prêts, désireux et capables

Volume 2, mars 2013







Les personnes ayant une déficience intellectuelle créent une main-d'oeuvre inclusive



Diversity includes. On se ressemble.



Contribuer à la main-d'œuvre canadienne

Malgré le fait qu'ils sont « prêts, désireux et capables » de se joindre à la main-d'oeuvre, beaucoup d'adultes d'âge actif ayant une déficience intellectuelle n'ont pas les soutiens nécessaires pour être employés à des taux similaires à ceux de leurs pairs. Parfois, être prêt, désireux et capable ne suffit pas. Aujourd'hui au Canada, le taux d'emploi des personnes ayant une déficience intellectuelle est d'environ 25 % — par rapport à 75 % pour les personnes non handicapées.

Les personnes ayant une déficience intellectuelle affrontent des facteurs systémiques qui créent des contre-incitations à l'emploi. Ces facteurs sont notamment les programmes provinciaux de soutien du revenu qui pénalisent les gens qui gagnent plus que les limites plafonnées; les difficultés à devenir admissible pour des soutiens permanents à l'emploi dans le cadre de programmes et de services spécialisés du marché du travail; l'utilisation continue des services d'emploi protégé et ségrégué; et les attitudes négatives de la communauté et des employeurs.

Cependant, ces facteurs sont lentement éliminés. Les gens reconnaissent de plus en plus que les personnes ayant une déficience intellectuelle peuvent apporter une contribution importante aux besoins actuels de main-d'œuvre au Canada. La société comprend que la participation dans la main-d'œuvre concurrentielle est plus logique que l'emploi ségrégué, pour les personnes et pour les employeurs. De plus en plus, on se rend compte que si des partenariats

appropriés et collaboratifs sont établis entre les personnes ayant une déficience intellectuelle, les employeurs et les fournisseurs communautaires de services, l'emploi inclusif concurrentiel peut être un objectif réaliste pour les personnes ayant une déficience intellectuelle.

Cette publication fait partie de l'Initiative nationale Prêts, désireux et capables (PDC). PDC vise à accroître la participation dans la main-d'œuvre des personnes ayant une déficience intellectuelle et ainsi faire avancer la productivité économique et l'inclusion sociale au Canada. L'Initiative reconnaît qu'il y a environ 500 000 adultes d'âge actif ayant une déficience intellectuelle qui, avec des soutiens ciblés, un investissement communautaire et le leadership des employeurs, pourraient se joindre à la maind'œuvre à des taux similaires à ceux des autres Canadiens. PDC fonctionne en intensifiant les méthodes éprouvées qui existent dans des communautés à travers le pays et qui démontrent un impact positif sur l'emploi des personnes avant une déficience intellectuelle. Voir le site Web PDC à http://readywillingable.ca/.

Cette publication présente des témoignages d'emplois réussis recueillis dans les provinces et territoires canadiens de la perspective des employés et des employeurs. Ces témoignages démontrent le fait que, quel que soit l'étiquette ou le niveau perçu d'incapacité, les adultes ayant une déficience intellectuelle peuvent participer et contribuer au marché du travail dans ce pays.

Cette brochure fait partie de l'initiative nationale Prêts, désireux et capables (PDC). Elle est élaborée et publiée par l'ACIC tous les trois mois.

De l'école secondaire à l'emploi rémunéré

Danielle Kelliher, Inclusion BC

Il n'est pas surprenant que ce qu'Adam Schatz aime le plus au sujet du travail soit son chèque de paye. Adam aime la musique et il économise son argent pour aller aux concerts. Il a vu Rascal Flatz, Rihanna, Nickelback et Default (il a même rencontré le groupe après le concert). Il économise aussi pour une guitare électrique et récemment, il a acheté un téléviseur à écran plat et un Wii.

Adam est un jeune homme gentil et agréable de 26 ans qui aime travailler avec les gens et aider les clients. Il reçoit un chèque de paye depuis six ans, et depuis le 31 mars 2010, d'Extra Foods à Aldergrove. Adam aime travailler chez Extra Foods parce que c'est près de chez lui et il aime bien les gens avec qui il travaille. Il classe les étiquettes, remplit les étagères, rapporte les chariots et fait fonctionner le compacteur.

Adam n'est jamais en retard; il pointe toujours son arrivée à temps. Durant toutes ces années, il n'a pris qu'une journée de congé pour tenir un discours à un événement pour les autointervenants. C'est aussi un employé fidèle et consciencieux. Une fois, il a vu quelqu'un voler du magasin et il l'a dit à son chef, qui a attrapé le voleur.

« Mon chef me dit toujours que je fais un travail extraordinaire », dit Adam en souriant. « Il me dit : « bon travail, continue. » »

Adam travaille aussi à mi-temps chez Home Hardware. Il stocke la peinture, nettoie le vestibule et aide les clients. Au début il avait été embauché pour décharger le camion, mais ils lui ont donné des tâches supplémentaires parce qu'il travaille bien.

Adam a terminé l'école secondaire d'Aldergrove, où il a acquis une expérience de travail dans une



pépinière. Pendant ses études au secondaire il a aussi acquis une expérience d'emploi dans une épicerie, chez A&W et dans un dépôt de bouteilles. Il a fait du travail de concierge chez Flip City et il a aussi travaillé chez Valley Therapeutic Equestrian.

Dans tous ces postes d'expérience de travail, Adam a reçu le soutien d'un moniteur de formation.

Après l'école secondaire, Adam est allé chez Partenaires en emploi (un service d'emploi par le biais de l'Association de Langley pour l'intégration communautaire) pour trouver un emploi. Ils lui ont demandé quel genre de travail il cherchait et ensemble ils ont élaboré un plan d'emploi comprenant ses buts et ce dont il avait besoin pour les atteindre.

Le district scolaire de Langley et le Kwantlen College collaborent avec Partenaires en emploi pour assurer une transition harmonieuse de l'expérience de travail, l'éducation postsecondaire à l'emploi rémunéré. Avec le consentement d'Adam, le district scolaire a envoyé son dossier d'expérience de travail et son Plan d'éducation individualisé (montrant ses compétences, ses intérêts et ses buts) à Partenaires en éducation pour aider à appuyer Adam afin qu'il trouve un emploi rémunéré.

Peu après, Adam était prêt à travailler et son premier emploi rémunéré a changé sa vie. Depuis qu'il a commencé à travailler, il reconnaît les gens dans la rue et ils le reconnaissent aussi. Le travail lui a donné confiance et l'a aidé à s'épanouir. Son premier emploi rémunéré a été chez Otter Co-op, où il a travaillé pendant trois ans, de 2007 à 2010.

Pour obtenir l'emploi, il a rédigé son curriculum vitae (avec l'aide de Partenaires en emploi) et il a pratiqué ses compétences d'entretien. Quand il a été prêt, il est allé à une séance d'accueil avec le gestionnaire d'embauche. Ses préparations ont donné de bons résultats puisqu'il a été embauché sur le champ.

Un moniteur d'emploi l'a accompagné au travail pendant les premiers temps, mais peu après Adam était indépendant au travail et n'avait plus besoin d'un moniteur. Un moniteur de formation de Partenaires en emploi rencontre Adam et son employeur une fois par mois pour s'assurer que tout va bien.

« Je suis reconnaissant pour tout le soutien que je reçois de Partenaires en emploi », a déclaré Adam. « Ils ont toujours été là pour m'aider ».

Tami Logan est la Surveillante des Services d'emplois chez Partenaires en emploi et elle connaît Adam depuis la première fois qu'il est venu chez eux après l'école secondaire. J'ai demandé à Tami qu'est-ce qui a à fait de l'histoire de l'emploi d'Adam une histoire de réussite.

« Il faut que ce soit un bon jumelage, » a-t-elle déclaré. Un emploi doit correspondre aux intérêts et aux compétences de la personne. Parfois cela prend du temps. Il a fallu qu'Adam s'épanouisse et mûrisse avant de trouver un emploi qu'il aimait. »

« Le soutien individualisé est important. Certains ont besoin de beaucoup de soutien, d'autres pas tellement, mais ce soutien doit être disponible ».

Adam n'hésite pas lorsqu'on lui demande s'il a des conseils pour les auto-intervenants qui cherchent un emploi : « si tu fais de ton mieux, tu peux trouver l'emploi que tu aimes ».

« Cela aide si quelqu'un vient au travail avec toi au début », il dit en réfléchissant. « Parfois il faut du temps pour enseigner et appuyer quelqu'un, lui montrer comment bien faire les choses. Ainsi, s'il y a un problème, tu sais qu'il y a quelqu'un pour t'aider. »

« Je suis fier de travailler. Je fais de mon mieux et je sais qu'à long terme, je vais m'en tirer. »

Il est bon d'être payé

Amy Murray

Les personnes ayant une déficience intellectuelle ont d'énormes possibilités de contribuer au marché de l'emploi au Canada. Cependant, étant donné les très faibles taux d'emploi, un cadre global d'emploi est nécessaire pour aborder les nombreux obstacles à la participation économique. Ce cadre devra comprendre des soutiens efficaces pour faire la transition de l'école à l'emploi, accroître l'accès à l'éducation postsecondaire et à la formation, des opportunités de travail indépendant, la

réforme des systèmes de soutien qui empêchent les gens d'entrer dans la main-d'œuvre et l'engagement ferme des employeurs à avoir la confiance et la volonté d'accepter les personnes ayant une déficience intellectuelle sur leurs lieux de travail.

L'histoire de Julia souligne l'importance de la transition efficace de l'école

secondaire et des opportunités de poursuivre une éducation postsecondaire. Dans la plupart des régions du Nouveau-Brunswick, beaucoup de personnes ayant une déficience intellectuelle qui ont terminé l'école secondaire restent chez elles avec presque rien à faire ou font la « transition » à un programme de jour protégé ou à un centre d'activités. Julia a eu plus de chances que d'autres parce qu'elle est allée à une école secondaire où l'Association du Nouveau-Brunswick pour l'intégration communautaire administrait un Programme de transition à l'emploi. Ce programme travaille avec les élèves pour les aider à faire la transition à la vie communautaire... à l'emploi, à leur propre domicile, à l'indépendance, aux amitiés et à un objectif. Julia a toujours rêvé de suivre ses frères et sœurs et de continuer son éducation après l'école secondaire. Julia aime les enfants et elle voulait trouver un emploi dans une garderie. Après avoir obtenu son diplôme du secondaire, elle a été acceptée au Collège communautaire du Nouveau-Brunswick par le biais de la démarche des admissions spéciales où elle a poursuivi son rêve de jeunesse de suivre le programme d'Éducation préscolaire. Julia a terminé le programme avec succès et aimé chaque minute de son expérience.

Après l'obtention de son diplôme, Julia a fait plusieurs stages dans des garderies locales pour acquérir de l'expérience dans son domaine. Elle était déterminée à trouver un emploi rémunéré et elle savait qu'elle devait persévérer pour atteindre son objectif. Avec l'aide des employés de l'ANBIC, Julia a terminé un programme étape par étape élaboré en partenariat avec une garderie locale pour améliorer ses compétences jusqu'au niveau exigé pour trouver un emploi dans son domaine.

Aujourd'hui, Julia a deux emplois à mi-temps dans deux garderies différentes et elle a récemment reçu son permis de conduire. La mère de Julia a déclaré : « C'est tout ce dont nous avons rêvé pour notre fille ». Et Julia n'a pas encore fini; son prochain but est d'économiser assez d'argent pour emménager dans son appartement au cours des quelques prochaines années. C'est une jeune femme décidée que rien n'empêchera de s'épanouir pleinement.

Julia apporte sa contribution à la main-d'œuvre parce qu'elle a reçu le soutien nécessaire pour planifier sa transition de l'école ainsi que l'opportunité de participer à l'éducation postsecondaire. Il y a encore beaucoup d'autres personnes qui n'ont pas ces opportunités. Elles sont marginalisées alors qu'elles peuvent contribuer tellement. Pour citer Julia : « il est bon d'être rémunéré ».

Emploi ... mon point de vue

Janet Charchuk

Je m'appelle Janet Charchuk et j'habite à Alberton, à l'Î.-P.-É. J'ai 29 ans et j'ai une trisomie 21. Je suis une auto-intervenante membre de Voices at the Table Advocacy Committee (VATTA) de la Société canadienne du syndrome de Down (SCSD).

Il est important pour moi d'avoir un emploi que j'aime. Mais ce fut un défi. Depuis que j'ai terminé l'école secondaire, j'ai eu plusieurs emplois différents et j'ai suivi une formation en emploi avec Intégration communautaire et plusieurs employeurs. J'ai travaillé dans des hôtels, des résidences pour personnes âgées, des magasins, et maintenant dans une garderie que j'adore!!



Mon travail avec VATTA m'a appris que trouver un emploi véritable et rémunéré est un défi pour les personnes ayant des habiletés différentes partout au Canada. Certains employeurs ont peur de donner une chance aux personnes avant des habiletés différentes. Ils pensent qu'elles ne peuvent pas faire le travail et qu'elles créeront des difficultés pour les autres employés. Ou ils pensent qu'ils devraient recevoir des fonds pour embaucher quelqu'un avec une habileté différente. Ils pensent aussi que les personnes ayant des habiletés différentes doivent être moins payées. Toutes ces idées sont fausses!! Les employeurs doivent se concentrer sur les habiletés et sur ce que les gens peuvent faire, pas sur les difficultés qu'ils peuvent avoir. Tout le monde a des habiletés et peut apporter une contribution. J'ai entendu beaucoup de témoignages positifs de mes collègues de VATTA au sujet de leurs emplois. Et j'ai eu l'opportunité de remettre des prix à des employeurs aux congrès nationaux de la SCSD pour avoir embauché des adultes avec le syndrome de Down. Ils parlent beaucoup de la fidélité et de la conscience professionnelle des travailleurs. Une chose qui m'a aidée à réussir dans un emploi a été le moniteur de formation qui m'a aidée à apprendre les tâches. Le moniteur de formation est resté avec moi jusqu'à ce que j'aie appris ce que j'avais à faire. Il m'a aussi aidée à rédiger une liste de tâches à accomplir. Après un certain temps, je n'ai plus eu besoin du moniteur ou de la liste des tâches.

Une autre chose qui m'a aidée à trouver des emplois a été le bénévolat dans plusieurs endroits dans ma communauté. J'ai été bénévole à la bibliothèque et dans les résidences pour personnes âgées. Cela a mené à des emplois à temps partiel. Parfois, si vous allez dans la communauté et les gens voient que vous participez et vous que aidez et ils se rendent compte que vous serez un excellent employé. Mon emploi actuel, 4 jours par semaine, est dans une garderie à domicile. J'aime bien ma patronne et les enfants et j'aide à planifier et à faire des activités amusantes et éducationnelles avec les enfants.



Création réussie d'un emploi

Kim Hague

L'Association de la Saskatchewan pour l'intégration communautaire (ASIC) a rencontré Trevor pour la première fois en 2008. Trevor, qui est d'autiste, travaillait à un plan de transition de l'école secondaire à la main-d'œuvre. Il était inscrit dans le programme de l'école d'expérience de travail, mais il avait des difficultés à se concentrer sur son travail. Son équipe avait aussi des difficultés à trouver de nouveaux placements professionnels pouvant mener à un emploi.

Une équipe composée de Trevor, ses parents, son enseignant et un facilitateur de l'emploi, l'éducation et la transition de l'ASIC a été formée pour discuter des objectifs et des intérêts de Trevor ainsi que des souhaits de ses parents pour lui et d'un plan pour atteindre ces objectifs. Trevor s'intéressait beaucoup aux animaux, à la musique et aux autobus. En se basant sur les intérêts de Trevor, l'équipe a suggéré que Trevor essaie de nettoyer les autobus pour la ville de Saskatoon. Son enseignant et l'ASIC ont proposé l'idée à l'employeur et avec l'aide de l'adjoint d'enseignement (A. E.), Trevor a eu beaucoup de succès. L'A.E a joué le rôle de moniteur de formation pour renforcer la sécurité et pour enseigner les tâches de l'emploi à Trevor. Trevor a réussi à prendre l'autobus tout seul et à arriver à temps pour son expérience de travail.

Pendant l'expérience de travail de Trevor, son enseignant et l'ASIC ont rencontré des représentants municipaux de Saskatoon pour leur demander d'offrir un emploi d'été à Trevor. Ils ont discuté du Programme d'expérience d'emploi pour les élèves et des soutiens disponibles pour Trevor. La mairie de Saskatoon a été réceptive et a créé un poste pour lui. Trevor a été embauché à mi-temps avec un moniteur de formation parce qu'au début l'employeur était préoccupé par la sécurité de Trevor dans les autobus. Ce n'était pas un poste que la mairie de Saskatoon avait offert par le passé, mais ils ont vu que Trevor offrait un service nécessaire. La municipalité de Saskatoon

a soumis une demande de subvention salariale pour couvrir une partie du salaire de Trevor.

L'emploi d'été de Trevor a réussi et la municipalité de Saskatoon a décidé que l'emploi de Trevor pouvait continuer. Il a également été décidé de payer la totalité du salaire de Trevor après avoir révisé le budget pour y inclure ce poste. Trevor travaille pour la municipalité de Saskatoon depuis plus de 4 ans; il travaille environ 30 heures par semaine de façon indépendante et ce qui est plus important, il aime son travail et il apporte une contribution véritable au marché du travail canadien.

La joie et les promesses des tee-shirts de M. B

Kimberly Smith

Brendon Purdy-Smith et sa travailleuse de soutien, Vanessa McDow, sont partenaires dans une entreprise REAL fructueuse et d'avenir, appelée « Mr. B's Tees » (Les t-shirts de M. B.). Ils transforment des vêtements et des accessoires usagés en des vêtements colorés teints au noeud que les gens adorent porter. Ils vendent leurs produits dans les magasins de détail locaux, les marchés de fermiers, les foires d'artisanat et en ligne. Vous pouvez visiter leur site Web: www. mrbe.ca. Cette entreprise très sociale fait partie du plan à long-terme permettant à Brendon de continuer à acquérir de nouvelles compétences à son rythme et de recevoir les soutiens adéquats pour vivre dans la communauté et travailler comme il veut.

Brendon a commencé sa transition de l'école à l'entreprise deux ans avant de terminer l'école secondaire. Cela a été fait grâce à la collaboration entre son équipe d'apprentissage à l'école et les employés de CAPRE (Community Association of People for REAL Enterprise) [Association communautaire des gens pour une entreprise



véritable]. Brendon nous a lancé le défi de ne pas oublier qu'il doit aimer ce qu'il fait ou il réagira de manières déplaisantes non verbales. Il aime cuisiner. Nous avons pensé qu'il aimerait acheter des pommes d'un fermier local, faire du beurre de pommes pur et le vendre au marché local des fermiers. Les règlements sanitaires étaient trop stricts et Brendon a perdu son intérêt dans l'entreprise de beurre de pommes. Il aimait les chiens et les biscuits. L'équipe de planification de Brendon a décidé d'essayer une entreprise de biscuits pour chiens. La production de Mr. B's Beasty Biscuits a commencé.

La première travailleuse de soutien de Brendon, Candice Davison, l'a aidé à établir une routine de travail. Comme elle devait retourner à l'école à l'automne, elle l'a aidé à trouver quelqu'un qui aurait plus de temps pour lui. Megan MacBride s'est jointe à l'équipe. Elle a vite découvert que Brendon voulait faire plus que de préparer des biscuits pour chiens. Elle a vu qu'il aimait jouer avec de la peinture, et elle a suggéré d'essayer la teinture au noeud. Cela a marché! Les gens aimaient les couleurs et ils commencé à acheter tout de suite. Brendon était très fier de voir les gens mette ses t-shirts et il se sentait encouragé à travailler plus fort.

Une année plus tard, Megan a reçu une bourse pour s'inscrire dans le programme de maîtrise en travail social. Même si elle a dû quitter l'entreprise, elle a gardé le contact avec Brendon. C'était important, parce que c'était le principal objectif de l'entreprise – aider Brendon à réussir à établir des relations et des amitiés durables.

Lisanne Turner s'est jointe à l'entreprise et elle a aidé Brendon à établir de nouvelles relations dans la communauté. Lisanne et Brendon sont devenus des amis proches et elle l'a inclus dans son cercle d'amis, qui ont fait la promotion de son entreprise. Peu de temps après, des gens de toute la Vallée d'Annapolis portaient ses t-shirts teints au noeud. Lorsque le moment est venu pour Lisanne de poursuivre ses propres opportunités

de carrière, Mr. B's Tees était bien établie, avec un site Web et un réseau social croissant. Et même si elle ne travaille plus avec Brendon, ils sont toujours de bons amis.

Maintenant Brendon travaille à plein temps dans son entreprise avec Vanessa. Les deux s'entendent très bien. Une de leurs amies, Shayna, s'est portée bénévole pour joindre son équipe de planification des affaires et elle remplace Vanessa lorsque cette dernière doit s'absenter.

Mr. B's Tees a réussi jusqu'à présent parce que l'entreprise a offert à Brendon le soutien développemental dont il a besoin ainsi qu'un groupe d'amis fidèles de son âge. Cela nous donne de l'espoir, à sa mère et à moi-même parce que maintenant nous pouvons voir qu'il a une très bonne chance d'avoir une bonne vie remplie d'amis dévoués, un travail véritable et de la joie longtemps après que moi et sa mère ne serons plus là. C'est ce que tous les parents désirent, n'est-ce pas ?

Faire fond sur les points forts et les opportunités

Mike Thorpe

Nous avons commencé à travailler avec Gaetan (Gates) Michaud fin août 2007. À l'époque, ma femme Julie et moi-même étions les propriétaires exploitants de plusieurs restaurants McDonald's à Whitehorse depuis à peu près quatre ans et demi et nous avions environ 60 employés à plein et à mi-temps. Nous avions besoin tout le temps de nouveaux employés et nous avions fait de notre mieux pour utiliser toutes les sources locales d'embauche. Un organisme avec lequel McDonald's de Whitehorse collabore depuis plusieurs années est les Jeux Olympiques spéciaux de Yukon et avec le temps nous avons



établi une relation de travail étroite avec leur Directeur général, Serge Michaud.

Au cours de nombreuses réunions, M. Michaud nous a souvent entendu dire que nous cherchions des employés avec une attitude positive et prêts à travailler dur et lorsque son frère Gates est venu vivre avec lui à Whitehorse, il nous a demandé si nous pouvions embaucher Gates. Serge nous a dit que Gates avait une déficience intellectuelle et qu'il avait déjà travaillé chez McDonald's dans le cadre d'un programme d'expérience de travail où il avait nettoyé les tables et les toilettes. Il n'était pas ravi à l'idée de nettoyer la salle à manger, mais nous avons travaillé avec Gates, Serge et notre équipe de direction pour élaborer un plan pour aider Gates à travailler toute la journée et à avoir diverses tâches au cours de sa période de travail.

Il était important pour nous, ses employeurs, de comprendre ses points forts et ses opportunités, cependant c'était la même chose que pour n'importe quel autre employé, seulement que ses points forts et ses opportunités étaient un peu différents de ceux des autres. Ce qui était évident dès le début, c'était qu'il avait besoin d'une routine précise sur laquelle il pouvait compter chaque jour. Lorsqu'il s'est avéré nécessaire de changer la routine, cela a pris plus de temps et d'explications et souvent l'aide de son frère pour trouver la façon d'accomplir les nouvelles tâches.

Au cours des 5 dernières années j'ai constaté que Gates a commencé à mieux s'adapter aux changements, non seulement aux changements de sa routine, mais aux changements chez les gens avec qui il travaille. Les meilleures qualités de Gates son sa personnalité extraordinaire

Brigitte, la passionnée de la vie

Anik Larose

Brigitte Lessard, 39 ans, est une femme sociable. C'est ce qu'on remarque immédiatement lorsqu'on la rencontre. Mais au-delà de ce sourire et de cette bonne humeur contagieuse, on distingue très rapidement une force de caractère et une énergie débordante!

Depuis une dizaine d'année, Brigitte travaille comme étalagiste dans une pharmacie Jean-Coutu de la rue Saint-Denis à Montréal. Elle est en charge de la réception de la marchandise et son attitude positive. Tout le monde aime travailler avec Gates et il adore travailler avec tous ses collègues. Personne dans notre organisme ne connaît les réponses à plus de questions anecdotiques, à des questions sur les sports et personne ne désire plus que Gates de participer à la conversation. Au cours des 5 dernières années, je ne pense pas que Gates ait eu une « mauvaise journée » et il n'a JAMAIS manqué une journée de travail, en effet, Gates n'a jamais eu 1 minute de retard au travail!! Cela est plus impressionnant encore si l'on pense qu'il travaille du lundi au vendredi, de 7 h 30 à 15 h 30 chaque semaine, en été et en hiver et ce sont des hivers du YUKON, où la nature ne vous aide pas toujours à descendre du lit et à sortir dans le froid et la neige.

Lorsque nous avons parlé pour la première fois avec Serge de l'embauche de Gates, j'étais un peu inquiet. Est-ce que nous allions être des employés adéquats pour Gates? Pourra-t-il s'adapter? Comment les autres employés réagiront-ils? Et enfin, est-ce qu'il sera heureux de travailler ici? Gates et moi avons travaillé ensemble pendant plus de 1400 périodes de travail et j'en suis heureux! Établir un cadre d'objectifs et d'attentes, des commentaires à des intervalles réguliers et le soutien de sa famille ont assuré le succès pour nous tous.



dans l'entrepôt, elle monte les présentoirs, elle sort les prix à l'ordinateur et elle vérifie les dates de péremption des produits. Parfois, elle livre les médicaments à la résidence pour personnes âgées qui se situe juste au-dessus de la pharmacie.

Brigitte est très consciente de sa différence et lance sans retenue « Je sais qu'il y a des gens plus normaux. Et après ? » Elle est très appréciée de ses collègues qui la supportent et l'encouragent de différentes façons, l'aidant ainsi à prendre confiance en elle. Au début, il était difficile de lire pour Brigitte, ce qui faisait accroître considérablement son stress notamment lorsqu'elle devait utiliser l'ordinateur. Aujourd'hui, ses collègues de travail sont étonnés de voir tout le progrès qu'elle a fait. C'est une grande fierté pour elle et pour eux également! On peut dire que Brigitte est une employée dévouée et qui prend son emploi au sérieux. Elle est même devenue une personne-ressource pour une stagiaire sourde et muette qui a travaillé quelques temps à la pharmacie. C'est elle qui parvenait à communiquer le plus adéquatement avec elle et la supporter dans son nouveau travail. La clientèle l'apprécie beaucoup et elle est toujours la première à vouloir aider un client qui cherche un produit en particulier.

En plus de mettre tout son cœur à l'ouvrage, elle est impliquée dans plusieurs loisirs, elle a un amoureux et elle caresse le rêve d'emménager avec son copain et d'avoir des enfants. Elle vit dans un appartement supervisé où une intervenant la visite régulièrement pour voir si tout va bien et pour lui donner un coup de main pour son budget. Elle cuisine ses repas et fait elle-même son épicerie même s'il a fallu une période d'apprentissage pour y arriver.

En mars 2012, Brigitte a été l'ambassadrice de l'Association de Montréal pour la déficience intellectuelle (où elle est membre depuis plus de 20 ans) dans le cadre de la Semaine québécoise de la déficience intellectuelle. Elle est également membre du conseil d'administration du Carrefour d'éducation populaire de Pointe-Saint-Charles où elle suit des cours d'informatique et de français. En soirée, elle fait du crochet, du vitrail et du chant. Cette femme qui aime lorsque ça bouge, a à son actif la participation à plus d'une vingtaine de Tour de l'Île! Brigitte a voyagé à Vancouver ainsi qu'en France et à Cuba. C'est le moins qu'on peut dire, cette femme déterminée et attachante est un véritable tourbillon qui donne de l'énergie à quiconque la rencontre!

Le propriétaire d'une épicerie de Campbellford devient le champion de l'emploi inclusif

Michelle Strutzenberger

Steve Sharpe, le propriétaire de Sharpes Food Market à Campbellford, Ontario, est convaincu qu'embaucher les personnes ayant des incapacités est une bonne décision d'affaires.

Il est arrivé à cette conclusion grâce à une jeune femme, Jennifer Grol, qui fait partie de son personnel depuis deux ans environ.

Jennifer vit près de l'épicerie et y magasine souvent; elle désirait y travailler plus que n'importe où ailleurs. Campbellford est une petite ville, et Sharpes est l'épicerie familiale — une sorte « d'omniprésence » dans la communauté qui offre ce qui compte pour les gens — des aliments et une atmosphère accueillante de communauté sécuritaire.

« Les gens sont gentils et j'aime l'atmosphère, et pouvoir travailler dans la charcuterie et servir les gens. » C'est ce qui a mené Jennifer à vouloir travailler dans l'épicerie.



« Je me souviens de la première fois qu'on m'a demandé : Quel est l'emploi dont tu rêves ? » J'ai dit : Sharpes.

Elle a soumis son c.v. environ 15 fois sans recevoir de réponse.

En attendant, comme nous tous, Jennifer a essayé divers emplois, de brigadière scolaire à nettoyeuse du théâtre local. Elle a acquis une expérience d'emploi importante, elle a amélioré son c.v. et a démontré qu'elle était prête, désireuse et capable de travailler.

Elle n'a jamais renoncé à son rêve de travailler chez Sharpes, même si parfois elle perdait l'espoir d'y trouver un emploi. Sa ténacité et sa persévérance ont enfin commencé à donner des résultats.

Steve reconnaît que, comme beaucoup d'employeurs, avant d'embaucher Jennifer il hésitait à embaucher des personnes ayant des incapacités. Il se faisait des soucis au sujet de la responsabilité, des adaptations qui pourraient s'avérer nécessaires et de la qualité du travail.

Il y a plusieurs années, il a participé à un séminaire animé par l'Ontario Disability Employment Network (ODEN). Un homme d'affaires, Mark Wafer, concessionnaire de Tim Hortons', lui a fait part de ses expériences d'embauche de plus de 70 personnes ayant des incapacités. D'autres conférenciers ont fait une plaidoirie convaincante contre les mythes concernant l'employabilité des personnes ayant des incapacités.

La demande numéro 16 a été soumise par Jennifer. Toujours hésitant, il a accepté un entretien, ensuite il a embauché Jennifer pour une période d'essai et il n'a jamais regretté sa décision. Jennifer travaille maintenant dans la charcuterie de Sharpes avec 13 autres femmes, et elle fait partie « intégrante » des activités.

« Elle est une jeune femme extraordinaire et nous sommes ravis de travailler avec elle. J'ai 85 employés et elle apporte une contribution importante comme tout le monde, » dit Steve.

Il décrit Jennifer comme étant « sérieuse et consciencieuse » et il souligne que ses collègues disent qu'elle « travaille dur et qu'elle est très fidèle ».

« Je pense que beaucoup de gens sont influencés par les mêmes mythes que moi et Jennifer a vraiment prouvé que ce sont des mythes, » a déclaré Steve qui depuis fait des communications à d'autres entreprises concernant ses expériences et sa nouvelle perspective de l'emploi inclusif.

En dehors du changement du point de vue de Steve, autres gens disent qu'en travaillant à la charcuterie Jennifer a commencé à persuader beaucoup de gens à changer d'avis. Ses collègues, les membres de la communauté et d'autres personnes ayant des incapacités qui la considèrent comme un modèle de rôle parlent de ceux prêts, désireux et capables de travailler et pas des mythes concernant l'embauche d'une personne ayant des incapacités.

L'histoire de Jennifer souligne une histoire plus importante : « tout le monde affronte des

obstacles et tout le monde a des points forts. On doit donc trouver l'endroit où l'on excelle et où l'on peut être un atout pour la communauté. »

Jennifer dit qu'à présent elle ne veut rien changer à sa vie.

« Je fais de très bonnes pizzas. Je travaille dur. Si parfois c'est difficile, je n'arrête pas. Je persévère jusqu'à ce qu'apprenne. J'aime servir les gens ». Ce sont quelques-uns des points forts que Jennifer dit qu'elle apporte au travail.

Elle a aussi aimé faire la connaissance de ses collègues de la charcuterie avec qui elle travaille presque tous les jours. Ils blaguent, ils s'amusent et parfois ils sortent dîner ensemble.

Maintenant, Jennifer a toutes sortes d'opportunités. Avec l'argent économisé sur son salaire chez Sharpes, Jennifer et son mari ont acheté une voiture. Maintenant ils voyagent régulièrement à Belleville et à Trenton où ils aiment magasiner. Avant, ils avaient recours aux fournisseurs de services locaux pour leur transport. Jennifer et son mari envisagent aussi leur premier long voyage au Nouveau-Brunswick cet automne.

« Ne renoncez pas, parce qu'un bon emploi vous attend. Une porte s'ouvrira » c'est le message de Jennifer pour ceux qui cherchent un emploi.

Réaliser le rêve d'un emploi rémunéré

Maria Freeman

Bob Hebert est membre de la communauté, voisin, ami, tambour de Glenaura Pipes and Drums, membre de la chorale communautaire de Selkirk, membre de Toastmasters, bénévoles, fils, frère, oncle et employé. Bob a travaillé toute sa vie pour obtenir l'étiquette d'employé et Intégration communautaire de Selkirk a dû changer de manière significative notre façon de penser et nos programmes pour aider Bob à atteindre ce but.

Bob est né à Pine Falls (Manitoba), mais il a passé 38 ans au Nouveau-Brunswick chez ses parents. Bob a passé plusieurs de ces années à Key Industries, un fournisseur de services qui aident les adultes ayant des incapacités à acquérir des compétences d'emploi et une expérience en travaillant sur contrat et en recevant une rétribution.

Lorsque Bob et sa mère sont retournés au Manitoba, ils ont décidé d'habiter à Selkirk et Bob a établi une relation avec Intégration communautaire Selkirk. À l'époque nous exploitions un atelier protégé, ARC Industries, qui

fournissait une expérience de travail sur les lieux et dans la communauté comprenant l'exploitation du programme de recyclage de la ville de Selkirk. Bob a reçu une formation pour recycler et distribuer nos journaux locaux ainsi que plusieurs autres contrats que nous utilisions pour aider les gens à acquérir des compétences afin d'être prêts pour l'emploi rémunéré. Bob avait toujours désiré un emploi rémunéré et il a été inclus sur la liste de renvoi de l'Agence d'emploi assisté de notre communauté, puisque c'était la seule option que nous pouvions fournir à l'époque.

Un point tournant pour Intégration communautaire Selkirk a été la séance de formation sur les droits de la personne. Beaucoup des personnes que nous appuyions ont contesté le programme offert par ARC Industries. Nous pensions que les gens était contents dans ce programme de pré-emploi, mais nous avons découvert que beaucoup d'entre eux ne se plaignaient pas parce qu'ils n'en avaient pas eu la possibilité avant cette séance. Après de nombreuses années de défis et de changements, Intégration communautaire



Selkirk s'est réorganisée et s'est axée sur l'atteinte des objectifs des personnes participant au programme. À cette fin, nous avons créé 2 divisions et nous avons renoncé à une partie de notre travail sur contrat pour réduire les demandes de gens afin qu'ils ne soient pas obligés de faire un travail qui ne correspondait pas à leurs buts dans la vie. Nous savons que nous avons d'autres changements à faire, mais nous sommes contents que les changements déjà accomplis aient aidé les gens à réaliser leur rêve d'avoir un emploi rémunéré.

Bob a exprimé son désir de travailler chez Walmart comme accompagnateur. La division des compétences d'Intégration communautaire Selkirk a travaillé avec une de nos relations d'affaire, Brett Mitchell de The Selkirk Record pour contacter le Directeur général de Walmart. Intégration communautaire Selkirk a proposé l'idée d'emploi adapté à Walmart pour Bob. Bob a eu 3 entretiens et il a été embauché à un poste pour une période déterminée comme

accompagnateur à la jardinerie en mai 2011. Bob a reçu du soutien d'Intégration communautaire Selkirk pour l'orientation et la formation qui ont aidé à donner confiance aux employés de Walmart afin que les soutiens naturels des collègues puissent être développés. Le succès de Bob à ce poste a été dû à ses compétences, son dévouement comme travailleur et sa bonne humeur avec les clients.

Les employés de Walmart ont également appuyé la décision d'employer Bob et un employé clé de la jardinerie a reconnu les points forts de Bob et a encouragé son indépendance en l'aidant à avoir plus confiance en lui en tant que membre du personnel. Bob a été ensuite transféré à un poste ordinaire chez Walmart et il aime la diversité de son emploi. Bob

rayonne lorsqu'il parle de son emploi et dans un entretien avec le The Selkirk Record il a déclaré : « Cet emploi m'a aidé à réussir dans la communauté... rien ne m'est impossible tant que je ne dois pas soulever 20 à 25 kg tout le temps, si vous comprenez », et il rit.

Suite au succès de Bob, Walmart a contacté Intégration communautaire Selkirk l'été 2012 quand la société cherchait des employés d'été à la jardinerie. Deux personnes ayant des incapacités ont été embauchées pour l'été. Une jeune femme a reçu une offre d'emploi à temps plein, mais elle estimait que ce n'était pas le bon moment pour elle de travailler à temps plein.

Nous reconnaissons Walmart comme un des employeurs de notre communauté prêt à tenir sa parole et pas seulement à parler d'emplois adaptés et d'emploi assisté. Cette collaboration avec une grande société nous aidés à apprendre et à nous épanouir et Bob ainsi que Walmart ont constaté les avantages de leur collaboration.

Changer les vies et les communautés – Partenariat d'emploi du Club « Rotary »

Wendy McDonald

Le Partenariat d'emploi de District 5370 Rotary, avec l'Association de l'Alberta pour l'intégration communautaire (AAIC) et Stantec—une société mondiale d'ingénierie et de conseil dont le siège social est à Edmonton—joue un rôle clé dans la création d'opportunités d'emploi véritable pour les personnes ayant des déficiences développementales du nord de l'Alberta.

Rick Prentice, Vice-président, Ventes d'exportation et Marketing chez Stantec [et fier membre du club « Rotary »] a appris l'existence du Partenariat d'emploi en 2010 à l'occasion d'une communication au Club « Rotary » d'Edmonton. Il été convaincu tout de suite de ses avantages et, depuis, il est devenu un supporter chevronné.

« Cela souligne plusieurs choses au sujet du soutien et des services communautaires », a déclaré Prentice. « En tant que membre du Club « Rotary », j'essaie toujours de voir ce que nous pouvons faire pour améliorer la communauté. »

Le Partenariat d'emploi du Club « Rotary » avec l'AAIC et des employeurs tels que Stantec

change profondément la vie des personnes ayant des déficiences développementales. Le Club « Rotary », un organisme mondial de « Servir d'abord », a cinq objectifs de services dans son mandat, y compris le domaine professionnel. Cela veut dire que les membres du Club sont encouragés à servir les autres et à apporter des changements dans leurs communautés par le biais de leur profession et de leur engagement envers des normes éthiques élevées.

Dans le cadre du Partenariat d'emploi, cela veut dire que beaucoup plus de personnes ayant des déficiences développementales se voient offrir des opportunités de transformer leur vie. Tammy Yu en est un exemple. Tammy a été la première personne embauchée dans le cadre du Partenariat d'emploi au bureau de Stantec à Edmonton en octobre 2010. Elle travaillait à mi-temps pendant qu'elle poursuivait ses études du Programme professionnel administratif au Norquest College. Au début, sa tâche consistait à de classer des papiers pour le Service des ressources humaines. Lorsqu'on a demandé à sa superviseure quelle avait été la performance de Tammy au cours des premières semaines, elle a répondu avec enthousiasme : « excellente ». Elle a ajouté: « C'est une joie d'être dans la même pièce qu'elle. Elle travaille dur. Rien n'est trop simple ou trop compliqué pour elle. Elle sera un grand atout pour cette compagnie. »

Tammy a fini ses études en avril 2010 et elle a commencé à chercher un emploi à temps plein. En décembre 2010 une opportunité est apparue dans le Service de terrain urbain de Stantec. On



lui a suggéré de faire une demande ; elle est allée à un entretien pour le poste qui lui a été offert par la suite. Maintenant, Tammy travaille 37,5 heures par semaine et ses tâches comprennent le classement, le travail à la réception, organiser la salle du courrier et assurer les diverses livraisons dans le bureau.

Depuis le début du Partenariat d'emploi avec le Club « Rotary », les membres du Club ont adopté l'idée de créer des opportunités d'emploi pour les personnes ayant des difficultés développementales. C'est une idée que le Rotary District 5370 met en oeuvre depuis 2010 pour changer des vies et des communautés.

Service avec un sourire

YKACL

Lorsqu'on va chez son rapido-restaurant favori, on aime toujours que les tables soient propres, le plancher lavé et les plateaux vidés. Même si on n'y pense pas, quelqu'un est chargé de



rendre cet environnement accueillant. Phoebe est une de ces personnes. Après avoir appris les compétences de restauration dans un café d'été parrainé par l'Association de Yellowknife pour l'intégration communautaire, Phoebe a été embauchée à mi-temps, du lundi au vendredi au Subway local, au centre-ville, quelques minutes de deux écoles secondaires.

Elle fait vraiment partie de l'équipe de Subway. Sa période de travail comprend l'heure d'affluence du déjeuner, quand des douzaines d'élèves et des gens d'affaires s'y arrêtent pendant leur pause. Les employés qui préparent les sandwiches travaillent dur ainsi que Phoebe, qui débarrasse et nettoie les tables et les chaises et balaie le plancher. Elle prend le temps de dire bonjour pendant qu'elle travaille et les gens se sentent les bienvenus.

Phoebe vient de Fort Simpson, mais elle vit à Yellowknife maintenant et elle aime son travail, ses activités sociales et les sports. Phoebe fait beaucoup de sport, notamment le jeu de quilles, les raquettes, la gymnastique rythmique, le golfe et l'athlétisme.

Phoebe aime ses périodes de travail chez Subway et apprécie l'amitié de ses collègues. Son chef apprécie l'attention qu'elle fait au travail et sa contribution à rendre l'établissement accueillant pour leurs clients.

Travailler, c'est important!

Shelley Andrews

Theresa Turpin collabore avec l'emploi assisté depuis de nombreuses années.

En 2008, Theresa et sa famille ont déménagé à St. John's de Marystown. Ce fut une période intéressante et stressante pour Theresa. Elle déménageait d'une communauté où elle était à l'aise et avait un emploi qu'elle adorait, loin de sa « famille du travail ». Son objectif immédiat était de trouver un emploi et de contribuer à sa communauté comme elle l'avait fait avant de déménager.

Peu de temps après avoir emménagé,
Theresa et sa famille ont contacté
Avalon Employment, une agence
d'emploi assisté à St. John's qui
avait pour mandat d'aider les
personnes ayant des déficiences
développementales à trouver un
emploi rémunéré dans des entreprises de la
communauté. L'expérience de Theresa dans la
préparation des aliments et le service aux clients
dans ses emplois précédents dans la cafétéria
de l'école et le salon de thé consistait en des
compétences viables et transférables.

Une fois que Theresa a été présentée, une entreprise locale l'a embauchée dans son restaurant. Theresa était l'employée idéale pour ce poste. Le restaurant avait des difficultés à trouver des personnes fiables, qui travaillaient dur, mais les gens se sont rendu compte que Theresa avait beaucoup à leur offrir. Ils lui ont offert un poste à temps plein. Tout le monde a dû s'adapter au début, mais peu à peu ils se sont habitués les uns aux autres et Theresa est devenue un membre valorisé de l'entreprise. Elle fait à présent partie de leur « famille du travail ».



Theresa travaille avec un minimum de soutiens qui lui permettent d'améliorer ses compétences et elle apprend de nouvelles compétences chaque jour.

Le travail est une partie très importante de la vie de Theresa, cependant ses relations sociales se sont accrues elles aussi. Theresa participe aux concours d'athlétisme des Jeux olympiques spéciaux et elle a gagné plusieurs médailles. Elle est bénévole à son église et elle a récemment acheté un chien. Quand elle ne travaille pas, Theresa aime voyager et rencontrer de nouveaux amis.

Le travail change la vie des gens. Il vous suffit de demander à Theresa.

L'emploi réussi des personnes ayant une déficience intellectuelle ne signifie pas seulement placer les gens dans des postes vacants. Pour beaucoup, il ne s'agit pas non plus de répondre à une annonce d'emploi. Plutôt, l'emploi réussi des personnes ayant une déficience intellectuelle et la création d'une culture dans une communauté qui favorisent l'emploi inclusif est le résultat de plusieurs facteurs.

Comme vous pouvez le constater en lisant les témoignages dans cette publication, l'emploi réussi repose sur plusieurs facteurs. La planification appropriée de la transition pendant l'école secondaire est essentielle à l'emploi réussi—elle doit commencer tôt et elle est fondée sur l'hypothèse selon laquelle l'élève, après avoir terminé l'école secondaire, entrera dans le monde du travail ou poursuivra une éducation post-secondaire. C'est la même hypothèse que pour tous les autres élèves.

La participation active et positive de la famille a été un aspect constant dans beaucoup des témoignages de cette brochure: des familles qui ont fait en sorte que leur fils/fille participe à des activités inclusives, des parents avec des attentes élevées concernant leurs enfants (y compris l'emploi) et qui ont aidé à cultiver leurs intérêts dans des opportunités éventuelles d'emploi.

Nous avons également recueilli des témoignages d'emploi réussi resultant de partenariats entre la personne, les employeurs et des fournisseurs de services communautaires: les employeurs qui connaissent et croient en la capacité des personnes ayant une déficience intellectuelle et qui pensent qu'elles peuvent être des employés valorisés; et des fournisseurs de services qui ne sont pas prêts à utiliser des options traditionnelles d'emploi protégé comme solutions pour les besoins d'emploi des personnes qu'ils appuient.

Certains témoignages ont révélé l'importance de l'accès à l'éducation postsecondaire comme moyen d'acquérir les compétences et l'expérience de vie menant à l'emploi réussi. Tous les témoignages montrent que pour réussir, les personnes ayant une déficience intellectuelle ont besoin de l'accès à des soutiens requis et appropriés pour l'emploi, parfois au début seulement, mais si nécessaire, pendant plus longtemps. Nous avons constaté plusieurs exemples d'emploi indépendant où les entrepreneurs ayant une déficience intellectuelle avec le soutien de leur famille et de leurs amis ont transformé un intérêt/compétence en une entreprise viable.

L'un quelconque de ces facteurs pourrait mener à l'emploi réussi, cependant dans la plupart des cas ce sont les liens entre certains ou tous ces facteurs qui mènent à l'emploi réussi. Tous ces facteurs doivent se trouver au niveau des systèmes ou de la communauté – la sensibilisation de l'employeur, la planification de la transition, l'éducation postsecondaire inclusive, l'entrepreneuriat, les fournisseurs de services de soutien – pour créer un environnement permettant l'emploi inclusif véritable pour tous.

Association canadienne pour l'intégration communautaire / Des Personnes d'abord du Canada

Déclaration sur l'emploi

Les adultes d'âge actif ayant une déficience intellectuelle, quel que soit le niveau perçu d'incapacité, doivent avoir le choix et l'opportunité de gagner un revenu d'emploi sur le marché du travail ouvert. Pour des opportunités d'emploi véritable, les adultes d'âge actif ayant une déficience intellectuelle ont besoin de soutiens appropriés liés à l'emploi et des adaptations du lieu du travail, le cas échéant. Le taux d'emploi et la rémunération doivent être correspondants à ceux des personnes sans incapacités.

Notre vision: Réaliser l'égalité devant l'emploi

Les adultes en âge de travailler ayant une déficience intellectuelle sont employés au même taux que la population en général.

Objectifs-repères pour mesurer les progrès :

- 1. Le taux d'emploi pour les personnes ayant une déficience intellectuelle est égal à celui de la moyenne nationale.
- 2. Les personnes ayant une déficience intellectuelle ne font pas face aux obstacles financiers ou dissuasifs dans leur recherche et la conservation d'un emploi.
- 3. Les employeurs prennent le leadership dans l'avancement de l'emploi des personnes ayant une déficience intellectuelle.
- 4. Les personnes ayant une déficience intellectuelle et les employeurs ont les soutiens nécessaires pour établir et maintenir des lieux de travail inclusifs.
- 5. Les personnes ayant une déficience intellectuelle sont représentées de manière égale aussi bien dans les milieux de travail syndiqués que dans les milieux non syndiqués

Pour de plus amples renseignements :

Association canadienne pour l'intégration communautaire Édifice Kinsmen, Université York 4700, rue Keele, Toronto (ON) M3J 1P3 cacl.ca 416.661.9611

Des personnes d'abord du Canada Bureau 5 120, rue Maryland, Winnipeg (MB) R3G 1L1 peoplefirstofcanada.ca 204.784.7362