

Balado de La Ressource : L'employabilité et la déficience intellectuelle



Introduction à La Ressource

Bonjour, je suis Patricia Lamarche, coordonnatrice provinciale de La Ressource et bienvenue à le balado de La Ressource; **À la loupe : les ressources professionnelles francophones en Ontario**. La Ressource est une initiative provinciale qui vise à améliorer l'accès aux services cliniques spécialisés francophones en Ontario. La Ressource soutient les professionnels et les agences qui offrent des services à des adultes francophones ayant une déficience intellectuelle et des besoins cumulés de santé mentale ou présentant des comportements ayant des défis.

Une des initiatives de La Ressource est donc de partager des ressources en français. Nous avons un site web dans lequel on peut retrouver des articles, des mémoires et des ressources sur le sujet de la déficience intellectuelle et des sujets connexes, tels que la sexualité, la trisomie 21, la santé mentale, etc. Nous animons également des groupes de discussions virtuelles avec des participants travaillant dans le secteur de la déficience

intellectuelle à travers l'Ontario sur des sujets variés tels que les défis en matière de logement, le mapping communautaire et la COVID-19.

Alors, nous commençons un nouveau moyen de partage de ressources, soit le baladodiffusion. Pour notre sujet aujourd'hui, nous allons nous pencher sur l'**employabilité** et la déficience intellectuelle, à savoir l'importance de l'employabilité dans la vie de personnes qui ont des déficiences intellectuelles, les défis et les soutiens qu'on peut apporter pour que les personnes vivent des succès dans leur emploi. Pour nous aider à mieux comprendre cet enjeu, nous avons invité Brahim Amane de l'Association pour l'intégration sociale d'Ottawa, donc un organisme qui est voué à offrir des services en français aux personnes ayant déficiences intellectuelles, favorisant ainsi leur épanouissement et leur inclusion au sein de la communauté.

Introduction à notre invité

Tout d'abord, un peu sur Brahim. Brahim Amane est superviseur du service de soutien à l'emploi de l'Association pour l'intégration sociale d'Ottawa depuis plus de trois ans et il a également été conseiller en emploi et a contribué à créer des programmes en employabilité.

Patricia : Brahim, bienvenue à notre série de balados avec La Ressource.

Brahim : Merci Patricia, merci à toi et à La Ressource pour cette invitation. C'est toujours un plaisir de collaborer avec vous.

Patricia : Merci, j'ai bien hâte pour notre conversation.

Mais avant tout, est-ce que tu peux nous présenter et nous parler un peu de ton parcours professionnel?

Brahim : On n'a déjà dit l'essentiel, donc je reprends un petit peu. Brahim Amane, je suis superviseur du service de soutien à l'emploi à l'Association pour l'intégration sociale d'Ottawa, plus communément connue comme AISO, depuis, comme tu as dit, depuis 2022, donc un peu plus de trois ans maintenant.

Avant de rejoindre l'AISO, j'avais travaillé à l'étranger comme conseiller en emploi pendant plus de dix ans, dont cinq comme ce qu'on appelait là-bas, conseiller régional. Donc, je prenais part à la supervision de sept agences d'emploi locales sur terrain et je prenais part à la mise en place de programmes d'employabilité sectoriels visant certains secteurs ou certains segments de la population, dont les personnes vivant avec un handicap en général ou avec une déficience intellectuelle en particulier. C'est comme ça que j'ai atterri à l'AISO.

Le sujet du balado

Patricia : Excellent. Donc, pourquoi est-ce que c'est important, justement, de parler d'emploi et pour nous, pour notre population, la déficience intellectuelle?

Brahim : Généralement, quand on parle d'emploi, on le voit juste comme un objectif social ou un moyen pour avoir une vie plus dans la dignité. Ce n'est pas comme une finalité en soi, parce qu'on a d'autres moyens pour avoir des ressources, si on veut dire, qu'un emploi traditionnel.

Mais quand il s'agit de personnes vivant avec une déficience intellectuelle, l'emploi prend une plus grande part dans leur vie. On parle plus là d'aspects d'inclusion et d'égalité des chances. En ayant un emploi, ces personnes se sentent valorisées et occupent leur place dans la société comme des citoyens à part entière.

Et plus on en parle, plus on sensibilise des gens à ce sujet, incluant les politiciens et les preneurs de décisions pour améliorer leur place dans la société.

Patricia : Tu parles que l'emploi, c'est un facteur qui touche des aspects de vie ou de la vie d'une personne, qui est important pour la vie de la personne. Est-ce que tu peux élaborer un petit peu plus sur ça? Par exemple, pourquoi est-ce que l'emploi, ça aide à l'inclusion des personnes?

Brahim : Ça touche plus à ce qu'on appelle la Valorisation des rôles sociaux. La VRS plus communément. Donc, si cette personne a besoin de visibilité et d'occuper des rôles que pour nous, des personnes disons qui n'ont pas de défis, vivent normalement. Donc, on n'y pense même pas.

On peut être parent, on peut être frère, on peut être sœur, on peut être étudiant, on peut être un employé ou un boss. Mais pour les personnes avec une déficience intellectuelle, tous ces aspects-là, c'est présent des défis qui ne pourraient même pas être atteints. Alors que pour nous, c'est des choses *basic* de la vie.

Et l'emploi est l'un de ces points essentiels. Une personne qui a un emploi, qui a une routine, qui se réveille le matin, qui sort, qui prend le transport en commun, qui va à son poste d'emploi, qui rencontre des collègues, qui prend part à des réunions, qui rencontre des clients, qui fait des choses, qui reçoit un salaire, qui dépense son salaire comme elle veut pour répondre à ses propres besoins. Tout ça, ça la valorise.

C'est ça vraiment le point, c'est qu'on ne pense pas à ces petites choses qui peuvent faire la différence dans la vie d'une personne, parce que pour nous, c'est des acquis et pour certaines personnes, non. Ça demande beaucoup d'efforts, beaucoup de soutien. Et

l'emploi est vraiment, comme je viens de l'énoncer, c'est l'un des moyens qui les rend les plus visibles et les plus valorisés en société, parce qu'il touche à plusieurs aspects, l'aspect financier, l'aspect économique, l'aspect social.

Donc, avoir un emploi, avoir cette routine quotidienne d'emploi est vraiment très valorisant pour les personnes avec une déficience intellectuelle.

Patricia : Tu mentionnes aussi la visibilité dans la communauté. Donc, c'est important aussi de voir ces personnes-là dans la communauté avec ces rôles valorisés. C'est quoi, donc, puis je me demande aussi, c'est quoi la différence entre avoir un emploi puis faire du bénévolat?

Brahim : Les deux répondent à certains besoins, aux mêmes besoins. Par exemple, comme on a dit, avoir une routine quotidienne constante, avoir un contact avec des collègues ou des clients, prendre un transport en commun, donc ce qui permet de garder des acquis. Mais ce que l'emploi apporte en plus, c'est déjà l'aspect financier, parce qu'on a un salaire, on a un budget à gérer, on a des responsabilités, on a des devoirs, des droits aussi que l'on n'a pas quand on fait juste du bénévolat.

D'où l'intérêt de chercher toujours plus, passer par le bénévolat, bien sûr, pour avoir une première expérience. C'est toujours une bonne chose, toujours le bienvenu.

Patricia : Développer des compétences.

Brahim : Voilà, développer des compétences sociales et techniques. Mais l'emploi, ça restera toujours une finalité en soi pour exactement ça, le côté financier, mais aussi le côté responsabilité. Une personne qui sait que peut-être que pour un bénévolat, aujourd'hui, je ne me sens pas bien, c'est correct, je n'y vais pas.

Mais pour un emploi, non, tu n'as pas le choix. Entre parenthèses, où tu as des règles à respecter, tu as des limites à en tenir compte. Donc, ça restera toujours un meilleur moyen pour une meilleure intégration et une meilleure place dans la société qu'un simple bénévolat.

Patricia : Plus de responsabilités.

Brahim : Voilà, plus de ressources, des ressources qu'on reçoit et qu'on utilise. Donc, ça aussi, c'est un aspect social très important.

Patricia : Puis aussi, on t'a mentionné aussi l'aspect financier. Donc, c'est comme on ajoute à l'économie de la communauté.

Brahim : Voilà, c'est des personnes qui payent leurs impôts comme tout le monde, qui font leurs achats comme tout le monde, qui vont aller créer un compte bancaire, qui vont

utiliser cet argent pour faire des loisirs. Donc, c'est toujours des personnes en plus dans le système économique de la communauté et du pays.

Patricia : Donc, c'est un rôle qui est valorisé. Oui, il est employé, mais il y a aussi une personne qui va à la banque, une personne qui va peut-être rencontrer d'autres personnes.

Brahim : Qui va payer un loyer, qui va payer des impôts, qui va...

Patricia : Utilisateur d'un transport en commun ou même avoir sa propre voiture.

Brahim : Oui, donc, avoir un emploi, disons qu'au lieu d'avoir des personnes avec des déficiences qui vivent, par exemple, grâce à l'aide de POSPH, ODSP, comme on appelle ça, l'aide sociale pour les personnes en situation de handicap. Pour ceux qui peuvent travailler, ça sera toujours un plus, un plus grand plus pour la société et la communauté. Donc, tout le monde y gagne. En les intégrant complètement dans la communauté, comme des citoyens à part entière, comme on a dit au début.

Patricia : Donc, les bienfaits, on a touché brièvement, justement, c'est quoi les bienfaits d'avoir un emploi? Mais justement, pour accéder à ces emplois-là, c'est quoi les principaux obstacles que ces personnes rencontrent pour la recherche d'emploi?

Brahim : On peut en citer plusieurs, comme tu peux t'en douter.

Patricia : Oui, absolument.

Brahim : Je commencerais par le plus évident toujours, c'est les stéréotypes et les préjugés que ces personnes-là doivent faire face au quotidien et surtout au milieu de travail. Ça peut venir d'un amalgame qu'on a par rapport à d'autres soucis, comme les soucis liés à la santé mentale. Donc, les gens pensent que c'est des personnes qui sont violentes ou qui ne comprendront pas ce qu'on leur demande de faire. Donc, c'est une méconnaissance de la déficience intellectuelle en général qui cause ça. Et ça reste l'un des principaux obstacles à leur intégration en emploi. Donc, c'est vraiment des stéréotypes qu'on doit tous travailler à combattre.

Le deuxième, je dirais aussi, c'est un manque d'adaptation des moyens mis à leur disposition tout au long du processus d'accès à l'emploi. Que ce soit dès le début, les personnes avec déficience intellectuelle, même si la loi exige une accommodation, comme on dit, du processus de recrutement pour toute personne avec un handicap. Mais la déficience intellectuelle, dans beaucoup de cas, reste comme un handicap invisible. Et comme on peut accommoder facilement, disons, facilement une personne qui a un souci d'accessibilité ou un handicap sensoriel, pour une personne ayant une déficience intellectuelle, ils font généralement face au même processus que M. et Mme Tout-le-Monde. Donc, ils doivent répondre aux mêmes questions, remplir les mêmes

formulaire, passer par les mêmes processus d'application en ligne. C'est des choses qui sont assez difficiles pour les personnes ayant une déficience intellectuelle.

Patricia : Même pour n'importe qui.

Brahim : C'est ça, exactement. Des fois, juste au téléphone, ça devient... on s'y perd. Imaginez quelqu'un qui a des facultés intellectuelles moins développées ou qui a besoin de plus de temps, de soutien ou d'outils plus simplifiés. C'est tout. Des fois, c'est juste des questions plus simples, des formulaires plus simples. Ou au lieu que ça soit écrit, que ça soit oral. Donc, c'est des choses faciles. Et des fois, même si on arrive, grâce à l'aide des organismes communautaires comme l'AISO et autres, à passer ces obstacles-là, parce que c'est notre rôle de les épauler tout au long de ce processus, une fois qu'on arrive à obtenir l'emploi, c'est encore la même chose. Il faut adapter le poste de travail, les outils. Des fois, c'est des personnes qui sont très bonnes à l'oral, mais qui ne savent pas lire ou qui ont besoin, comme j'ai dit, d'outils simplifiés.

Je te donne un exemple. Juste un horaire, un emploi du temps. Tu travailles de telle heure à telle heure. S'ils le voient sur un tableau général avec l'ensemble des employés de l'équipe, ils ne peuvent peut-être pas comprendre quoi lire, parce que c'est des lignes croisées qu'il faut interpréter. Alors qu'on peut juste prendre la ligne de l'employé, lui imprimer sur une seule feuille. Voici la journée, voici ton horaire, voici ton nom. C'est plus simple comme ça. Mais des fois, pour que l'employeur prenne cette initiative, il faut lui demander, donc ça ne vient pas naturellement encore.

Patricia : C'est vrai.

Brahim : Il y a aussi, comme j'ai dit, c'est des personnes qui vivent avec un manque d'autonomie et de compétence sociale. Donc, ils ont besoin qu'on soit conscient de ces limitations-là, de nos interactions avec eux. Donc, une fois sur le poste de travail, il faut que toute l'équipe et la supervision soient au courant de la situation de la personne et des moyens de l'épauler de la meilleure façon possible. Donc, comme j'ai dit, ça peut aller juste de la façon dont on lui parle, de la façon de donner des tâches au lieu de lui donner dix tâches à la fois, voici tes tâches pour la journée. On commence une par une. Donc, c'est ça. C'est des limitations liées à leurs déficiences intellectuelles qu'on peut facilement accommoder, mais que, comme j'ai dit, ça ne vient pas naturellement encore sur un milieu de travail.

Et c'est là notre rôle et le rôle des organismes communautaires qui offrent du soutien à l'emploi, c'est de toujours rester présent tout au long du processus, du début jusqu'à la fin, et de rappeler à chaque fois que voilà comment on doit lui parler, voilà comment on doit lui présenter les tâches de la journée, voilà comment on doit lui présenter son horaire.

S'il y a un souci, voilà comment on l'introduit, on passe par nous ou quelque chose. Si jamais il y a un changement de superviseur, il faut tout reprendre à la fois. Donc, c'est ça.

Et n'oublions pas que nous sommes à Ottawa, donc nous sommes sur une ville bilingue, donc aussi, comme nous sommes des organismes qui accompagnent des personnes principalement francophones, dans le cas où la personne n'est pas bilingue, c'est un vrai frein à l'emploi également.

Patricia : Tu as mentionné aussi les stigmas que les gens font face, puis comment les organismes comme l'AISO peuvent soutenir les personnes. Donc, est-ce que tu peux nous expliquer, grosso modo, dès le début, comment est-ce qu'on peut bien soutenir, développer les compétences des personnes pour, même au début, accéder à une entrevue, les supporter dans leur emploi et ainsi de suite. Comment est-ce que vous faites ça à l'AISO?

Brahim : Donc, c'est tout un processus. La première des choses, pour bien soutenir une personne, il faut bien connaître la personne. Donc, c'est toujours la première étape, c'est d'évaluer les besoins de la personne.

Une fois qu'on reçoit un nouveau profil, une nouvelle personne, donc on fait une rencontre, plusieurs rencontres avec la personne, mais aussi son entourage, que ce soit la famille directe. On est ouvert même à rencontrer ses accompagnateurs s'il a d'autres accompagnateurs dans d'autres aspects de sa vie, hors de l'emploi, des personnes proches, amies ou autres, juste pour mieux connaître la personne. Donc là, on parle plus d'une approche centrée sur la personne.

C'est quoi qui fait de cette personne qu'elle est unique? La définition intellectuelle varie d'une personne à l'autre. Les outils aussi varient d'une personne à l'autre. Donc, c'est vraiment une étape très essentielle, c'est de bien connaître la personne.

On commence par connaître son historique. C'est quoi ce qu'elle aimerait faire comme emploi? C'est quoi ce qu'elle n'aimerait pas faire comme emploi? Ça, c'est très important aussi. C'est quoi le meilleur moyen pour l'accompagner? Est-ce que la personne est à l'aise avec l'écrit? Est-ce qu'on peut communiquer avec elle juste par courriel ou par texto? Ou non, il faut passer par téléphone, il faut que ça soit oral. Ou qu'elle ne répond pas à son téléphone. Donc, il faut toujours passer par un parent, par un accompagnateur. Ces petits détails-là peuvent faire la différence.

Puis, on met en place la deuxième étape, c'est la préparation à l'emploi. Là, on a des personnes qui ont déjà fini leur secondaire ou même fait des études collégiales dans des programmes spécialisés, par exemple. Mais des fois, non.

Donc, on doit commencer par déjà récupérer tout l'historique, rédiger un bon CV, essayer de ressortir les qualités de la personne. Comme sur tout CV, on doit creuser un petit peu, voir si elle a déjà des expériences d'emploi, de bénévolat. Comme tu as dit tout à l'heure, c'est là le rôle du bénévolat où ça devient très important. Ou des co-ops, si elle a fait des études. On essaie de ressortir les tâches, puis de voir ce qu'elle a aimé, ce qu'elle n'a pas aimé. On fait aussi, on organise des ateliers en interne, comme par exemple des ateliers d'artisanat.

On fabrique des petites choses ou des décorations de Noël ou des portes-clés ou autre. Tout ça, ça nous permet de voir la personne en action. Comment elle réagit en groupe? Comment elle réagit quand on lui donne des consignes? Est-ce qu'il faut aller consigne par consigne? Ou on peut juste donner un exemple et la personne peut se débrouiller tout seul? Comme j'ai dit, les capacités varient d'une personne à l'autre. C'est quoi son niveau de concentration? Des fois, on a des personnes qui peuvent rester actives quatre heures, toute une demi-journée ou toute la journée. Mais d'autres, après deux heures, on voit qu'on commence un petit peu à les perdre. Donc, le niveau de concentration, ça aussi, ça nous donne une idée sur l'emploi.

Est-ce que c'est une personne qui est prête à occuper un poste à temps plein? Ou il faut vraiment se concentrer sur du temps partiel avec des petits quarts de travail par jour? Comment la personne se débrouille aussi avec les transports en commun? Est-ce qu'on doit apprendre les moyens ou lui apprendre, par exemple, à aller de la place A à la place B où elle peut se débrouiller toute seule? C'est vraiment au cas par cas, cette phase-là, c'est... Centrer sur la personne. Voilà, et ça nous aide beaucoup. Parce que pour nous, après, pour l'étape suivante, c'est l'accompagner à la recherche d'emploi. Pour mieux la présenter aux employeurs, il faut que nous la connaissions bien au début aussi.

Patricia : Pour bien la promouvoir, pour bien l'épauler.

Brahim : C'est ça, il faut bien connaître sa personne pour mieux l'épauler et mieux la présenter aux employeurs. Donc, ça, c'est l'étape d'après. Une fois qu'on a les outils nécessaires, au moins le CV, la personne peut se déplacer, peut venir nous voir plus souvent. On commence à faire notre recherche d'emploi.

On a plus vraiment ce niveau-là, plus de réussite avec les petites entreprises, les petits commerces, qu'avec les grandes entreprises. Si, on en a aussi, mais avec les grandes entreprises, par exemple, maintenant, il faut toujours passer par Internet, postuler en ligne. Nous, on adopte encore les deux. On postule en ligne pour les grandes entreprises, les grandes compagnies, comme dans la grande distribution, les grands magasins, les

chaînes de restaurants ou autres. Mais on continue à aller faire du porte-à-porte. Ça marche encore. Aller voir un petit restaurant, un petit magasin, présenter la personne.

Patricia : C'est plus intime.

Brahim : Voilà. Puis, généralement, on commence par viser ce qu'il y a aux alentours du lieu de vie de la personne. C'est toujours plus simple, parce que son milieu de vie, elle le connaît bien. On sait qu'elle est plus à l'aise là-dessus. Même en temps d'hiver, il n'y aura pas de grandes distances à parcourir, par exemple, et tout. Donc, il faut tout prendre en considération. Donc, on fait les deux. Soit on postule en ligne, soit on postule en personne, mais on le fait toujours avec la personne. Il y a, comme j'ai dit, certains qui peuvent le faire tout seul. Donc, on fait juste aller coacher en ligne. As-tu fait ça ? As-tu rempli ceci ? Par téléphone, par exemple, mais ils peuvent faire le reste. Mais pour d'autres, il faut qu'on le fasse à leur place, mais on le fait avec eux. Il faut qu'ils soient présents. On écrit quoi ici ? Parce qu'il faut les impliquer dans tout le processus. C'est ça, notre but aussi. Ce n'est pas de le faire à leur place, mais de les outiller pour qu'ils le fassent eux-mêmes le plus souvent possible.

Donc, on commence à faire notre recherche. Si jamais ça aboutit, on décroche une entrevue ou autre, on accompagne la personne tout au long du processus. C'est nous l'accommodation. Donc, par la loi, au niveau de l'entrevue, la personne a droit à un conseiller qui soit présent avec elle. Comme j'ai dit, on ne répond pas à leur place, mais on reformule une question, on facilite, on fait des rappels. Par exemple, parle-moi de tes expériences. La personne peut parler de l'expérience qui l'a le plus marquée ou qu'elle a le plus aimée, mais peut-être ce n'est pas la meilleure expérience ou l'expérience la plus pertinente pour ce poste-là. Donc là, le rôle du conseiller parle aussi de ton expérience avec telle entreprise et on laisse la personne répondre.

Donc, on est là juste pour épauler la personne, puis aussi lui expliquer quand l'employeur commence à parler des conditions du travail, voilà ce que tu as comme rémunération, les horaires, tout ça, ça peut être un peu trop d'informations d'un coup pour les personnes. Donc, c'est notre rôle aussi de voir ce qu'il te parle. C'est un travail de nuit, de telle heure à telle heure. Est-ce que tu sais que tu ne peux pas, tu dépends du transport en commun, donc tu habites loin, peut-être que ce n'est pas la... Il faut conduire ce raisonnement avec la personne. Si jamais ça se passe bien, qu'on obtient un emploi, là, c'est l'étape suivante, c'est l'intégration en emploi.

Donc là aussi, ça dépend de l'employeur, mais généralement, si c'est possible, on est présent sur le lieu du travail avec la personne durant les premières journées d'emploi pour lui montrer où aller, comment c'est sa journée, ou s'il doit *puncher*, où est-ce qu'il doit

puncher, comment se trouve le vestiaire, où est-ce qu'il doit se préparer, comment commencer sa journée, c'est quoi les tâches qu'ils ont à faire. Là, peut-être aussi qu'il y a un apprentissage à faire. C'est des tâches que la personne n'a jamais fait ou que ça fait longtemps qu'elle a exercée ou avec des nouveaux outils. Donc, on l'accompagne dans son apprentissage.

S'il y a des outils à développer aussi, c'est notre rôle également s'il faut faire des... par exemple, des listes de tâches imagées ou avec des phrases plus simples, on le fait, on le donne à la personne. Mais en plus de coacher la personne, on coache aussi ses collègues et ses superviseurs. Oui, voici comment faire pour lui donner son horaire. Vaut mieux lui envoyer juste par texto ou lui imprimer, comme j'ai dit tout à l'heure, juste la ligne de la personne, pas avec toute la liste des autres collègues. Ou vaut mieux nous l'envoyer à nous. Nous, on va lui communiquer, lui faire des rappels parce qu'il y a certaines personnes qui ont besoin de rappels. Tu travailles aujourd'hui, tu travailles vendredi. Donc, ce genre de choses. On ne lâche pas la personne jusqu'à ce qu'on sache que c'est bon, tout l'apprentissage s'est bien fait, elle est capable de faire ses tâches, l'employeur est satisfait, la personne est satisfaite et on reste en arrière-plan aux besoins puisque ça, c'est la cinquième et la dernière étape de l'accompagnement, c'est la pérennisation de l'emploi.

On ne ferme pas un dossier une fois qu'on a trouvé un emploi, on continue à épauler la personne. Comme tu as dit tout à l'heure, là après, c'est l'aspect financier qui rentre en jeu, c'est la continuité, c'est la routine, c'est la motivation. On continue à travailler tous ces aspects-là. S'il y a des formations périodiques à faire, s'il y a quelque chose à négocier avec l'employeur, s'il y a des nouvelles tâches qui entrent en jeu et des fois, juste un petit changement sur l'environnement du travail peut tout remettre en question. Oui, un changement de superviseur, un collègue qui part, un décès, un changement du local, tout ça, c'est un très très gros enjeu, même pour toute personne. Tu peux imaginer que pour les personnes vivant avec une déficience intellectuelle, ça présente de plus gros défis et c'est là notre rôle.

Donc, même après l'obtention de l'emploi, on est là pour le pérenniser, on crée une bonne relation avec l'employeur, avec le superviseur. Si c'est toujours la même personne, c'est encore mieux puisque la relation se développe avec le temps. Et puis, on est là en back-up si jamais le pire arrive, donc suite à une perte d'emploi ou un changement d'emploi ou des changements dans les conditions de vie de la personne, donc elle doit changer par exemple de travail, donc tout le processus qu'il y a à faire avec l'employeur, avec les organismes gouvernementaux, par exemple l'assurance-emploi ou l'ODSP ou autre. Tout ça, ça relève de nous aussi d'aider la personne là-dedans.

Et puis, on reprend le processus à zéro. Ça, c'est le plus dur dans notre emploi. C'est que si ça ne marche pas, il faut tout reprendre à zéro, mais on le fait avec plaisir. Ça reste notre rôle et on est là pour ça.

Patricia : Oui, donc les personnes sont bien soutenues, épaulées à travers tout ce processus-là. Mais justement, du côté de l'employeur, est-ce qu'il y a une certaine ouverture à embaucher des personnes qui ont une déficience intellectuelle?

Brahim : Très bonne question. Je dirais que ça change, ça dépend vraiment. Je dirais, d'après mon expérience, la situation économique, à un moment donné, peut vraiment influencer l'ouverture des employeurs à ça. D'un point, il faut aussi se mettre à la place d'un employeur qui gère une entreprise, qui a des salaires à payer, des charges, du tout. Donc, la rentabilité restera toujours ça. C'est ça le but de toute entreprise, de tout commerce, à part les organismes à but non lucratif.

Donc, voilà, la situation économique joue vraiment beaucoup dans l'ouverture des employeurs à recruter des personnes vivant avec une déficience intellectuelle ou tout autre handicap. Comme par exemple, la situation que nous vivons actuellement, qui est caractérisée avec plus... par une plus grande difficulté, une crise, une récession. Les tarifs. Voilà, il y a beaucoup de changements qui arrivent. Donc, d'un point de vue d'un employeur, les choses changent. De un, les entrepreneurs et les entreprises en général ont moins tendance à investir et à s'agrandir durant les temps de doute. Donc, c'est risqué, c'est plus de risque, ce n'est pas sûr. Donc, on reste sur nos gardes. Et qui dit moins d'investissement, moins d'ouverture, donc moins de recrutement.

Moins de recrutement sur le marché de l'emploi. Donc, ça s'appelle le marché de l'emploi. Donc, comme tout autre marché, il y a l'offre et la demande. Et quand la demande excède l'offre, donc comme là, il y a plus de demandeurs d'emploi pour moins d'offres d'emploi, moins d'opportunités, on a plus de concurrence. Donc, beaucoup plus de candidats qualifiés qui cherchent tous ou qui sont tous en concurrence pour les mêmes opportunités. Et ça, ce n'est vraiment pas toujours avantageux pour nos personnes, pour les personnes vivant avec une déficience intellectuelle.

Donc, ils se retrouvent face à monsieur et madame tout le monde pour les mêmes opportunités. Les employeurs deviennent plus exigeants. On trouve plus de, si je peux dire comme ça, des petits postes. Maintenant, même, il n'y a plus de postes, juste de rayonnage. Tu dois faire le rayonnage, mais aussi faire l'inventaire des stocks, faire les commandes, suivre les livraisons et faire la caisse. Ça, c'est pour les personnes avec une déficience intellectuelle, ça peut être très... présenter beaucoup de défis, donc c'est ça.

Pour un employeur, au lieu de payer un salaire minimum qui augmente à chaque fois ou plus pour une personne qui fera qu'une seule tâche ou deux tâches, il préfère prendre quelqu'un d'autre qui va faire beaucoup plus pour le même salaire. Et ça se comprend, mais c'est ça. Mais en temps de, je dirais, qu'on espère bientôt, en temps de prospérité économique, les opportunités se multiplient et l'ouverture aussi, donc on garde espoir.

Patricia : Mais tu parlais aussi au début que des fois, c'est plus facile de rentrer dans une petite entreprise versus comme une plus grande entreprise. Est-ce que vous avez des relations à l'AIISO avec des employeurs qui fonctionnent bien?

Brahim : Oui, on en a créé avec le temps, que ce soit, comme j'ai dit, les deux. Les deux, vraiment, il ne faut pas se concentrer sur l'un ou oublier l'autre. Il y a des avantages et des inconvénients avec chacun. Comme une grande entreprise, peut-être qu'ils ont une politique de diversité, d'équité, d'inclusion, donc ils sont ouverts à recruter des personnes vivant avec un handicap en général. Donc ça nous fait une ouverture parce qu'ils ont ça comme politique.

Avec une petite entreprise, plus familiale, peut-être que l'employeur ou le propriétaire est déjà sensibilisé à la déficience intellectuelle. Il a eu un cousin ou un frère ou une sœur ou un ami ou le frère d'un ami. C'est ce qu'on nous dit, c'est ce qu'on nous partage généralement. C'est des personnes qui ont déjà eu contact avec des personnes vivant avec une déficience intellectuelle, donc ils connaissent ce que c'est, ils sont ouverts à ça ou ils sont juste plus ouverts sur leur communauté. Leur horaire de travail, leur méthodologie de travail est plus flexible puisque c'est une entreprise à plus petite échelle. Ils peuvent mieux accommoder.

Et avec le temps, on réussit à lier ces liens, comme tu dis, que ce soit avec des grandes entreprises, des responsables de ressources humaines ou si on a un employeur, comme on a beaucoup qui travaillent depuis longtemps dans tel ou tel endroit, donc l'entreprise devient plus ouverte à nous accueillir avec de nouvelles personnes. Mais on est toujours à la recherche de nouveaux partenaires, donc si t'en as, n'hésite pas à me le partager.

Patricia : On peut partager à travers la province, surtout ici à Ottawa. Mais est-ce que tu peux aussi nous raconter une histoire inspirante d'une personne qui a trouvé un emploi qui était épanouissant pour elle?

Brahim : On en a plusieurs, franchement. Directement, je penserais à une personne, une dame qui est maintenant la douanière de son équipe, qui travaille dans le même poste depuis 2004, donc ça fait 22 ans maintenant. Elle est très appréciée. Elle a commencé ce travail suite à une initiative gouvernementale dans le secteur du recyclage du matériel

informatique, de la réhabilitation du matériel informatique, et elle occupe ce poste-là depuis 22 ans. C'est la plus ancienne de son équipe et elle compte y rester jusqu'à sa retraite.

Et aussi, je pense à deux autres cas où les personnes travaillent maintenant depuis 2016, les deux. C'est pas le même employeur, mais je voulais parler de ces deux cas parce qu'on voit une vraie relation créée entre la personne et l'employeur. Les employeurs nous disent qu'on remarque leur absence quand ils ne sont pas là, ils font partie de l'équipe, leurs tâches sont bien définies, mais aussi l'employeur s'occupe de ces personnes au-delà de l'emploi. Si jamais il remarque des soucis liés à d'autres aspects qui ne touchent pas à l'emploi, par exemple une personne qui vit un abus financier externe, par exemple, ou qui a un changement au niveau de sa santé ou quelque chose, il nous contacte. On a remarqué que tel ne se porte pas bien actuellement, on a remarqué cela, ça ne lui ressemble pas. Est-ce que vous pouvez voir ce qui se passe ? Là, c'est ça aussi, si la personne n'a pas d'autre service que le soutien à l'emploi, on intervient aussi sur ces aspects-là. On essaie d'épauler la personne du mieux qu'on peut, parce que si c'est un autre aspect, oui, ce n'est pas l'emploi direct, mais les retombées toucheront à l'emploi après. Si la personne ne se porte pas bien, ça se verra sur la qualité de son travail.

Patricia : On peut voir que c'est les rôles qui sont valorisés, qui sont développés. C'est outre que juste l'employeur ou l'employé, la personne n'est plus qu'un employé, c'est une amie.

Brahim : C'est ça, c'est un collègue. On prend soin les uns des autres, c'est ça vraiment le but. Une fois qu'on a atteint ça, c'est ça la valorisation, il fait partie de l'équipe.

Patricia : C'est le but ultime, absolument. C'est fantastique. Donc, on a parlé de stigma, où est-ce que les employeurs ont une certaine réticence à embaucher des personnes, mais parlons un petit peu, qu'est-ce que les personnes qui ont des déficiences intellectuelles apportent à leur milieu de travail, leur qualité, leurs compétences?

Brahim : Alors, je peux t'en citer plusieurs, mais voilà, comme en partant des histoires que j'ai dit là, c'est vraiment une fois qu'on a réussi à créer ce lien de confiance et à faire une bonne intégration, que l'entreprise se sent bien avec la personne et que la personne se sent bien avec l'entreprise, c'est vraiment des employés qui présentent une très très grande fiabilité. Ils ne ratent pas un quart de travail s'il n'y a vraiment pas une obligation, une urgence ou quelque chose. C'est des personnes vraiment très motivées. L'emploi devient une finalité. Ce n'est pas juste un moyen, mais vraiment, je vais y aller parce que je veux y aller. Je me sens bien là-bas. Donc, ils sont toujours motivés pour travailler.

Puis, c'est des personnes vraiment qui ont une, qui développent une réelle loyauté envers l'entreprise et envers leur équipe. Donc, une fois qu'ils s'y sentent, faisant partie de cette équipe, c'est pour la vie. Des fois, on le voit juste pour un bénévolat.

La personne ne veut plus quitter un bénévolat pendant des années, mais c'est ça, elle fait partie maintenant.

Patricia : Oui, c'est de la famille, c'est des relations.

Brahim : Et le plus important, je dirais, ce qu'apportent ces personnes à un milieu de travail, c'est qu'ils rendent le milieu de travail plus accueillant et plus inclusif. Avec le temps, accueillir une personne avec une déficience intellectuelle devient une partie de la culture de l'entreprise. Et à la fin, c'est bénéfique pour tout le monde. Aujourd'hui, on est en forme. Demain, personne n'est à l'abri d'un petit souci de santé ou autre qui peut nuire à nos capacités. Donc, si on est déjà dans un lieu accueillant, habitué à accueillir des personnes ayant des défis, ça devient facile à tout le monde après. Donc, ça bénéficie vraiment à l'ensemble de l'équipe et l'ensemble de l'entreprise.

Patricia : On développe l'empathie, l'équité.

Brahim : On devient plus inclusif, on est ouvert à plus de diversité au niveau de l'équipe de travail. Ça peut être enrichissant, fin de compte.

Patricia : Absolument. Donc, avec tout ça, c'est quel changement est-ce que tu aimerais voir dans les prochaines années, disons, pour favoriser un meilleur accès à l'emploi pour des personnes qui ont une déficience intellectuelle, mais aussi pour n'importe qui qui sont dans des situations d'handicap?

Brahim : Alors, je dirais, je commencerais par ce qu'on a cité comme tout à l'heure comme obstacle. Je dirais plus d'adaptation au niveau des processus d'accueil d'emploi. Que ça devienne naturel, qu'on n'est pas, si on s'approche d'un employeur, ah, c'est une personne ayant une déficience intellectuelle. Ok, j'ai les outils déjà prêts. J'ai un questionnaire adapté, j'ai un guide d'entretien adapté, j'ai des formulaires adaptés. Ça, ça serait une très bonne chose, que ce soit pour n'importe qui, selon le défi qu'ils ont. Pour l'instant, comme j'ai dit, on doit faire face aux mêmes processus comme monsieur et madame Tout-le-Monde, ce qui est un peu, peut être handicapant, pour dire ça comme ça, pour toute personne. Donc, plus d'adaptabilité, d'adaptation, d'accommodation dans tout le processus d'emploi, ça serait une très belle chose.

La deuxième des choses, je dirais, surtout comme on a cité que la situation économique peut vraiment influencer sur l'ouverture des employeurs et leur disposition à accueillir des personnes en situation de handicap. Avoir plus d'incitation du côté gouvernemental, ça

serait toujours appréciable. Des encouragements, que ce soit d'ordre financier ou fiscal, ça sera toujours un plus pour l'employeur et pour l'entreprise, pour la personne et pour la société en général.

Et je dirais une troisième chose, c'est plus de parcours de formation et de scolarité adaptés aux besoins des personnes. Oui, on a des programmes scolaires ou secondaires ou même au niveau du collège qui sont destinés aux personnes ayant une déficience intellectuelle, mais on voit que c'est des programmes généralistes qui forment des personnes avec des compétences générales, mais qui ne leur donnent pas une spécialisation dans un métier, par exemple, spécialisé. Si, dans le futur, on peut développer ça, donc des parcours de formation spécialisés, mais adaptés aux personnes ayant des défis ou des limitations, ça sera toujours très appréciable.

Voilà, je vous présente X personnes qui sont formées pour être cuisinier, qui sont formées pour être charpentier, qui sont formées pour être assistant réceptionniste, qui sont formées pour être jardinier. Donc un métier bien donné, bien formé. Comme on a dit tout à l'heure, la routine et la continuité sont très importantes pour les personnes ayant une déficience intellectuelle.

Donc, si on peut trouver ce qu'ils aiment dès le début et avoir le choix qu'ils développent ces aptitudes dès l'école pour avoir un métier, ça sera beaucoup plus facile pour les intégrer sur le marché de l'emploi ultérieurement.

Patricia : Mais avec tout ça, ça serait quoi le rôle de travailler ensemble avec les organismes communautaires, les gouvernements, les entreprises? Qu'est-ce qu'on peut faire ensemble?

Brahim : Ça c'est sûr, c'est sûr. On ne peut pas travailler chacun de son côté ou travailler en silo, comme tu dis. C'est un travail à faire en commun. Chacun a son rôle, mais c'est des rôles vraiment entrelés et complémentaires. Comme j'ai dit, le rôle du gouvernement et des gouvernements en général, quel que soit leur niveau, c'est de mettre en place le système législatif et la base législative et légale pour accueillir ces personnes, pour encourager. C'est le cadre légal. Il faut que ça soit comme... On ne veut pas aller vers tout ce qui est obligatoire tout le temps, qu'il y ait des encouragements, des incitations. Il y a la loi canadienne qui impose une accommodation. Mais quel type d'accommodation? Ce n'est pas cité. C'est à nous de le discuter avec les employeurs et les organismes communautaires. Le rôle, c'est ça à quoi je voulais en venir. Le rôle des organismes communautaires, c'est exactement ça. C'est de continuer de développer des outils d'accompagnement, d'accompagner chaque personne. Comme on a dit, un accompagnement axé sur la personne.

De continuer aussi à militer auprès des gouvernements, de rapporter ce qui se passe sur le terrain aux ministères et au gouvernement pour prendre part au développement de ces lois et de ce cadre législatif.

Le rôle des employeurs, c'est toujours vraiment de rester ouvert à cette inclusion, d'adopter une approche sociale inclusive, de mettre en place des politiques qui protègent les droits des employés, quels que soient les défis auxquels ils font face. Et d'être aussi un facteur dans cet engrenage-là pour que la roue tourne pour tout le monde, comme on dit.

Ça ne sera que bénéfique pour chacun.

Patricia : Je ne vois aucun, comment on dit, c'est juste des bienfaits vraiment de travailler ensemble pour améliorer l'accès à l'employabilité pour les personnes qui ont une déficience intellectuelle ou n'importe quelle personne qui est dans des situations de handicap. Ça fait penser un petit peu aux initiatives de l'impact collectif. L'impact collectif, c'est vraiment pour résoudre des enjeux systémiques dans la communauté. On travaille avec plusieurs organismes, agences gouvernementales et ainsi de suite pour, on a le même but ultime, disons, mais on travaille de façon différente. Donc, ça serait de travailler, oui, de nos façons différentes, mais ensemble pour atteindre le but ultime de soutenir les personnes dans l'employabilité. On travaille différemment, mais le but ultime...

Brahim : Le but ultime reste le même.

Patricia : Oui, c'est travailler ensemble.

Patricia : Alors, Brahim, la dernière question. Dans une phrase ou deux, quelle est **la ressource**, soit une idée ou une réflexion que tu aimerais partager avec nos auditeurs?

Brahim : Alors, pour moi, je dirais vraiment l'idée qui me ressort toujours quand on parle d'inclusion, d'accompagnement de personnes qui font face à des défis. Je dirais que pour une société plus inclusive, c'est une société qui vise l'équité et non l'égalité.

Je m'explique. On est tous égaux, c'est indéniable, mais on n'est pas tous... On a tous les mêmes objectifs, voilà, mais on ne part pas tous du même point de départ. Certains de nous ont plus de défis et ont besoin de plus d'accompagnement et d'aide pour atteindre les mêmes objectifs. Donc, si en société, ça devient notre créneau à tous, notre idée à tous, on y croit à tous, c'est que ça doit être équitable. Quand on accepte que certains reçoivent plus pour atteindre les mêmes objectifs que certains pourront atteindre sans aucune aide, c'est là où on atteindra vraiment, où on créera vraiment une société équitable et égale pour tous.

Patricia : Merci beaucoup, Brahim, je l'apprécie.

Brahim : Merci à toi, c'est vraiment très apprécié.

Conclusion

Patricia : Donc, ce que je retiens c'est que l'employabilité, c'est un aspect qui est important pour l'épanouissement et l'inclusion et l'équité des personnes dans leur communauté. Il faut travailler ensemble, les agences, les communautés, les employeurs, afin de mieux accommoder et accueillir les personnes dans un emploi et donc dans leur communauté.

Patricia : Pour les auditeurs, on a d'autres balados en vue dans les prochains mois, entre autres sur le logement, ainsi que sur qu'est-ce que ça veut dire d'être bien chez soi. Pour l'instant, les balados sont disponibles sur Spotify, Amazon Prime et Apple et les liens des balados sont partagés via notre site Web et l'infolettre de La Ressource.

Un gros merci aux auditeurs de votre écoute.

Encore une fois, merci, Brahim.

Brahim : Merci à toi.

Patricia : Les balados de La Ressource : **C'est de faire briller les ressources professionnelles en Ontario français.**

Merci et à bientôt.