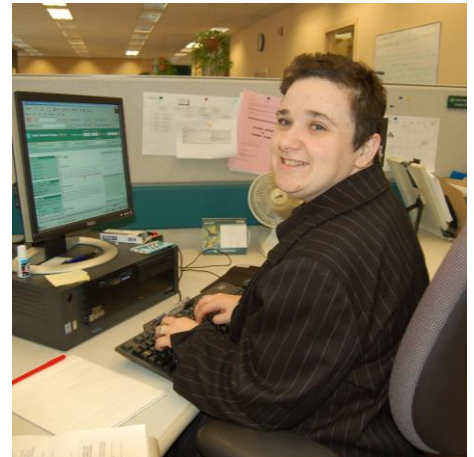
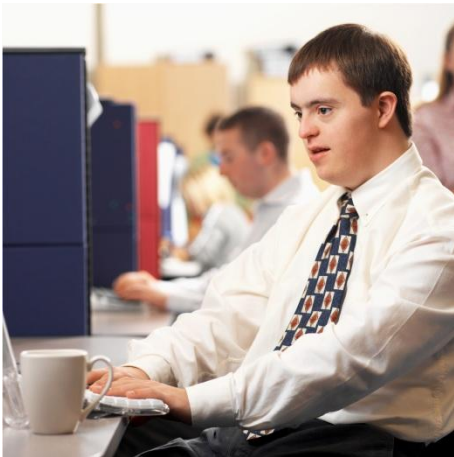


prêts, désireux et capables



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



Canadian Association for
Community Living Foundation

Fondation de l'Association canadienne
pour l'intégration communautaire

Diversity includes. On se ressemble.

PEOPLE
FIRST
OF CANADA



PERSONNES
D'ABORD
DU CANADA

L'emploi est une partie très importante de notre vie adulte. C'est beaucoup plus que gagner de l'argent. Un emploi rémunéré nous permet de rencontrer des gens, d'établir de nouvelles amitiés, d'améliorer notre confiance en soi, de favoriser une plus grande indépendance et de nous aider à faire partie de la communauté et d'y contribuer. Encore plus important, l'emploi touche la façon dont les gens et la société nous voient — et reconnaissent notre valeur, notre contribution, notre habileté et notre capacité. Le tableau actuel de l'emploi des personnes ayant une déficience intellectuelle au Canada n'est pas positif. Le taux d'emploi n'est qu'un tiers du taux d'emploi des personnes non handicapées (25,5 % par rapport à 75,5 %). Celles qui travaillent gagnent moins de la moitié du salaire des personnes non handicapées. En l'absence de soutiens appropriés, les opportunités d'emploi sur le marché du travail ouvert sont inaccessibles à la majorité des personnes ayant une déficience intellectuelle. Il y a toujours un recours systémique à des options protégées, ségréguées, plutôt que la participation à la main-d'oeuvre compétitive. Les facteurs politiques et de programmes créent toujours des couches de désavantages et des obstacles multiples à l'emploi; les attitudes négatives des employeurs et les idées reçues foisonnent ; et l'accès aux soutiens nécessaires à l'emploi est erratique

Cependant, nous savons que les personnes ayant des incapacités sont prêtes, désireuses et capables de travailler. Nous savons que lorsqu'elles en ont l'occasion, avec le soutien nécessaire, elles sont d'excellents employés. Nous savons qu'accroître le taux d'emploi des personnes ayant une déficience intellectuelle apporterait une contribution substantielle à l'élimination de la pénurie actuelle et future de main-d'œuvre dans ce pays. Nous savons que l'emploi des personnes ayant une déficience intellectuelle est bon pour les affaires. Maintenant nous devons mettre ce savoir en action.

Cette brochure contient des témoignages de réussites en emploi recueillis dans les provinces et territoires canadiens auprès d'employés et d'employeurs. Ces témoignages illustrent et démontrent le fait que, quelle que soit l'étiquette ou le niveau perçu d'incapacité, les adultes ayant une déficience intellectuelle peuvent participer sur le marché du travail dans ce pays et y contribuer. Ces témoignages représentent les milliers de Canadiens qui, lorsqu'ils en ont l'occasion et avec le soutien nécessaire, peuvent édifier une carrière et prendre la place qui leur revient dans la main-d'œuvre. Ces témoignages nous rappellent que des milliers d'autres personnes ayant une déficience intellectuelle doivent pouvoir jouir de cette opportunité.



Embaucher des personnes ayant des incapacités est plus facile que vous le croyez

Melinda Maldonado, La Presse canadienne

Souvent, embaucher des personnes ayant des incapacités n'exige pas l'ajout de mesures d'adaptation et peut relancer les bénéficiaires nets d'une entreprise, affirme Mark Wafer, président de Megleen Inc. et propriétaire de franchises Tim Hortons. M. Wafer est également membre d'une commission fédérale qui examine la façon d'inclure davantage de personnes ayant des incapacités dans la main-d'œuvre. M. Wafer a embauché 82 personnes ayant des incapacités au cours des 17 dernières années, y compris 33 dans sa main-d'œuvre actuelle de 210 employés dans six établissements.

Une des principales idées reçues concernant l'embauche de personnes ayant des incapacités est qu'il faudra apporter des adaptations sur le lieu du travail, a déclaré M. Wafer, qui a des difficultés d'ouïe. « La plupart des entreprises n'ont pas besoin de faire des adaptations pour une personne », a déclaré M. Wafer, en ajoutant que si une entreprise fait une adaptation très chère, « ils ont probablement embauché

quelqu'un qui ne convient pas au poste. »

Tout a commencé lorsque M. Wafer a embauché Clint Sparling, un jeune homme, il y a 17 ans. M. Sparling, qui a une trisomie 21, était dans sa dernière année d'école secondaire quand un enseignant a vu l'offre dans la vitrine, et a recommandé à M. Wafer d'embaucher le jeune homme. « Je n'avais pas beaucoup d'expérience avec les personnes ayant une déficience intellectuelle à l'époque, mais j'ai décidé d'embaucher Clint, » a déclaré M. Wafer.

M. Wafer travaillait dur pour lancer son entreprise et il s'est rendu compte qu'il avait besoin d'aide de l'extérieur pour l'aider à former Sparling.

« Je m'y connais en café, mais je ne m'y connais pas en incapacités », a-t-il déclaré. Face à une situation nouvelle, M. Wafer a demandé l'aide de partenaires communautaires pour trouver des employés éventuels et pour aider à la formation.

« J'ai dû enseigner à Clint comment prendre l'autobus, ce qui a pris deux jours, et je n'avais pas le temps », a dit-il. « Un de ces organismes a envoyé des formateurs en milieu de travail qui ont aidé à former Clint. »

Dix-sept ans plus tard, M. Sparling travaille toujours pour la même compagnie. « Il est devenu un de mes meilleurs employés », a dit M. Wafer, en ajoutant qu'il y a six ans, M. Sparling a épousé sa bien-aimée de l'école secondaire et il est propriétaire de son appartement.



Le taux annuel de renouvellement de M. Wafer est de 35 %, par rapport à la moyenne de Tim Hortons de 75 %. « Ce n'est pas parce que je suis un meilleur gestionnaire, c'est tout simplement parce que nous embauchons des personnes ayant des incapacités », a-t-il déclaré. La période d'affectation moyenne d'un de mes employés et d'un an et trois mois, mais pour mes employés ayant des incapacités c'est sept ans ».

M. Wafer souligne qu'embaucher des personnes ayant des incapacités change la culture du lieu du travail pour tous ses employés. « Maintenant ils travaillent pour une entreprise inclusive, qui évidemment a tout capté, et ils veulent en faire partie », a-t-il dit. Il a souligné qu'en 2011 le taux d'absentéisme chez ses 33 employés ayant des incapacités a été zéro. « L'emploi est très, très important pour eux », a dit M. Wafer. Un employé ayant des incapacités a cherché un

emploi pendant 11 ans avant de se joindre à son équipe.

M. Wafer utilise maintenant son expérience pour partager ses meilleures pratiques d'embauche des personnes ayant des incapacités dans la main-d'oeuvre avec d'autres propriétaires d'entreprises et il travaille avec Joe Dale, Directeur général de l'Ontario Disability Employment Network dans le cadre du programme Rotary at Work.

Il estime qu'ils ont fait 150 communications au cours des trois dernières années, ce qui a mené à l'embauche de 145 personnes ayant des incapacités en Ontario. Suite aux communications aux représentants de Tim Hortons, plus de 200 cafés à travers l'Ontario ont embauché au moins une personne ayant des incapacités.

La transition de l'école secondaire

Scottie Prouse a été la première personne embauchée dans le cadre du programme SEDLER à l'aide du Programme de planification de la transition qui cherche du travail pour les élèves du secondaire et les aide ainsi à acquérir des compétences d'emploi qu'ils peuvent utiliser lors de la recherche d'emploi après l'école secondaire. Ce premier hiver, Scottie a travaillé à la Tommy Ricketts Arena et l'été suivant, après avoir terminé l'école secondaire, il a été embauché à nouveau par le biais du même programme.

Quand le stade a ouvert à nouveau cet automne, Scottie a été embauché à plein temps à un poste saisonnier. Scottie a

continué à travailler au stade pendant quatre années, en aidant à nettoyer la glace, en faisant des tâches de concierge, en enlevant la neige et

en faisant des patrouilles de sécurité et de vérification de la glace. Par la suite, il a décidé de changer et en juin 2012 il a trouvé un poste à temps plein chez Bayco Sales and Service. Il est chargé des tâches de concierge, il aide à remplir les étagères, aide les clients et fait des tâches d'entretien à l'intérieur et à l'extérieur de l'édifice. Il aime beaucoup son emploi parce qu'il travaille près de sa passion, les motoneiges. Scottie travaille 40 heures par semaine et quand il n'est pas au travail il est bénévole au



Service bénévole d'incendie de Baie Verte. Il aime les motoneiges, les jeux vidéo et s'amuser avec ses copains. Il est excellent au travail. Ses parents et son entourage ont constaté les nombreux aspects de son développement au cours des dernières années.

« Le soutien à l'emploi a énormément aidé au développement de notre fils dans le monde qui

l'entoure. Il a une excellente éthique du travail et a fait beaucoup de progrès dans la communication avec les clients de l'entreprise et ses collègues. Ses compétences financières se sont beaucoup améliorées. Il a son propre compte en banque et depuis qu'il a commencé à travailler, il a acheté une auto et une motoneige, des choses que je n'aurais jamais pu lui offrir », a déclaré sa mère Mary.

Faire fond sur ses intérêts et ses points forts

Mike habite à Ladysmith, une petite ville d'environ 7 000 habitants sur l'île de Vancouver. Il a 19 ans et il aime les « choses pour les mecs ». Il aime les voitures et les motos hors routes. Il conduit sa camionnette et sa moto hors route sur la propriété de la famille. Mike a des crises d'épilepsie qui ne peuvent pas être complètement maîtrisées avec des médicaments et qui sont imprévisibles. La famille de Mike veut l'aider à vivre pleinement sa vie, même s'ils se font des soucis à propos de sa sécurité.

Pendant sa dernière année à l'école secondaire, Mike et sa famille ont commencé à se demander comment il allait trouver un emploi après l'école. Ils ont contacté Tina de Community Link, un service qui travaille avec les écoles secondaires pour aider les élèves ayant des difficultés de développement à planifier leur recherche d'emploi et à être plus indépendants après avoir fini l'école.

Lorsque Tina a demandé à Mike quel travail il désirait, il lui a dit qu'il aimait les voitures et qu'il voulait faire quelque chose dans ce sens.

Tina connaissait les propriétaires d'une station-service locale qui ont embauché Mike à titre d'essai comme « pompiste » afin qu'il acquière de « l'expérience de travail ». Mike et Tina ont

révisé son curriculum vitae et sont allés pour un entretien qui était assez détendu. Mike a dit au propriétaire qu'il avait des crises d'épilepsie. Le propriétaire a décidé de l'embaucher et ils ont élaboré un horaire de travail pour Mike. Il allait travailler deux quarts par semaine, de 3 à 5 heures par semaine.

Mike était ravi ! Il a commencé son travail en apprenant à laver les parebrises, à pomper de l'essence, à laver les voitures et à balayer la station. Au cours de son deuxième quart il accueillait déjà les clients avec confiance. Peu de temps après, Mike vérifiait le niveau d'huile et la pression des pneus et utilisait la caisse enregistreuse. Il a même appris à travailler à la pompe. Tout cela



en dehors de la caisse enregistreuse, du contrôle et de l'enregistrement de la quantité d'essence pompée par chaque pompe.

Un des défis qu'affronte Mike est que parfois il oublie des choses à cause des crises d'épilepsie. Il a eu beaucoup à apprendre à son nouvel emploi à la station-service. Alors, le travailleur soutien de Mike a élaboré une brochure pour l'aider à se rappeler comment faire les transactions financières quand les clients payaient. Elle a pris des photos de la caisse enregistreuse et de la machine pour cartes de débit, et les a mis dans une brochure avec des instructions numérotées étape par étape pour le traitement des paiements avec chaque machine. Maintenant, s'il oublie, il peut consulter la brochure pour des instructions.

Six mois plus tard, Mike avait démontré qu'il pouvait faire le travail tout seul et il voulait travailler plus indépendamment, sans la présence permanente d'un travailleur de soutien. Mais il y avait toujours le problème d'une crise d'épilepsie au travail. Tina a demandé à l'employeur s'il était disposé à laisser Mike travailler seul sans une surveillance continue et a offert une formation en gestion des crises d'épilepsie à ses employés. Tout le monde a été d'accord – Mike, sa famille et son chef. Une collègue à la station-service voulait devenir infirmière et elle a accepté la formation. Community Link a payé pour la formation en premiers soins de l'employée et l'a payée 3 dollars de plus par heure pour sa responsabilité supplémentaire. En équipe, ils ont élaboré un plan d'intervention en cas de crise d'épilepsie. Ces dispositions ont été mises en œuvre il y a plusieurs mois et elles ont donné de bons résultats.

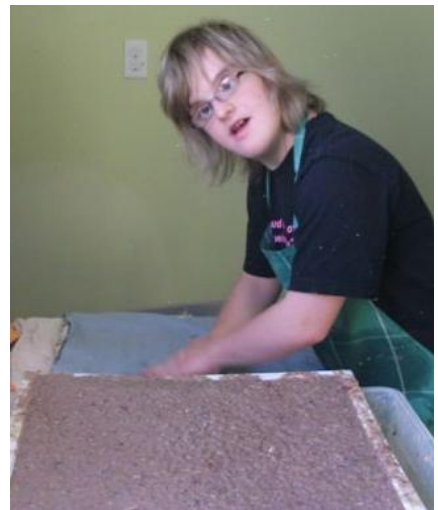
Des papillons en papier

Milli Flaig-Hooper est une papetière très douée et elle gère sa propre entreprise, « Le Fifrildi en papier » (papillon en vieux islandais). En tant que personne ayant une déficience intellectuelle ayant vécu l'intégration scolaire, l'idée de passer la journée dans un programme ségrégué (la seule option disponible à l'époque) lui paraissait un pas en arrière. Son réseau de soutien a examiné d'autres options. Il n'y avait pas d'emploi, même à temps partiel, et faire du bénévolat était difficile dans un milieu rural.

Milli a découvert son intérêt en papeterie à l'automne 2007 après avoir terminé l'école secondaire à Gimli, où elle a commencé à faire des expériences avec une trousse de papeterie. Le papier recyclé reflète sa créativité et chaque feuille de papier est unique. Le papier est utilisé dans ses couleurs originales presque sans gâchis; rien n'y est ajouté, à l'exception d'éventuels embellissements. Son intérêt et son

habileté se sont accrus et elle a créé des objets intéressants, notamment des cartes, des photos à encadrer, des boucles d'oreille et des aimants de réfrigérateur.

La flexibilité de la *Compagnie d'amis*, un modèle de financement individualisé, a aidé Milli à poursuivre ses efforts d'entrepreneuriat et à recevoir l'aide la plus utile pour elle et son réseau : elle a le soutien nécessaire au besoin, mais elle peut



aussi exprimer sa créativité à sa façon !

Milli a vendu son premier objet en 2008 à l'exposition Artistes en herbe à Ottawa. Elle a reçu le 3^e prix dans la catégorie expérimentale d'Interlake Juried Art Show en 2011. Elle participe au tour de Studio des artistes d'Interlake deux fois l'an ainsi qu'à de nombreuses expositions d'arts et d'artisanat et à des conférences. Elle vend ses cartes chez McNally Robinson Booksellers à Winnipeg, chez Koma Heim et à Alma's Tearoom à Gimli.

Milli est membre du Conseil des artisans du Manitoba, de la Winnipeg Beach Arts & Culture Co-Operative (www.watchthewave.ca), et de l'International Association of Hand Papermakers & Paper Artists (IAPMA). Récemment elle est devenue membre de l'Arts & Disability Network Manitoba. Des articles à son sujet ont été

publiés dans l'Interlake Spectator, l'Enterprise News, www.cartizan.com et dans le bulletin de l'automne 2012 de LIFE www.icof-life.ca/

En dehors de la papeterie, Milli aime aussi les sports, la musique, les jeux-questionnaires, tricoter, le yoga et un verre de bon vin blanc. Elle a été à l'affiche du Marathon du Manitoba en 2012 qui recueille des fonds pour les personnes ayant une déficience intellectuelle.

Au fil des ans, Milli a montré à beaucoup de gens qu'avoir un chromosome de plus (la trisomie 21) et l'autisme ne devraient pas limiter les habiletés de quelqu'un. La constante de son succès a été la vision selon laquelle il est possible d'assortir le talent, l'intérêt et le besoin dans la communauté comme n'importe quelle autre entreprise.

Dan, le confectionneur de muffins

Arlene Wilkie et Kyla Snell

Cela ressemble à un muffin. Cela a le goût d'un muffin. C'est un muffin délicieux ! Mais c'est tellement plus qu'un muffin. C'est un symbole d'importance et d'indépendance. Il n'y a pas de limite à l'avenir. C'est un travail qu'il aime et une entreprise qui s'appelle Dan, le confectionneur de muffins.

Danny Wilkie est son créateur. Dan est un jeune homme âgé de 21 ans dans sa deuxième année de transition de l'Unity Composite High School à un nouveau logement avec services d'aide à l'autonomie. Des assistants en éducation ont participé à l'éducation de Dan et son programme d'éducation est dirigé par un plan de programme personnel. Il se consacre complètement à ses tâches assignées : distribuer les correspondances, acquérir de l'expérience de

travail, faire les courses, le recyclage, de exercices physiques, et autres.

Les liens avec la communauté ont toujours été un des buts. Par le passé, les compétences de Dan à la communication étaient limitées à des monosyllabes. Il avait une mauvaise posture, car il traînait les pieds et regardait le plancher. Dan avait des difficultés quand on changeait les routines et pendant les périodes sans structure. Dan s'isolait et évitait de rencontrer de nouvelles gens. Il évitait de regarder les gens dans les yeux et le contact physique. Nous ne savions pas si Dan avait atteint son potentiel.

Un jour, pendant une réunion ordinaire de l'équipe, la vie a changé. On mentionna en passant que Dan pourrait essayer de cuire des muffins et les vendre aux entreprises locales. On

fit un sondage auprès des entreprises d'Unity pour déterminer leur intérêt à recevoir des muffins pour les pauses café. Six entreprises ont répondu au début et donc, en octobre 2008, un horaire hebdomadaire de cuisson et de livraison de muffins a été mis sur pied. Cette idée modeste a transformé un rêve en réalité et a mené à d'autres objectifs et à une réflexion sur la capacité future de Dan de subvenir à ses besoins dans sa communauté.

Depuis janvier 2010, Dan fait des muffins et il les livre régulièrement à 16 entreprises, avec une moyenne de 13 douzaines de muffins par semaine. Maintenant que son entreprise a réussi et peut même se développer, Dan restera à Unity et apportera sa contribution à la communauté pour autant de temps qu'il le désire.

Dan participe activement à la démarche : il choisit la recette, achète les ingrédients, met au four, fait la livraison et dépose les recettes à la banque. Au cours des deux dernières années, Dan a changé de façon surprenante. Il a plus de confiance et il est plus à l'aise avec les gens. Il peut entrer dans un magasin seul, regarder les gens droit dans les yeux, leur serrer la main et communiquer ses besoins de manière claire et directe.

L'indépendance de Dan s'est accrue en même temps que ses aptitudes à la vie quotidienne. Il s'adapte mieux aux diverses situations et il comprend que les gens puissent vivre et faire des choses en dehors de leur « bulle de travail ». Il se concentre sur son travail pendant la livraison de muffins et il aime interagir avec



ses clients. Il a plus de confiance en lui et il est fier de son travail. Il connaît de plus en plus de gens dans la communauté de l'emploi, et donc aura plus d'opportunités à l'avenir. Ses compétences interpersonnelles se sont améliorées et la communauté a appris à le considérer, lui et autres gens avec des besoins profonds, comme des membres valorisés de la société.

Ses succès ont été remarquables. Un collègue a écrit un plan d'affaires au sujet de l'entreprise de muffins de Dan et a partagé le Prix de 2009 d'excellence en affaires des jeunes de la région du nord-ouest (YBEX) avec Dan. Dan a également reçu le Prix pour projets spéciaux du panthéon des élèves du district scolaire de Living Sky en juin 2009. Lors d'un banquet en janvier 2010, Dan a été reconnu par la Chambre de commerce d'Unity comme une nouvelle entreprise.

Dan est un modèle de rôle pour les autres élèves qui ont un rêve. Il a travaillé dur pour atteindre son but, et il continue! Il espère avoir un petit

café à l'avenir et vendre des pâtisseries fraîches. Il aura beaucoup de clients. Dan a eu un impact positif dans la vie de beaucoup de gens de notre petite ville ; beaucoup de gens qui autrement n'auraient pas fait la connaissance de Dan ont pris le temps de lui parler et font maintenant partie de sa vie. Il n'a qu'à sourire pour vous montrer combien il aime son travail!

La vie de Dan a un objectif clair. Il marche la tête haute. Il regarde les gens droit dans les yeux, les salue et son sourire éclaire le monde entier. Si Dan décide d'essayer un autre métier, sa confiance récemment acquise rendra cela possible.

Je suis mon propre patron

Shane Haddad et Catherine Rodgers



Je n'avais pas mon diplôme d'école secondaire quand je suis parti chercher un emploi. Je voulais être mécanicien d'entretien. J'ai suivi une formation pour essayer d'avoir ces emplois. J'ai eu mon certificat de chauffe-eau, mais parfois ce n'était pas suffisant. Je postulais à des emplois dans des domaines qui m'intéressaient, mais on

ne m'embauchait pas. Je n'ai pas perdu l'espoir. Je continuais à essayer et finalement j'ai été embauché par une entreprise d'entretien du gazon.

J'ai travaillé pour eux pendant quelque temps puis j'ai décidé de créer ma propre entreprise d'entretien du gazon. Je connaissais le travail et l'équipement et j'aimais faire ça. J'étais âgé d'environ 30 ans, donc j'ai cette entreprise depuis 19 ou 20 ans. J'ai fait de la publicité, j'ai trouvé mes propres clients et l'entreprise s'est développée.. C'est du travail saisonnier, donc cela change pendant l'année. Ma saison préférée est le printemps, quand j'utilise le râteau électrique et je rends les jardins prêts pour le début de l'année. C'est aussi la saison la plus profitable de l'année.

J'aime avoir mon entreprise. Il faut être engagé. Ça prend du temps. Ma famille appuie mon entreprise. Je pourrais faire plus d'argent ou y passer plus de temps. Mais j'ai d'autres choses dans ma vie – ma famille et le bénévolat – qui exigent mon temps. Être mon propre patron me donne la liberté de faire ce choix.

Entreprise VÉRITABLE et le pouvoir des parents

Peter Wilson

Dans le village de Canning (Nouvelle-Écosse), Canada, il y a une petite organisation sans but lucratif appelée CAPRE (prononcé ká-pri) qui appuie la formation d'entrepreneurs. CAPRE est l'acronyme de Community Association of People for REAL Enterprise (Association communautaire de gens pour des entreprises VÉRITABLES). Les entrepreneurs appuyés par CAPRE sont des personnes étiquetées déficientes intellectuelles. L'histoire de la création et de l'évolution de CAPRE est l'histoire d'une entreprise VÉRITABLE et du pouvoir des parents.

Il y a longtemps, les personnes ayant une déficience intellectuelle avaient deux choix : les ateliers protégés, où beaucoup de gens font des tâches inférieures et interchangeable ; et les foyers de groupes, où souvent les gens ne font que regarder la télé et sortir en ville de temps en temps. Les mères de Canning savaient qu'elles voulaient que leurs enfants soient inclus dans la communauté, qu'ils soient valorisés pour leurs contributions et reconnus en tant que personnes – mais comment accomplir ces buts dans un environnement où l'on ne poursuivait pas ces objectifs activement ? Les mères ont commencé à penser à la possibilité que leurs enfants soient propriétaires et gestionnaires de leurs entreprises.

Dès les premières réunions, la vision d'un modèle d'entreprise avec des soutiens a commencé à évoluer : une vision où le développement d'entrepreneurs sera appuyé par

des cercles de gens compatissants et avertis. Ces cercles de soutien seraient composés de parents, tuteurs, intervenants, amis et de soutiens individuels, le cas échéant. Les cercles de soutien incluront aussi des membres de la communauté et des propriétaires d'entreprises locales. Tous participeront à la planification d'affaires et à la résolution de problèmes pour un certain entrepreneur.

CAPRE est un « organisme communautaire de développement d'entrepreneuriat ». Sous de nombreux angles, CAPRE est similaire à d'autres organismes qui aident les personnes cherchant à créer une entreprise comme option d'emploi, sauf que les entrepreneurs appuyés par CAPRE sont des personnes étiquetées comme ayant une déficience intellectuelle. À l'heure actuelle, CAPRE appuie dix entrepreneurs qui gèrent leur propre micro entreprise. Bien que petites, ces entreprises ont une présence importante et visible sur la rue principale, ce qui améliore l'apparence de vitalité économique de la communauté et sensibilise le public aux entrepreneurs en tant qu'individus et contributeurs précieux au développement économique de la région.

Par exemple, avec l'aide de CAPRE, Leah Pineo a son service de blanchisserie sur la rue principale depuis 12 ans. Il la tient occupée, impliquée et l'aide à apprendre tout en produisant un revenu suffisant pour couvrir ses coûts d'exploitation. Judy Van Amerongen aime souligner que Leah a acquis son plus grand client, une clinique de massothérapie en fournissant un service de qualité supérieure à celui de la compagnie nationale de linge qui avait eu le contrat avant elle!

Plus loin dans la rue, Lee Van Amerongen gère Lee's Shop depuis 2001, toujours avec le soutien de CAPRE. Lee a commencé par fabriquer des trouses à colorier des biscuits, une activité qu'il aime; ses trouses sont vendues à travers le

monde. Puisque les articles vendus dans son magasin se sont multipliés et ont évolué au fil des ans, Lee a ajouté récemment cette bannière à son magasin : « Emporium ethnique et local ». Cela concerne son inventaire divers d'artisanat local, des bijoux, des vêtements et des nouveautés d'Uganda, du Kenya, de l'Inde et du Sri Lanka.

En face du magasin de Lee, Michael Fisher est un coopérateur dans une entreprise de quartier, Fisher Sheffield & Co. depuis 1999, où il vend des vêtements de deuxième main et des articles d'artisanat cousus à la main. Mike offre également un service de livraison du courrier et du déjeuner le matin et un service de gestion des déchets pour le village de Canning sur Main Street, ainsi qu'un service de promeneur de chiens une fois par semaine. Ces activités apparemment disparates représentent une entreprise diversifiée adaptée à la personnalité énergique de Mike et à son besoin de diversité pendant la journée.

Au siège social de CAPRE, toujours sur la rue principale, Brendon Purdy-Smith a récemment fondé Mr. B.'s Enterprises, en partageant une partie des locaux pour le moment. Ici, Brendon fabrique et vend des régals frais et nutritionnel pour les animaux de compagnie ainsi qu'une gamme de tee-shirts faits à la main et peints par nœuds. Brendon est en cours d'établir un modèle d'entreprise prometteur et il y a un intérêt croissant pour ces tee-shirts, notamment de la part de propriétaires de magasins de détail et

d'acheteurs des marchés agricoles locaux où Brendon va avec le soutien de CAPRE. Parce que ces quatre entrepreneurs ont des besoins profonds, CAPRE leur fournit du soutien individuel personnel et en affaires. D'autres entrepreneurs reçoivent du soutien à la planification d'affaires, à la dissémination d'informations, au réseautage, aux services de bureaux et aux références. Ces entrepreneurs sont Tracy Sheffield, Jason Bennett, Mike Murphy, Kim and Tony Legere, Fred Phillips, et Daylen Solomon.

Un autre le peintre d'art populaire Jeffrey Halliday, peut être considéré le premier finissant de CAPRE. Participant depuis 2005, CAPRE a aidé Jeffrey à organiser la composante affaires de sa carrière d'artiste et l'a aidé à obtenir une petite subvention de démarrage pour acheter des matériels d'artiste. CAPRE l'a aussi aidé à documenter son travail en prenant des photos numériques et en faisant une liste des détails de chaque pièce qu'il produisait tout en l'aidant à établir des contacts avec des marchands éventuels d'œuvres d'art. Maintenant, Jeffrey a son marchand d'œuvres d'art indépendant et vend tout ce qu'il peint. Il y a deux ans, Jeffrey a été reçu par le Lieutenant-gouverneur de la Nouvelle-Écosse pendant l'exposition de ses œuvres à Province House et récemment il a donné une interview sur son art pour la série télévisée de CBC Land and Sea. Un entrepreneur couronné de succès!



Un emploi comme tout le monde

Rachel Germain

La Fringale, un service de traiteur scolaire et préscolaire emploie depuis 3 ans Gabriel Lemieux, un adulte vivant avec une trisomie 21. Pierre-Étienne Vachon est son directeur général.

« À l'époque, nous ne cherchions pas spécifiquement pour un employé vivant avec une déficience intellectuelle a déclaré Mr. Vachon. Nous avons choisi Gabriel après un examen approfondi de nos besoins. Le poste que Gabriel occupe est crucial au sein de notre entreprise. Nous avons eu des difficultés à remplir cette position pendant plusieurs années. Même si nous trouvions quelqu'un cette personne partait peu de temps après son embauche. Comme ce rôle est très important au bon fonctionnement de notre entreprise, nous devions trouver quelqu'un qui occuperait la position avec fierté et dévouement. Ce sont des valeurs très rares de nos jours. ÉquiTravail nous a contactés et après leur présentation, nous avons constaté que leur offre de service satisfierait nos besoins : quelqu'un loyal et fier de travailler chez nous. Gabriel est parmi nous depuis plusieurs années maintenant et, en toute honnêteté, ses services sont indispensables. »

« Nous avons un peu d'expérience avec des employés en rémission d'une dépression ou avec des troubles d'anxiété et d'humeur mixtes, mais jamais avec quelqu'un comme Gabriel. Je ne dirais pas que nous étions inquiets, mais nous étions plutôt un peu appréhensifs de l'inconnu. N'ayant jamais vécu ce type d'expérience auparavant, nous ne savions pas à quoi nous attendre. À La Fringale le respect est une valeur fondamentale. Avant que Gabriel commence à travailler, il était impératif que tous les employés

comprennent la réalité de Gabriel et le traitent avec respect; il fallait également nous assurer qu'il recevrait le soutien nécessaire. »

Nous avons eu le support d'ÉquiTravail et des différents intervenants de Gabriel. Sa mère nous a apporté le plus grand soutien. Nous avons pour elle le plus grand respect. Sans l'aide de sa mère, nous n'aurions pas été en mesure de bien cibler nos actions sur les progrès de Gabriel. Selon moi, les divers intervenants ont des ressources très limitées et n'ont pas à l'heure actuelle la possibilité de présenter la situation dans tous ses détails et de nous aider à rendre notre relation avec Gabriel une situation où tout le monde gagne.

Grâce à l'aide des intervenants de Gabriel, et surtout d'ÉquiTravail et de sa mère, nous avons appris les rudiments du soutien des personnes ayant une déficience intellectuelle. En bref : structure, encadrement, discipline, renforcement positif, tous adaptés à sa situation. Nous avons travaillé à adapter des outils de gestion avec des objectifs précis que Gabriel pourrait reconnaître et qui pourraient l'aider à progresser.



Gabriel travaille à La Fringale à plein temps depuis 3 ans. Du lundi au vendredi. Gabriel a déclaré : « Je fais la vaisselle, sors la poubelle et le recyclage, je nettoie les glacières, les courroies et j'assure les tâches ménagères. » Il a ajouté que faire la vaisselle est sa tâche préférée. « Je m'entends bien avec tous mes collègues et ils m'ont tout de suite accepté. Je suis très heureux de faire partie de l'équipe. »

M. Vachon a déclaré : « Sur le plan professionnel, Gabriel travaille dur et contribue beaucoup à notre entreprise et son rôle est crucial pour bon fonctionnement de notre production et à la réputation de l'entreprise auprès de nos clients.

Il y a de nombreux exemples de l'inclusion de Gabriel dans nos effectifs, mais celui qui nous fait rire a eu lieu lorsque je le taquinais à propos des Canadiens de Montréal. Il faut savoir que Les Canadiens de Montréal font partie intégrante

de la vie de Gabriel et ce sont eux qui dictent son humeur de la journée. J'écoute souvent les résultats des matchs pour connaître à l'avance l'humeur de Gabriel pour ce jour-là! Je le taquinais lorsqu'il a soudainement déclaré : « Pierre-Étienne tu es renvoyé! ». Je souris encore lorsque je pense à cette histoire. Il faut de l'audace pour renvoyer son directeur général!

Si un employeur pense embaucher une personne ayant une déficience intellectuelle, je lui conseillerais d'abord d'écouter et d'apprendre à connaître cette personne. Elle pourrait vous apprendre une leçon ou deux sur la vie. Assurez-vous que l'environnement de travail que vous leur offrez correspond exactement à leurs capacités et attentes. Finalement, si vous faites ça pour avoir une subvention ou pour trouver des employés bon marché, vous n'avez vraiment rien compris!

Le chemin de l'indépendance

Suzanne Jones et Kevin Brennan

Le chemin de l'indépendance de Kevin a pris plus longtemps que l'on aurait voulu et beaucoup de défis à surmonter. Kevin croyait en son objectif de trouver un emploi et il recevait un énorme soutien de sa famille. Grâce à sa persévérance et à sa détermination, il considère aujourd'hui qu'il vit de manière indépendante.

Le chemin vers un emploi rémunéré et vers l'éventuelle indépendance a commencé en 2007. Il s'est retrouvé à 18 ans, l'école finie, avec un diagnostic de difficultés d'apprentissage et d'un trouble profond de la parole. À cette époque, il vivait dans la communauté rurale de Pleasant View (Î.-P.-É.) et avait des aptitudes

professionnelles très limitées. Il n'y avait pas de transports en commun et Kevin n'avait pas de permis de conduire. La possibilité de trouver un emploi décent dans sa communauté environnante n'était pas prometteuse.

À l'automne de cette année, avec l'aide de sa famille, Kevin a pris la décision de s'installer dans la ville de Summerside (Î.-P.-É.).

Summerside est une petite ville d'environ 15 000 habitants et se trouve à 75 km de chez ses parents. Au départ, il vivrait loin de la sécurité de sa famille dans un appartement en sous-sol mal éclairé qui était loin d'être luxueux. Ce n'était pas un problème pour Kevin parce que c'était le commencement d'une nouvelle vie

pleine de la promesse de liberté et d'indépendance dont il avait tellement besoin.

Très peu de temps après son aménagement, Kevin a découvert Community Connections. C'est un organisme qui aide les personnes ayant une déficience intellectuelle à se développer dans toute la mesure de leur potentialité. Pour certains, cela peut signifier recevoir du soutien pour les aptitudes à la vie quotidienne alors que d'autres se concentrent sur les opportunités d'emploi.

Avec le soutien de cet organisme, Kevin a pu obtenir un emploi à temps partiel dans un restaurant local où il préparait la nourriture. Cet emploi ne lui offrait que quelques heures de travail, mais lui donnait les aptitudes d'emploi dont il avait tant besoin et lui permettait de travailler aux côtés de ses pairs.

Bien que Kevin eût de grosses difficultés à communiquer ses pensées, il a pu travailler efficacement et il était très fier de ses aptitudes. Kevin ne voulait pas laisser ses difficultés d'apprentissage ou son trouble de la parole le décourager pour la réalisation de son rêve d'indépendance véritable. Pendant les deux années où il était employé par cette entreprise, il a établi des amitiés durables qui restent très importantes pour lui aujourd'hui.

Malheureusement, il est généralement très difficile pour les personnes ayant une déficience intellectuelle d'obtenir un poste à plein temps. Sans mentionner un emploi avec une rémunération qui permet une vie autonome. À ce sujet, Kevin ne faisait pas exception, car bien qu'il aimât beaucoup son travail, il savait que son temps partiel ne

pourrait jamais couvrir ce qu'il voulait dans la vie.

Alors qu'il travaillait dans cette entreprise, Kevin a pu conserver sa participation à Community Connections. Il participait encore régulièrement à ce programme tout en travaillant au restaurant.

En juin 2010, l'organisme a lancé un programme appelé « Links and Bridges ». Il s'agit d'un programme de 16 semaines où l'accent est porté sur l'exposition à la main-d'œuvre et au développement d'aptitudes dont ils auront besoin pour obtenir un emploi. Grâce à « Links and Bridges », Kevin a pu établir des contacts avec des entreprises locales qui désiraient lui donner l'occasion de mettre ses aptitudes professionnelles à l'épreuve. L'exposition à des emplois variés avait pour objet d'introduire Kevin à divers employeurs et à différentes expériences. Le but était de voir si cela pourrait mener à un poste à plein temps.

En août de cette année, Kevin a commencé à travailler comme bénévole dans une entreprise locale, « Fiber Connections ». Fiber Connections est un fabricant novateur de connectivité optique individualisée active et passive et de solutions de conversion des médias vers un marché international. Il devait travailler avec d'autres employés qui le formeraient afin de déterminer si le poste lui convenait. Grâce à sa vivacité, à sa

personnalité cordiale et positive, il a commencé à travailler à plein temps seulement deux mois après le commencement de sa formation.

Durant cette période, Community Connections avait commencé à construire des logements accessibles, abordables et appuyés. Ces appartements étaient conçus



pour que les habitants soient aussi indépendants que possible et soient interdépendants dans leur communauté. Kevin satisfaisait ces critères très facilement. Il était à présent motivé, employé à plein temps et très capable de vivre de manière autonome. Il a emménagé dans son nouvel appartement au début 2010. Il adore son nouvel appartement lumineux, sa nouvelle vie et l'indépendance qui provient de son emploi à plein temps.

Kevin a travaillé dur pour réaliser son importante réussite. Il faut parfois de nombreuses mains pour réaliser le rêve d'une personne, mais avec le soutien de sa famille, de ses amis et de la communauté, aujourd'hui il vit son rêve!

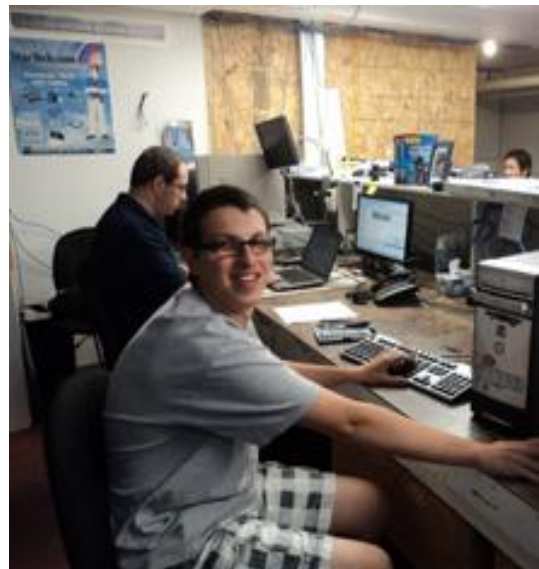
Entreprise de Timmins gagne alors qu'un étudiant explore le domaine des TI

Michelle Strutzenberger

Lucid Networks Corp., une entreprise des technologies de l'information (TI) de Timmins pourrait être mieux préparée à satisfaire les besoins projetés des travailleurs dans le domaine des TI au cours des prochaines années, en partie grâce à son mentorat, l'été dernier, d'un jeune homme qui a une déficience intellectuelle. Le gestionnaire des services de Lucid Networks IT, Ted Gooch, a accepté de mentorer Sam Migneault, un étudiant de l'école secondaire Theriault High School lorsque Christy Webb, une coordinatrice de Passport Mentoring Initiative à Timmins l'a approché.

L'initiative Passport Mentoring touche des étudiants ayant une déficience intellectuelle qui expérimentent des idées pour leur avenir, en travaillant avec des mentors qui partagent les mêmes intérêts ou qui assument le rôle que l'étudiant désire explorer.

Gooch, qui est retourné à l'école à 36 ans pour étudier les TI après avoir quitté un emploi dans les réparations automobiles, a déclaré qu'il



désirait fournir un leadership à Migneault, qui est clairement très intéressé par le domaine. « Dans quelques années, les besoins dans ce domaine seront très grands, j'ai donc pensé faire participer quelqu'un de jeune et voir si c'est quelque chose qu'il voudrait faire après en avoir fait l'expérience » a-t-il déclaré. Gooch a rencontré Migneault une heure par semaine

pendant huit semaines, et lui a donné un enseignement en profondeur et pratique sur des choses comme la différence entre les Macs et les PC, réparer un routeur et créer un câble Internet. Webb qui venait souvent voir comment ça se passait, a déclaré qu'elle était très surprise parce que Migneault avait appris, et a remarqué qu'une partie de son apprentissage consistait à démonter un de ses vieux ordinateurs, à le réparer et à le réassembler. Webb, qui venait le voir fréquemment, dit qu'elle a été étonnée des progrès de Migneault et a souligné que son apprentissage a inclus le démontage de son vieil ordinateur qu'il a réparé et qu'il a ensuite remonté. Webb a suggéré qu'un enseignement et soutien particuliers de la part d'un dirigeant d'entreprise était irremplaçable comparé à une classe en informatique ou même à un placement.

Gooch a déclaré qu'il était aussi très encouragé par les gros progrès de Migneault dans son apprentissage. Depuis, il a franchement encouragé Migneault à suivre un cours dans un

collège pour l'aider à progresser dans une carrière dans les TI. Migneault a déclaré qu'il désirait le faire, et a remarqué qu'il a aimé toute l'expérience et que travailler avec Gooch était très plaisant. Mais pendant que Lucid Networks donnait une éducation à Migneault et vraisemblablement renforçait la main-d'œuvre en TI de l'avenir, selon Gooch, l'entreprise recevait aussi une éducation et se préparait à l'avenir. Comme beaucoup de gens, Migneault a de nombreux besoins qui exigent des aptitudes de leadership particulières, a-t-il remarqué. Gooch a ajouté : « Ce fut une belle occasion pour moi d'apprendre les pratiques d'excellence sur la manière de lui fournir du leadership, pour le mettre à l'aise dans notre milieu. » Si le domaine des TI affronte un manque de main-d'œuvre comme prévu, les entreprises préparées à travailler avec des personnes qui ont des aptitudes en TI, mais ont besoin d'un soutien particulier auront probablement l'avantage sur les autres. Il semble que Lucid Networks est sur la bonne voie.

Le Starbuckian

Joanne Porayko

En janvier 2012, Chris est arrivé au groupe Challenge Disability Resource Group en tant que jeune homme d'une vingtaine d'années avec une déficience intellectuelle et très peu d'expérience professionnelle. Bien qu'il ait fini l'école depuis plusieurs années, autres que des emplois à temps partiel, il n'a pas pu obtenir un emploi décent ordinaire. En se basant sur son désir de mieux se préparer à la vie active et d'y rester, Chris s'est inscrit au programme Compétences à l'employabilité de Challenge. Durant ce programme de 9 semaines, Chris a acquis des aptitudes particulières au travail.

À la fin du programme de 9 semaines, avec le soutien de Challenge, il a obtenu un placement professionnel au café local de Starbucks. Il a commencé son placement avec le soutien d'un moniteur de formation à plein temps, et avec une subvention totale du salaire. Il est également important de remarquer que Chris considérait que son emploi à Starbucks était son « travail de rêve ». Il a parlé longuement de son désir de devenir un « starbuckian ».

Il a vite fait partie de l'équipe à Starbucks. Peu de temps après avoir commencé son travail, il était clair qu'il n'avait plus besoin du soutien du moniteur de formation à plein temps. Après 6 mois, l'employeur payait la totalité du salaire de Chris. Chris n'a plus besoin d'un moniteur de formation à plein temps (bien que Challenge vienne de temps à autre pour s'assurer que tout va bien). À l'heure actuelle, Chris travaille 5 demi-journées par semaine et il est optimiste qu'avec le temps il aura un emploi à temps plein.



Le programme de travail améliore « considérablement » la situation

Kelly Cormier

Matt St. Onge est comme tous les jeunes gens de son âge; il aime jouer à des jeux vidéo et passer du temps avec ses amis.

St. Onge, 21 ans, de Fredericton a deux emplois à temps partiel, il espère avoir bientôt un logement à lui et il rêve de devenir un acteur un jour ou d'obtenir un emploi de voix hors champ. Cela n'aurait vraisemblablement pas été possible sans l'aide qu'il a reçue de l'Association du Nouveau-Brunswick pour l'intégration communautaire (ANBIC) St. Onge a le syndrome d'Asperger, un trouble du spectre de l'autisme. Sa mère, Janet St. Onge, a dit qu'il était ambitieux et qu'il voulait vivre sa vie.

« Il a eu beaucoup de difficultés durant son enfance », a-t-elle déclaré. « Il a été tourmenté parce qu'il était différent, mais il semble que cela lui ait donné de la force. Il a appris à s'adapter. » Janet a dit que quand Matt était en 9e année, un enseignant a suggéré qu'il avait peut-être le syndrome d'Asperger. Ce n'est qu'après cela que nous avons eu un vrai

diagnostic; avant cela, on lui avait dit qu'il avait un TDAH. Elle a dit qu'après le diagnostic, il a été plus facile de faire face au comportement de Matt, puisqu'ils savaient mieux comment réagir.

Janet a dit que lorsque Matt était au secondaire, il a commencé à participer à l'ANBIC. L'organisme sans but lucratif offre de l'aide grâce à divers programmes destinés aux personnes ayant une déficience intellectuelle et leur famille. « Pour lui, la situation s'est considérablement améliorée », a-t-elle déclaré.

Matt travaille le mercredi matin à Marysville Circle K et trois jours par semaine au cabinet d'avocats McInnes Cooper. « Au Circle K, je fais beaucoup de choses différentes » a-t-il déclaré. « Je nettoie les pompes à essence. Je balaie aussi autour des la petite île dehors. À l'intérieur, je fais généralement des étagères de présentation de produits. Parfois je nettoie le parterre et occasionnellement je nettoie les toilettes. » Matt fait un travail typique de bureau au cabinet d'avocats.

« J'empile les papiers à imprimer, remplis les imprimantes avec du papier, plein de choses, » a-t-il déclaré. « Et parfois je fais le tour des différents bureaux et ramasse les poubelles de recyclage pour apporter le papier au déchiqueteur. » Il dit qu'il aurait probablement été très difficile pour lui d'obtenir un emploi sans l'aide qu'il a reçue de l'ANBIC. Il est également assez sorti de sa coquille pour participer à Best Buddies, un programme qui unit un étudiant avec une personne ayant une déficience intellectuelle pour établir une amitié. Matt a siégé au bureau de direction pendant deux ans.

Il donne facilement à l'ANBIC beaucoup de crédit. Il a également dit : « Il (le programme) m'a aidé à me rendre beaucoup plus social. » « Cela m'a aidé à acquérir tout ce dont j'avais

besoin pour obtenir un emploi. » Jon Lister est un facilitateur transitionnel auprès de l'ANBIC et il travaille avec Matt.

Il a déclaré : « Matt a commencé à participer à l'Association du Nouveau-Brunswick pour l'intégration communautaire par le biais du programme de transition vers l'emploi. Il commence au secondaire et il a pour but d'aider à l'acquisition des aptitudes professionnelles essentielles et à la graduation, les élèves ont, nous espérons, une meilleure chance de trouver un emploi. »

« Le programme aide à acquérir des compétences générales et des aptitudes de préparation à l'emploi. Il couvre la culture et le comportement sur le lieu du travail. » « Au deuxième semestre de la 12e année, il a été placé dans un placement de coop et cela fournit l'expérience de travail pour aider à renforcer ces aptitudes de préparation à l'emploi », a-t-il ajouté.

« Nous approchons les employeurs en disant que Matt avait déjà eu cette formation et qu'il viendra travailler et apprendre ses tâches. Du soutien est fourni lorsqu'ils sont sur le lieu de travail. » Bien que Matt ait participé au programme durant le secondaire, il n'était pas prêt pour un placement à un emploi permanent.

« Matt a fini le secondaire sans avoir un placement dans un emploi et il ne faisait que rester dans le sous-sol et jouer à des jeux vidéo, sans aucune activité dans la communauté,



puis il a été sélectionné pour participer à notre projet de démonstration sur le lieu de travail », a déclaré Lister.

« C'était un projet pilote que nous avons dirigé à divers endroits de la province. Nous en avons dirigé un à Fredericton à Value Village. Il y avait cinq participants. Matt était l'un de ces participants. Le programme a duré six semaines. Une semaine en classe pour une formation pour des compétences générales et cinq semaines de formation en cours d'emploi. »

« Matt devait faire encore un peu de progrès, il ne pouvait donc pas encore être embauché par Value Village, mais il a fait tant de progrès, d'énormes progrès en termes de socialisation, de comportement approprié au travail et de gestion de ses frustrations. » Lister a déclaré qu'après l'expérience de Matt à Value Village, l'ANBIC a décidé de se joindre à Jobs Unlimited pour continuer à essayer de lui trouver un emploi approprié.

« Jobs Unlimited a obtenu un placement au Circle K et il a aidé à traiter le sac postal à Jobs Unlimited. À ce moment, une occasion s'est présentée à McInnes Cooper. Ils voulaient embaucher quelqu'un pour faire un léger ménage de bureau. » Il a ajouté :

« On a offert cette opportunité à Matt. J'y suis allée pour l'aider à le mettre à l'aise dans son rôle. Cela a pris un peu de temps. C'est un nouvel endroit. » Lister a dit que Duska Frink à McInnes Cooper a dépassé tous ses espoirs pour mettre Matt à l'aise dans son milieu de travail et maintenant il a un emploi stable qui consiste à aider au cabinet d'avocats.

« Elle a été formidable. Elle m'appelait et faisait des remue-méninges. Cela a été essentiel pour aider Matt à réussir dans ce lieu de travail. Tout le personnel de McInnes Cooper l'a adopté. Il suffisait que Matt se sente à l'aise dans ce lieu de travail et que le lieu de travail qui permette d'être à l'aise et de bien faire son travail. Tout le crédit va à McInnes Cooper et à Matt lui-même, » a-t-il déclaré.

Le partenariat en matière d'emploi AAIC/Rotary

Une équipe gagnante employeur-employé est un exemple puissant des réussites grâce au partenariat en matière d'emploi entre l'Association de l'Alberta pour l'intégration communautaire et Rotary. Une des personnes qui a bénéficié du partenariat est Dave Watchel qui travaille à A-Plus Machining à Lloydminster. Nous lui avons demandé pourquoi il aime travailler à A-Plus, il a répondu : « J'aime tout, je fais quelque chose de nouveau chaque jour. »

Glenn DeSchover, propriétaire de l'atelier d'usinage et Rotarien à Lloydminster, a embauché Watchel par le biais du partenariat en

matière d'emploi AAIC/ Rotary il y a sept ans. Une décision qu'il est heureux d'avoir prise. « Fiable, enthousiaste, ponctuel et décidé, » sont les mots qu'il utilise pour décrire le style de travail de Watchel dans l'atelier d'usinage débordant d'activités. DeSchover a expliqué : « Je cherchais quelqu'un qui pourrait faire le travail supplémentaire. » « Et je ne trouvais personne ».

La situation a changé dramatiquement lorsqu'il s'est adressé au partenariat en matière d'emploi Rotary et qu'on lui a présenté Watchel.

Deschover a ajouté : « Dave est arrivé et il a été formidable ». « Il a commencé à temps partiel, mais deux semaines plus tard, il est devenu un employé à plein temps. »

Il a ajouté : « C'est un travailleur incroyable. Essentiellement il fait n'importe quoi pour tout celui qui a besoin d'aide. »

« J'aimerais voir Dave participer au programme d'apprentissage de machiniste », a déclaré son fier employeur. « C'est un de mes meilleurs employés. Je pourrais embaucher quatre ou cinq autres personnes comme lui. » Par le biais de ses efforts d'éducation postsecondaire inclusive, l'AAIC examine à présent la possibilité d'inclure des adultes ayant une déficience intellectuelle dans l'apprentissage et la formation industrielle.

Le succès du modèle du partenariat en matière d'emploi Rotary est dû en partie à l'accent porté par les Rotariens et leurs Clubs sur la création d'emplois décents. Cet organisme mondial « Service d'abord » a dans son mandat cinq voies de services : l'une d'entre elles est la formation professionnelle. Cela signifie que les Rotariens sont encouragés à servir les autres et à améliorer la situation dans leurs communautés grâce à leurs formations professionnelles et à un engagement envers des normes éthiques élevées. Depuis la création du partenariat en matière d'emploi Rotary, les Rotariens ont accepté avec enthousiasme l'idée de créer des opportunités d'emploi pour les personnes ayant une déficience intellectuelle.

Le nouveau coordinateur provincial de l'AAIC pour le partenariat en matière d'emploi avec Rotary est Julian Di Castri. Il a déclaré : « Je suis un ancien éducateur passionnément engagé dans le partenariat AAIC/Rotary en matière d'emploi ».



En dirigeant une équipe de coordinateurs motivés à travers la province, Di Castri envisage l'expansion du partenariat en matière d'emploi avec Rotary, bien au-delà de ses opérations actuelles à Edmonton, Grande Prairie, Calgary, Lloydminster et Red Deer.

Avec près de 200 emplois créés jusqu'à présent et avec Dave Watchel comme exemple brillant des possibilités lorsque les employeurs ouvrent leurs portes aux personnes ayant une déficience intellectuelle, il n'y a peut-être pas de limite au nombre d'emplois décents qui pourraient être créés en Alberta.

Et grâce au partenariat en matière d'emploi entre l'AAIC et les Clubs et Districts « Rotary » de l'Alberta, de plus en plus d'employeurs auront l'opportunité de le faire.

Un cabinet d'avocats de London emploie 24 personnes ayant des incapacités

Natalie Hamilton

Cohen Highley LLP n'a jamais regretté avoir embauché une personne ayant une déficience il y a 18 ans. En réalité, l'organisme basé à London a saisi des douzaines d'opportunités supplémentaires pour créer une main-d'œuvre inclusive. Cohen Highley, un organisme qui offre des services juridiques professionnels non pas à des clients individuels mais à des avocats auprès de corporations, à des sociétés d'avocats et à des professionnels exerçant à titre individuel, emploie à présent 24 personnes ayant des incapacités. Joe Hoffer, un des partenaires de Cohen Highley, a déclaré : « Notre cabinet appuie l'embauche de personnes ayant des incapacités ».

Il a ajouté : « Ce fut une excellente expérience pour nous » et le travail avec Intégration communautaire de London a été essentiel. Le premier employé que le cabinet a embauché continue d'assurer les tâches administratives et à accueillir les clients. Au départ, Intégration communautaire de London a aidé à définir son rôle et continue d'appuyer le cabinet alors qu'il élargit sa main-d'œuvre.

Hoffer a déclaré : « En tant qu'employeurs, nous n'avons pas les connaissances ou l'expérience nécessaires pour déterminer ces choses ». « Ils (Intégration communautaire de London) ont fait un excellent travail pour déterminer les tâches qu'une personne appuyée pourrait effectuer. »

Bien que Hoffer n'ait pas participé directement à l'embauche de la première personne que le

cabinet a embauchée, il est devenu un ferme intervenant en faveur de l'intégration dans le milieu du travail. Lors d'une cérémonie de gala à Roy Thomson Hall à Toronto en juin dernier, Hoffer a reçu la Médaille du jubilé de diamant de la reine pour sa contribution. L'Ontario Disability Employment Network (ODEN) a également nommé Hoffer à sa Ligue de Champions pour



son rôle dans l'embauche de personnes ayant une déficience intellectuelle.

« Je suis simplement convaincu que c'est une chose positive à faire pour les autres », a-t-il déclaré à propos de sa motivation. « En Ontario, nous reconnaissons que nous avons beaucoup de ressources personnelles. Tout le monde n'a pas les ressources personnelles que nous avons. »

L'emploi de personnes ayant des incapacités leur offre l'opportunité égale de s'épanouir, remarque Hoffer. Cela peut se produire pour de nombreuses gens, donc on le fait.

La Station de boissons

Adam, Chris et Megan sont de jeunes adultes, dans leurs premières années de participation à la main-d'œuvre. Il leur a été difficile de trouver un emploi intéressant, régulier et qui leur permette d'acquérir des aptitudes qu'ils pourraient utiliser pour obtenir divers emplois. Adam et Chris ont des emplois à temps partiel, mais ils recherchent davantage de travail. Megan vient de finir le secondaire.

Durant l'été 2012, ils sont devenus leurs propres employeurs lorsqu'ils ont créé la Station de boisson, un kiosque extérieur où ils vendaient des boissons alors qu'une entreprise partenaire Wiseguy Foods, offrait des déjeuners.

L'entreprise était située sur un patio à côté de l'édifice de l'Association pour l'intégration communautaire. Cinq jours par semaine, les clients achetaient leurs repas et boissons et déjeunaient sur les tables du patio.

Avec l'aide d'un moniteur de formation (financé par des donations privées), ils ont dirigé toute l'opération : entreposer les fournitures et boissons, servir, compter leurs revenus et traiter le recyclage. En tant que leurs propres patrons, Adam, Chris et Megan ont dû être responsables et s'axer sur la clientèle pour que leur affaire marche. Le temps avait été fantastique et chaud et il y a eu beaucoup de monde (et beaucoup de ventes). Ils ont fermé pour l'hiver et chacun d'entre eux a pris sa partie du profit.

L'emploi ne consiste pas toujours à travailler pour quelqu'un d'autre. La Station de boissons a créé une opportunité d'entreprise interactive formidable qui a développé des aptitudes financières, sociales et de planification. Les trois ont conservé leur autre emploi pendant l'hiver et y contribuent leurs expériences d'entrepreneuriat ce qui les rend de meilleurs employés.



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

Déclaration de principes relativement à l'emploi

Les adultes d'âge actif ayant une déficience intellectuelle, quel que soit leur niveau perçu d'incapacité, doivent avoir le choix et l'occasion de gagner leur vie grâce à un emploi rémunéré dans le marché du travail ouvert. Pour que les opportunités d'emploi soient sérieuses, les adultes d'âge actif ayant une déficience intellectuelle ont besoin de soutiens appropriés liés à l'emploi et d'adaptations en milieu de travail, selon les besoins. Les taux d'emploi et de rémunération doivent être proportionnels à ceux des personnes sans incapacité.

Notre vision : Réaliser l'égalité devant l'emploi

Les adultes d'âge actif ayant une déficience intellectuelle participent au marché du travail dans les mêmes proportions que la population générale.

Références pour mesurer les progrès :

1. Les taux d'emploi des personnes ayant une déficience intellectuelle sont équivalents à ceux de la moyenne nationale.
2. Les personnes ayant une déficience intellectuelle n'affrontent pas des dissuasions financières ou autres pour la recherche et le maintien de l'emploi.
3. Les employeurs assurent le leadership dans la promotion de l'emploi des personnes ayant une déficience intellectuelle.
4. Les personnes ayant une déficience intellectuelle et les employeurs ont les soutiens nécessaires pour créer et maintenir des milieux de travail inclusifs.
5. Les personnes ayant une déficience intellectuelle sont représentées de manière équitable dans les lieux de travail syndicalisés et non syndicalisés.

Pour de plus amples renseignements :

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

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

L'emploi appuyé ça marche... parce que nous pouvons!



Les témoignages de ce livret ont été obtenus d'organismes communautaires de tout le pays. Certains ont déjà été publiés. Plusieurs ont été raccourcis et/ou modifiés en raison des exigences d'espace.