap ne change pas la valeur de la personne.

Inspirée de Mélissa Lévy, c.o. De soi à l'emploi, Parler de sa limitation ou la taire... Là est la question ! (Date) , Paraquad.

Les éléments de l'équation gagnante de l'accommodement

La *connaissance* des troubles et leurs effets sur le travail
(la divulgation)

+

La connaissance des *accommodements* possibles

=

Une bonne stratégie *d'intégration*

=

Une meilleure *prise de décision* (embauche et promotion),
fondée sur le mérite réel de l'employé

Inspirée d'Odette Raymond et Catherine Deslière, Formation sur les troubles d'apprentissage et le marché du travail, AQETA.

ACCUEIL ET SOUTIEN AUX ÉTUDIANTS EN SITUATION DE HANDICAP

Les accommodements en emploi

Les recherches effectuées par le U.S. Job Accomodation Network (le réseau des accommodements à l'emploi aux États-Unis) ont démontré que la majorité des employés avec des handicaps ne nécessitent pas d'accommodements particuliers.

Source : Brisbois, Richard. Business Benefits of Accessible Workplaces. Ottawa: The Conference Board of Canada, 2014.
<http://www.conferenceboard.ca/e-library/abstract.aspx?did=6264>, p.11.

Des accommodements universels

«Les horaires flexibles constituent un élément clé:

- Ils constituent la mesure d'adaptation en milieu de travail la plus souvent mentionnée par les personnes ayant une incapacité et qui occupent un emploi. Cette mesure, de façon générale, a déjà été mise en place par l'employeur;
- Un horaire flexible s'imposerait encore davantage pour attirer la candidature des travailleurs ayant une incapacité;
- Le besoin d'un horaire flexible ou d'une réduction des heures de travail constituerait également la raison la plus souvent invoquée par les personnes ayant une incapacité et qui occupaient un emploi pour expliquer les difficultés à progresser dans leur carrière ou à changer d'emploi.»

Dans un contexte où le discours sur la conciliation travail-famille-vie privée prend de plus en plus d'importance, ces aménagements deviendront **universels**.

Tiré de: L'enquête canadienne sur l'incapacité menée par Statistique Canada en 2012 (Profil des expériences sur le marché du travail : adultes canadiens de 15 ans et plus ayant une incapacité).

Des solutions pour les employeurs: mettre à l'avant-plan la diversité dans leur mission

Plusieurs organisations comprennent que de changer les valeurs démographiques et sociétales de leur entreprise est maintenant une nécessité pressante et elles y accordent même un avantage compétitif.

Certaines sont rendues tellement loin dans le processus qu'elles ont **intégré l'accessibilité des personnes handicapées dans leur stratégie d'affaires et leurs pratiques.**

Source : Brisbois, Richard. Business Benefits of Accessible Workplaces. Ottawa: The Conference Board of Canada, 2014.
<http://www.conferenceboard.ca/e-library/abstract.aspx?did=6264>, p.5.

Des solutions pour les employeurs: mettre à l'avant-plan la diversité dans leur mission

« Presque 90 % cent des propriétaires de PME considèrent la diversité en milieu de travail comme un atout, mais seulement 36 % disent disposer d'un programme pour encourager la diversité. »

« Le fait d'avoir un programme de diversité autorise et incite les gens à parler ouvertement de leurs différences. Un tel programme peut en outre contribuer à réduire la stigmatisation, à abattre des barrières et à faire en sorte que les employés disposent du soutien dont ils ont besoin pour donner le meilleur d'eux-mêmes au travail. »

Source : BMO. Selon un sondage e BMO, quatre propriétaires de PME sur 10 embauchent des personnes handicapées. En ligne. 2014.
<http://nouvelles.bmo.com/press-releases/selon-un-sondage-de-bmo-quatre-proprietaires-de-p-tsx-bmo-201410070971633002>.

Programme incitatif pour soutenir l'embauche des personnes handicapées

- ❑ Contrat d'intégration au travail (CIT);
- ❑ Adaptation des poste des travail via des organismes spécialisés:
ROSEPH,
PSEA,
PDEIPH,
Sphère-Québec.

Vos questions

Coordonnées:

Marie Ducharme, c.o.

Conseillère d'orientation

Accueil et soutien aux étudiants en situation de handicap

Centre des services d'accueil et de soutien socioéconomique, UQAM

ducharme.marie@uqam.ca

514 987-3000, poste 8719

+ sur le Web: vie-etudiante.uqam.ca

+ sur Facebook: www.facebook.com/VieEtudianteUQAM

+ sur Twitter: www.twitter.com/VieEtudiante

Merci de votre attention!