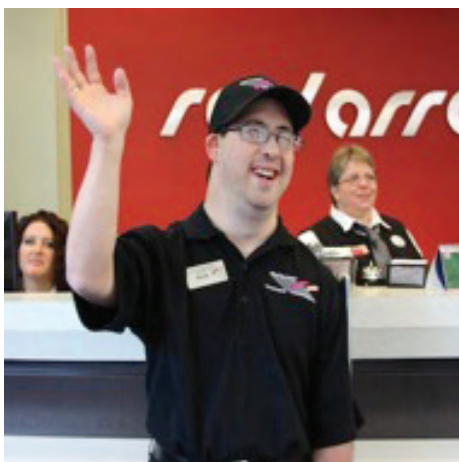


# prêts, désireux et capables

Volume 3, novembre 2013



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



Canadian Association  
for Community Living

Association canadienne pour  
l'intégration communautaire

Diversity includes. On se ressemble.

PEOPLE  
FIRST  
OF CANADA



PERSONNES  
D'ABORD  
DU CANADA

# Introduction

**D**e nos jours, partout au Canada se trouvent des milliers d'adultes ayant une déficience intellectuelle qui occupent un emploi rémunéré sur le marché du travail concurrentiel. Des personnes qui apportent au milieu de travail la fierté de leur travail, une solide éthique du travail et un réel désir d'être un employé productif et utile.

Comme pour la plupart d'entre nous, ces personnes voient le travail comme une partie importante de leur vie d'adulte. L'emploi accroît l'autonomie financière, facilite l'établissement de nouvelles relations et augmente l'estime de soi.

Malheureusement, la dignité et la fierté que procure un emploi n'est accessible qu'à trop peu de gens. Pour chaque personne ayant une déficience intellectuelle qui travaille, trois ne travaillent pas. Aujourd'hui au Canada, le taux d'emploi des personnes ayant une déficience intellectuelle n'est que de 25 %! Ainsi, parmi les quelque 500 000 Canadiens ayant une déficience intellectuelle en âge de travailler, la vaste majorité reste exclue de la population active, même si l'on sait qu'ils sont « prêts, désireux et capables » de travailler.

Dans le monde des affaires actuel – dans les entreprises de toutes tailles –, les employeurs au pays ont de plus en plus de difficultés à recruter et à retenir des employés. Or, trop souvent, beaucoup de ces mêmes employeurs ne prennent pas conscience des avantages d'embaucher des personnes ayant une déficience intellectuelle. Pour diverses raisons, nous n'avons pas encore réussi à faire comprendre aux employeurs que les personnes ayant une déficience intellectuelle représentent un bassin d'effectif grandement inexploité; une réserve de personnes motivées

et compétentes susceptibles de répondre aux besoins de main-d'œuvre.

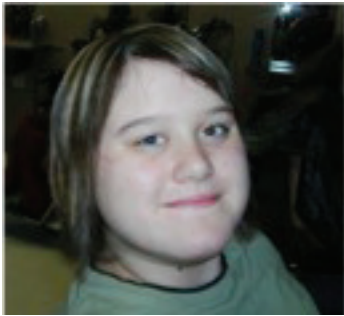
L'initiative Prêts, désireux et capables (PDC) de l'Association canadienne pour l'intégration communautaire vise à augmenter la participation des personnes ayant une déficience intellectuelle au marché du travail et ainsi augmenter la productivité économique et l'inclusion sociale au Canada. Elle considère que les adultes ayant une déficience intellectuelle en âge de travailler, avec un soutien ciblé, l'investissement de la collectivité et le leadership des employeurs, peuvent joindre les rangs de la population active à des taux comparables aux autres Canadiens. Elle vise à faciliter et à renforcer les liens entre les demandes des employeurs et l'offre de main-d'œuvre que représentent les personnes ayant une déficience. Elle s'emploie à répandre les méthodes éprouvées qui, actives dans les collectivités partout au pays, donnent de bons résultats relativement à l'embauche de personnes ayant une déficience intellectuelle.

La présente brochure présente des histoires d'embauches réussies recueillies dans les provinces et territoires de l'ensemble du pays, du point de vue des employés et de celui des employeurs. Ces histoires ont été choisies non pas parce qu'elles sont extraordinaires, mais bien parce qu'elles sont « ordinaires ». Elles illustrent l'effet positif de l'embauche de personnes ayant une déficience intellectuelle. Elles font par ailleurs ressortir le fait que, peu importe l'étiquette ou le niveau de déficience perçue, les adultes ayant un handicap intellectuel sont « prêts, désireux et capables » de participer et de contribuer au marché du travail du 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.

# Confiants et compétents

Jill Upward



Jessica a travaillé dans le cadre du projet Students Exploring Through (SET) Mentoring pendant trois ans. Le projet SET est une initiative scolaire pour les

élèves ayant une déficience intellectuelle, ou faisant face à différents obstacles ou différentes difficultés relativement aux options de formation postsecondaires et d'emploi. Il permet aux élèves de la neuvième à la douzième année d'améliorer leur capacité de prendre des décisions éclairées sur leur carrière avant de quitter l'école.

La Newfoundland and Labrador Association for Community Living (NLACL) a mis sur pied le programme de mentorat SET à l'automne de 2008. Depuis son lancement, le programme SET a réussi à aider beaucoup d'élèves à explorer leurs options postsecondaires.

Au cours de sa période de mentorat, Jessica a eu l'occasion d'étudier beaucoup de ses champs d'intérêt, notamment le programme de coiffure à un établissement postsecondaire, la participation à sa collectivité, l'aide dans des programmes de garde après la classe pour les enfants d'âge scolaire et le perfectionnement de ses connaissances des programmes et des services de sa collectivité. Le programme SET l'a aidé à se concentrer, non plus sur l'incapacité, mais sur la capacité, et elle a connu le succès en matière d'emploi grâce à des mesures de soutien naturelles.

Au cours de l'été 2011, Jessica a été embauchée par Transcontinental à Grand Falls-Windsor. Le programme SET a joué un rôle important en lui donnant la confiance et les compétences nécessaires pour trouver un emploi d'été intéressant.

Le programme SET a travaillé en collaboration avec Jessica, sa mère, le personnel de l'école et la Exploits Valley Employment Corporation à la transition de Jessica au programme insertion professionnelle. Depuis qu'elle a terminé le secondaire en juin 2012, Jessica a trouvé un emploi dans sa localité au magasin Rossy grâce au soutien de la Exploits Valley Employment Corporation.

Jessica accomplit de nombreuses tâches pendant ses activités quotidiennes au travail. Elle est chargée de l'organisation au rayon des tapis, du réapprovisionnement et de l'établissement des prix, de l'aide et du service à la clientèle.

Le coordonnateur du programme SET de la NLACL a rendu visite à Jessica à son lieu de travail et lui a parlé, ainsi qu'à sa surveillante. C'était merveilleux de voir Jessica le sourire aux lèvres dans son milieu de travail. Sa surveillante a dit que Jessica est une jeune femme très agréable qui a le cœur à l'ouvrage. Elle peut travailler de façon autonome ou en équipe. Sa mère estime que le programme SET a contribué à sa réussite dans son nouvel emploi.



*Jill Upward, Coordinatrice,  
Jessica Snook, et Eileen  
Sullivan, Mentor.*

Depuis qu'elle a réussi sur le marché du travail, Jessica a déménagé dans son propre appartement où elle partage les frais de logement avec une amie. Elle s'est fait de nouveaux amis et aime beaucoup son travail; le matin, elle a hâte de se lever et d'aller travailler. Elle connaît désormais le sentiment que procure le fait d'être une employée appréciée et de gagner son propre argent.

# Partenariat de l'Alberta Association for Community Living avec les clubs Rotary

Wendy MacDonald

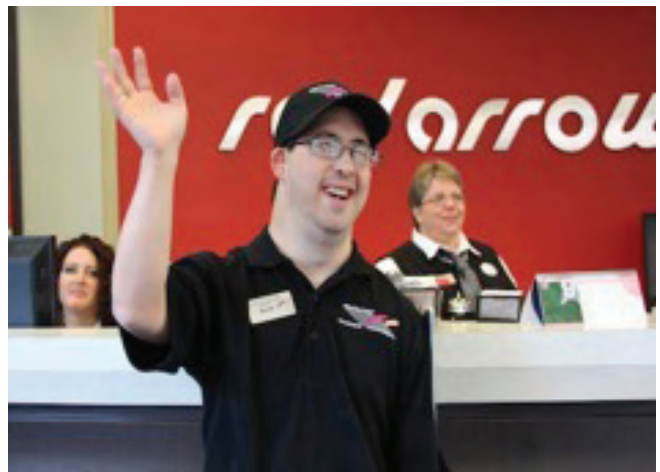
L'Alberta Association for Community Living et une douzaine de clubs Rotary de l'Alberta aident à la création d'emplois positifs et intéressants pour des centaines de personnes ayant une déficience sur le plan du développement.

Le partenariat pour l'emploi de l'AACL et du Rotary est en marche à Edmonton, à Lloydminster, à Red Deer, à Grande Prairie et à Calgary et devrait s'étendre à encore d'autres collectivités prochainement. Dans le cadre de ces partenariats, les membres du Rotary trouvent et créent des emplois grâce au mentorat accordé par l'AACL.

Wendy McDonald, directrice du développement de l'AACL et elle-même membre du Rotary se dit fière comme membre du Rotary « d'apporter une amélioration, non seulement dans la vie des personnes ayant une déficience développementale, mais aussi par l'effet positif sur les entreprises et les milieux de travail. »

Un exemple parmi les centaines de bons emplois créés à ce jour, c'est chez Red Arrow Motorcoach, la plus importante agence de voyages de l'Alberta. À la billetterie du centre-ville de Red Arrow, on verra souvent David Sobieski accueillir les passagers, ranger la salle d'attente et communiquer généralement son énergie positive à toute l'opération. Premier employé embauché à Calgary dans le cadre du partenariat pour l'emploi de l'AACL et du Rotary, David a démontré comment les personnes ayant une déficience sur le plan du développement peuvent devenir des employés appréciés au sein d'un organisme dynamique.

Derrière la réussite de l'emploi de David et de Red



Arrow proprement dit se trouve Mike Colborne, président-directeur général de Pacific Western Transportation, qui exploite Red Arrow.

« Je crois réellement à l'inclusion des personnes ayant des déficiences dans le marché du travail et dans la société, indique Colborne, membre du club Rotary de Calgary. Dès que cette initiative d'emploi de l'AACL est devenue partie intégrante du Rotary, j'ai dit que je voulais être le premier employeur à en faire partie. »

« C'est, ajoute-t-il, vraiment bon pour la société et les affaires. Non seulement l'inclusion démontre-t-elle que les personnes ayant des déficiences sont précieuses et qu'elles peuvent apporter une contribution par leurs compétences, mais elle est le grand principe qui met les gens sur un pied d'égalité. Non seulement donne-t-elle aux employés ayant des déficiences la confiance et l'estime de soi, mais elle fait de même pour leurs collègues. Dans la société d'aujourd'hui, au rythme accéléré où vont les choses, il est bon de se rappeler qu'une entreprise à un cœur. »

À ce jour, le partenariat pour l'emploi de l'AACL et du Rotary a créé plus de 250 emplois intéressants pour les adultes ayant une déficience sur le plan du développement, le salaire moyen étant de plus de 14 \$ l'heure. Les lieux de travail comprennent une vaste gamme de compagnies allant de l'entreprise à un seul employé aux grandes multinationales et du travail de bureau à la fabrication et à la technologie. Avec la réussite du partenariat pour l'emploi du Rotary en Alberta,

l'idée s'est répandue dans d'autres provinces du Canada et dans divers pays.

Récemment, le partenariat pour l'emploi de l'AACL et du Rotary a été reconnu à l'échelle internationale comme l'une des meilleures innovations au monde à la Conférence du Projet

## Dans la poursuite des études supérieures

### YKACL

Des travailleuses en garderie aident de jeunes gens à évoluer et à apprendre dans un milieu sécuritaire et sain. Annie Strus voulait satisfaire sa passion dans ce domaine, mais s'est rendu compte qu'elle devait elle-même augmenter sa connaissance et ses compétences pour suivre cette voie. Le printemps dernier, elle s'est inscrite à un cours de service de garde d'enfants en ligne offert par les Stonebridge Associated Colleges, situés au Royaume-Uni.

Le cours était composé de sept modules, chacun comportant un devoir ou un projet à présenter par voie électronique. Annie a suivi le cours pendant quatre mois, se familiarisant avec les premiers stades de développement de la vie d'une personne, les malaises pouvant toucher les enfants et les activités qui stimulent l'apprentissage et la croissance. Sa réussite dans le cours en ligne est attribuable à son travail acharné, à son dévouement et à sa connaissance intuitive des enfants. Grâce à l'aide du programme d'emploi assisté Open Doors de la YKACL, elle était à l'aise avec l'approche éducative de l'apprentissage électronique.

Le dernier compte rendu qu'Annie a rédigé pour le cours de service de garde d'enfants lui a aussi permis d'obtenir un placement bénévole de trois heures par jour deux fois par semaine dans une garderie à Yellowknife (en plus de son

Zero à Vienne, en Autriche, par la Fondation Essl en collaboration avec le World Future Council et l'Organisation internationale du Travail. La Fondation Essl défend les droits des personnes ayant des déficiences à l'échelle internationale et un monde sans obstacle.



*Dawn Collins (moniteur de formation) remet à Annie son certificat de monitrice de garderie.*

emploi à temps partiel chez Tim Horton). Jusqu'à maintenant, cela semble une solution idéale; le directeur était impressionné de son compte rendu et de son curriculum vitae, et Annie est enthousiasmée de travailler dans le domaine de la garde d'enfants, ce qui lui permet de mettre en pratique ce qu'elle a appris.

« La première journée de travail, j'avais de la difficulté à m'habituer au bruit et au désordre, mais après quelques heures, je suis tombé dans une routine », a indiqué Annie en parlant de son nouvel emploi. C'est sur cette routine que reposera sa réussite. Annie réalise que la structure est très importante tant pour la travailleuse en garderie que pour le développement d'un enfant. La garderie où elle travaille est toujours occupée, mais le personnel reste calme et les activités occupent les enfants toute la matinée.

Ce qui a éveillé l'intérêt d'Annie, c'est sa propre expérience à prendre soins des enfants qui grandissent. Elle était toujours autour des enfants, et même aujourd'hui, elle dit que « c'est plus facile de s'entendre avec eux qu'avec les adultes. Leur énergie et leur façon de voir le monde sont inspirantes. » On voit aisément qu'Annie a trouvé le cheminement de sa carrière. La garderie est peuplée d'une foule d'enfants sans fin, de la toute petite enfance à la prématernelle, mais Annie reste calme et naturelle.

## Croire au potentiel pour viser la réussite !

Chantal Aubry et Anik Larose

Face à sa réalité familiale et sensible au fait qu'il n'est pas toujours facile pour une personne handicapée de trouver un emploi, madame Chantal Aubry, propriétaire de l'entreprise Bööm-Hop! a mis en place un modèle personnalisé d'intégration en emploi pour des personnes ayant une déficience intellectuelle et qui sont trop souvent mises à l'écart du marché du travail. Jeux gonflables Laval Bööm-Hop! est une entreprise qui offre en location, une grande sélection de jeux gonflables pour des fêtes privées. Le cofondateur de cette entreprise est le fils cadet de madame Aubry, Raphaël Lefebvre, jeune homme de 19 ans et porteur d'une trisomie 21. Tout part du rêve de ce jeune homme puisqu'il voulait devenir PRÉSIDENT de son entreprise. Pour lui, être président d'une entreprise était synonyme d'autonomie. Une fois le rêve exprimé, madame Aubry et sa famille ont investi temps et argent afin que cette entreprise soit une belle réussite. De la réflexion stratégique à l'offre de service, de la création des outils de communication, de la fabrication des jeux, de la réflexion sur le modèle de personnalisation de l'intégration à l'emploi et de la mise en place des procédures adaptées de cueillette et retour des jeux, rien n'a été négligé pour faire vivre une expérience à la hauteur des attentes de tous, communauté incluse.

D'autres apprentissages semblent se pointer à l'horizon, alors qu'Annie poursuit son cheminement de carrière. Elle explore maintenant quelques programmes collégiaux en ligne au Canada. En terminant son programme d'études en garderie, elle aurait la connaissance et les outils lui permettant de s'améliorer dans son travail. Annie veut mieux comprendre les structures et les règlements nécessaires à l'exploitation d'une garderie, et ce, afin de continuer « d'assurer aux enfants une croissance dans un milieu joyeux et sécuritaire ».

Photo: Ninon Pedneault, La Presse



Le projet a pris d'assaut le garage de la résidence familiale, qui a été adapté pour répondre aux besoins fonctionnels de l'entreprise et des jeunes personnes y travaillant. Tout a été pensé afin d'aider la compréhension de la tâche à effectuer tant pour Raphaël que pour les jeunes employés qui se joignent à l'équipe. Par exemple, des images repères ont été placées sur les étagères des jeux afin de mieux les identifier. De cette façon, le jeune est en mesure de bien identifier le jeu qu'il doit remettre au client lors de la cueillette.

Le marketing de Bööm-Hop! met en valeur les jeunes personnes ayant un handicap. Chaque client est préalablement informé que le travail de manutention sera effectué par ces jeunes. Également, lors de la cueillette ou de la livraison des jeux, les jeunes ont le premier contact avec les clients. Mettre de l'avant les jeunes personnes handicapées auprès de la clientèle, c'est démontrer leurs capacités, leur potentiel

et leurs aptitudes auprès de la population. C'est également agir contre les préjugés et la discrimination tant en démystifiant les tabous.

L'approche clientèle que l'entreprise préconise est simple : misez sur l'être à part entière. Lors de l'embauche de ces jeunes personnes ayant une déficience intellectuelle, une rencontre est prévue avec tous les intervenants impliqués du futur employé afin de déterminer ensemble des objectifs de réussite en milieu de travail. Assurer le lien avec les intervenants concernés dans cette intégration en emploi fera en sorte que la description de tâche sera adaptée à la réalité du jeune et pourra favoriser positivement un partenariat avec les différents établissements et en quelque sorte assurer une continuité de services. Un exemple concret: un jeune employé ayant un trouble langagier avait comme objectif de bien se présenter auprès de la clientèle. Bien articuler ses mots afin de bien se faire comprendre. Le jeune devait réfléchir à son

approche et trouver des façons différentes de communiquer le mot de bienvenue. Résultat : à la fin de la saison de location, ce jeune avait développé des habiletés langagières, tel que bien articuler et élargir son vocabulaire. Pour la prochaine saison, ce jeune aura pour objectif de travailler le budget et les finances.

L'entreprise ne se limite pas qu'à l'intégration en emploi, elle s'assure aussi de favoriser l'employabilité de l'individu certes, mais elle se préoccupe aussi de développer les habiletés sociales et ces différentes sphères (communication, les bonnes manières, l'esprit d'initiative, la résolution de problème, etc.)

Le projet Bööm-Hop! est sans conteste un exemple de dynamisme et d'innovation dans l'employabilité des personnes ayant une déficience intellectuelle. On ne peut qu'espérer que de telle initiative se multiplie dans diverses régions du pays. Raphaël et sa mère en sont de magnifiques ambassadeurs !

## Katie : la machine propre

Talha Wasti et Taylor Robinson

Née à Midland, en Ontario, Katie Courriere a déménagé à Parry Sound à l'âge de 19 ans pour vivre dans son propre appartement. Ayant toujours aimé qu'une maison soit propre et bien rangée, elle était ravie d'être embauchée pour faire partie de l'équipe d'ECOMAIDS.

Comme l'indique le site Web d'ECOMAIDS, quand vous reprenez les services d'ECOMAIDS, vous faites appel à un formidable groupe d'entrepreneures, d'expertes en nettoyage, et surtout, à des personnes dévouées qui se soucient de leurs clients, de leurs techniciennes en nettoyage et de leur collectivité locale. » Pour Katie, c'était un choix évident correspondant parfaitement à ce qu'elle voulait. Sa solide éthique du travail, son dynamisme et son enthousiasme à faire du bon travail ont fait d'elle une candidate idéale.



Elle y travaille depuis maintenant un an et elle est aussi enthousiaste qu'à sa première journée. Elle voulait travailler pour ECOMAIDS parce qu'elle savait que les gens qui y travaillent partageaient sa passion pour le rangement et le nettoyage et elle voulait faire partie de l'équipe. Elle est fière de son travail et s'assure que tout ce qu'elle fait est impeccable; le nettoyage ne fait pas exception.

Au sein de l'équipe d'ECOMAIDS, Katie continue d'être motivée à travailler fort et à faire savoir aux autres qu'on peut nettoyer une maison à fond et la désinfecter sans s'exposer soi-même et les membres de sa famille aux toxines et des produits chimiques nocifs habituellement utilisés pour le nettoyage. Le fait d'aimer le nettoyage la motive à faire en sorte que les autres trouvent leur lieu de travail propre, ce qui leur permet de demeurer en sécurité dans un milieu sain. Katie prend son travail au sérieux, car elle sait que celui-ci peut avoir un effet positif sur ses clients, et ce, en leur procurant un environnement qui favorise le travail bien fait.

## PARCOURS vers mon emploi de rêve

Leta Jarvis (with Kim Aker)

Il y a quelques années, je savais que je voulais faire un plan me permettant d'obtenir mon emploi de rêve, à savoir travailler auprès des aînés.

J'avais fait cela à une certaine époque, mais un changement de propriétaire de la maison de retraite a fait en sorte que je perde mon poste. De plus, je voulais vraiment un emploi rémunéré. Je voulais être autonome et ne pas avoir à dépendre de l'aide des personnes ayant un handicap pour vivre. Des amis et des partisans se sont regroupés il y a trois ans pour m'aider à dresser ce plan en créant un PARCOURS. Nous nous réunissions chaque année pour revoir et mettre à jour le plan. Kim, ma facilitatrice de PARCOURS, m'aide à raconter mon histoire.

Je travaillais à temps partiel à une boutique de brocanteur rattachée à l'atelier protégé où j'acquerrais mes compétences en service à la clientèle et en fonctionnement de la caisse enregistreuse, mais je savais que je ne voulais pas vraiment travailler dans un magasin. J'ai aussi travaillé au Yes Café à faire une enquête pour l'hôpital.

L'obtention d'un emploi chez ECOMAIDS lui a procuré un bon moyen de subsistance qui lui permet de vivre confortablement dans son propre appartement, de rencontrer toutes sortes de personnes nouvelles et de s'installer dans sa nouvelle collectivité de Parry Sound. Pour Katie, le travail fait partie d'une vie équilibrée qui lui permet aussi de s'abonner à des passe-temps et de se préparer à fréquenter le collège pour poursuivre son objectif de carrière d'infirmière. Elle sait qu'elle a beaucoup à offrir et qu'elle fait partie intégrante des effectifs qui propulsent notre économie.



J'ai parlé de mes rêves et de mes objectifs à mes amis pendant mon PARCOURS. Je voulais travailler auprès des aînés, améliorer mes compétences en lecture, apprendre à conduire et réaliser quelques autres objectifs personnels. Tout le monde était d'accord pour m'aider à essayer d'atteindre ces objectifs. Je suis fière d'être membre de Windsor People First. J'y obtiens du soutien et de l'encouragement et mon employeur fait preuve de souplesse pour le permettre de participer aux réunions et aux activités de l'organisme.

J'ai suivi un programme de littératie pendant un certain temps et maintenant, je lis régulièrement dans mon temps libre pour continuer de m'améliorer. Ma lecture est passée d'un niveau 2 à un niveau de 7 ou 8. L'une des choses que je lis, c'est le manuel de formation des conducteurs, en espérant obtenir mon permis d'apprenti.



J'ai toujours appris plus lentement, alors je suis reconnaissante de l'aide qu'on me donne. J'écris désormais des rapports à mon travail et mes collègues m'encouragent dans cette voie. J'ai été très heureuse de trouver un emploi à temps partiel rémunéré auprès des aînés au cours de la première année de mon plan. Le propriétaire, Dee, et ma surveillante, Charlene, du foyer de soins Rose-Marie, sont désormais membres du cercle de soutien PARCOURS et m'ont aidé avec de nouveaux objectifs à notre rencontre de juin. J'ai un emploi permanent, presque à temps plein, et j'adore ça. Même le travail par quarts ne me dérange pas; j'apprends à cuisiner pendant mes quarts de nuit. J'ai terminé ma formation en premiers soins et en RCR en juin et j'espère commencer la certification

CCA bientôt avec le soutien de Dee et de Charlene.

La partie de mon travail que je préfère, c'est les gens : les aînés auprès desquels je travaille, mes collègues, ma patronne et les surveillants. Je joue au crib avec une femme. Les jours de beau temps, je fais une promenade à pied avec une autre femme. De plus, j'apporte mon aide aux repas et aux activités.

Je viens de déménager de Windsor à Hantsport afin de pouvoir marcher au travail. Il n'y a pas de transport public le dimanche et des heures réduites le samedi; les hivers de la Nouvelle-Écosse peuvent être difficiles. Mais je peux désormais me rendre au travail à tous les quarts.

## Vas-y ma fille

Colette Acheson

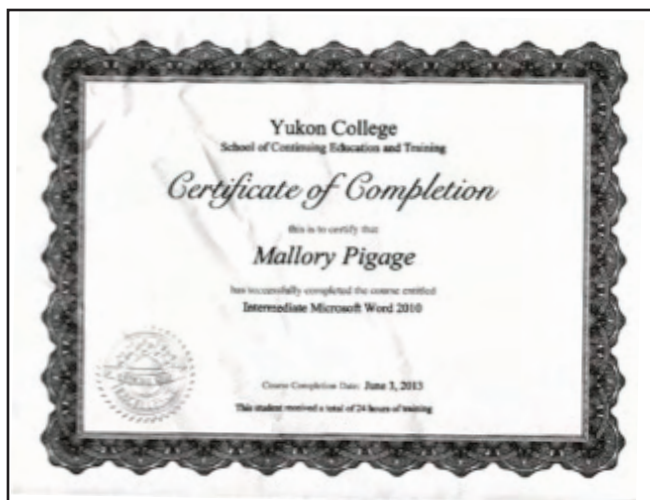
Observer Mallory Pigage marcher dans n'importe quelle rue dans sa ville, Whitehorse au Yukon, est un exercice de réseautage social. Les passants et des dizaines de professionnels et de commerçants qui travaillent dans le cœur éclectique du centre-ville l'accueillent en chœur par des « salut Mallory », et Mallory connaît tout le monde.

apporter le dépôt bancaire à la fente de dépôt de nuit et parfois répondre au téléphone. Alors qu'elle travaillait à Challenge, Mallory a rencontré une jeune femme qui venait d'y être embauchée après avoir terminé le cours d'administration de bureau au Collège du Yukon. En l'observant, Mallory a vu plusieurs des tâches que cette femme accomplissait. Elle estimait pouvoir réaliser, elle aussi, plusieurs de ces fonctions.

Ayant terminé ses études secondaires et fait divers stages en milieu de travail, Mallory a décidé qu'elle voulait obtenir un emploi en administration de bureau. Elle voulait être, selon ses propres mots, une secrétaire. À l'époque, elle avait travaillé cinq heures par semaine dans le bureau administratif du Challenge Disability Resource Group. Ses tâches comprenaient faire du classement, sortir les ordures, arroser les plantes du bureau,



Mallory Pigage avec l'assistant de circonscription Darren Parsons



La prochaine étape de Mallory a été d'aborder le Yukon Council on disability pour de l'aide pour planifier et atteindre ses objectifs en matière d'emploi. La directrice générale du YCOD, Lisa Rawlings Bird, connaissait Mallory depuis des années et témoignait de beaucoup d'enthousiasme à l'égard de son potentiel. « Après une consultation approfondie et la propre recherche de Mallory, nous avons aidé cette dernière à déterminer ce qu'elle voulait faire, les compétences essentielles qu'elle avait déjà développé et les compétences qui lui seraient nécessaires. » Avec cette information, Mallory a décidé que le programme le plus approprié et le plus efficace serait le programme d'éducation permanente en ligne Ed2go, offert par le Collège du Yukon et complété par des mesures de soutien additionnelles offertes par un enseignant-tuteur du YCOD.

Mme Rawlings Bird ajoute, « j'estimais qu'il était tout à fait réaliste de s'attendre à ce que Mallory puisse développer les compétences nécessaires pour un poste de soutien de bureau au niveau d'entrée dans le marché du travail concurrentiel et ensuite obtenir un emploi durable à pleine capacité. Elle a un réseau de soutien solide et est très motivée à atteindre la réussite personnelle ». Grâce à l'aide de son équipe de soutien et à sa propre détermination, Mallory a terminé avec succès sa formation collégiale.

En juillet 2013, cette vision et le travail acharné ont porté leurs fruits et Mallory s'est vu offrir un emploi rémunéré comme assistante de bureau du député fédéral du Yukon Ryan Leef, qui a eu l'idée de créer le poste après avoir entendu un message de l'ACIC. « Après une rencontre à Ottawa avec l'association nationale et la Yukon Association for Community Living, localement à Whitehorse, on m'a fait valoir à quel point les personnes ayant un handicap pouvaient compléter n'importe quel milieu de travail, et surtout, répondre pour une collectivité diversifiée à une gamme de besoins au niveau d'entrée de la prestation de services aux clients. Mallory a une éthique du travail remarquablement forte. Elle accomplit toutes les tâches demandées et insuffle à notre équipe et à nos clients l'énergie positive et l'enthousiasme qu'elle apporte au travail. »

« Avoir Mallory ici a été une expérience fantastique! ajoute l'assistant de circonscription Darren Parsons, qui travaille aux côtés de Mallory dans le bureau du Yukon. « Elle apporte l'efficacité et des habiletés pratiques au travail administratif qu'elle fait, elle excelle à communiquer de façon professionnelle avec les électeurs qui s'arrêtent et elle contribue de manière importante à faire en sorte que le bureau demeure un endroit agréable. »

En dehors de sa vie professionnelle, Mallory joue un rôle auprès de nombreux organismes comme bénévole et participante. Au cours des dernières années, elle a écrit et joué dans plusieurs projets de vidéoclips et de théâtre et a remporté de nombreuses médailles comme athlète de compétition aux Jeux Olympiques spéciaux. De plus, Mallory est présidente désignée de la People First Society of Yukon et est souvent invitée à parler des questions touchant les personnes ayant un handicap à des groupes communautaires et à des activités publiques.

C'est beaucoup de réalisations pour une jeune femme, mais tous ceux qui connaissent Mallory vous diront qu'elle ne fait que commencer!

# La voie de la réussite

Christy McLean

Si vous achetez au Village des Valeurs à Fredericton, vous verrez un jeune homme qui sourit et qui travaille fort du nom de Zackary (Zack) Mott. Il remplit les tablettes et aide les clients qui ont besoin d'un coup de main. Mais si vous deviez retourner quatre ans en arrière et rendre visite à Zack à l'école, vous ne reconnaîtriez peut-être pas le jeune homme timide qui avait l'air de vouloir fondre dans le décor.

« Vous savez quand vous voyez des gens faire des choses que vous ne pouvez pas faire et que vous vous dites, “eh bien, qu'est-ce que je pourrais faire de moi-même de si extraordinaire?” et vous savez que c'était difficile, c'est certain. »

Ayant une déficience intellectuelle, Zack avait du mal à rester motivé, surtout quand il devait travailler beaucoup plus fort que ses camarades. « Je n'avais aucune confiance en moi et ça se reflétait sur mes travaux scolaires », dit l'attachant adolescent.

L'avenir n'était pas très prometteur pour Zack, du moins, jusqu'à ce qu'il revienne à la maison avec une brochure du programme de transition de l'ANBIC. Non sans une certaine appréhension, les parents de Zack signent le formulaire de permission lui permettant de suivre le programme. « Nous n'avons pas mis de temps à nous rendre compte que c'est la meilleure décision que nous ayons prise », affirme Heidi Boucher, mère de Zack.

« Avant, je ne pensais pas que quelqu'un voudrait m'aider, quelqu'un prêt à me donner une chance, car tout ce que j'avais besoin, c'est quelqu'un pour me laisser me prouver à moi-même et aux autres que je peux faire n'importe quoi et tout ce que tout le monde peut faire. Il faut simplement passer par les bonnes étapes pour y arriver », dit Zack.

Entre en scène Lynn Akmens, facilitatrice de transition pour l'Association du Nouveau-Brunswick pour l'intégration communautaire.



« Nous avons commencé un PARCOURS pour Zack. PARCOURS est un outil de planification pour aider à définir ses objectifs et ses rêves pour son avenir », dit-elle.

Zack voulait devenir autonome. Il a littéralement tracé la voie de l'autonomie en prenant l'autobus urbain.

« Je me fais toujours à mes parents pour m'amener où je voulais aller », dit-il. Les premières expériences réussies de Zack ont suscité en lui le goût d'essayer de nouvelles choses et il a continué de travailler à développer des compétences pour l'aider à atteindre son objectif ultime, c'est-à-dire de trouver un emploi.

Dans le cadre du programme de transition, Lynn Akmens a travaillé auprès de lui à renforcer son autonomie. Ensemble, ils ont travaillé entre autres à la rédaction d'un curriculum vitae, à la préparation d'une entrevue d'emploi, au comportement en milieu de travail. À la fin, Zack était en mesure de mettre ses compétences en pratique à une coopérative de travail au Tigre Géant de Fredericton.

« La coopérative a vraiment bien fonctionné. Zack beaucoup aimé le travail et ils ont beaucoup aimé Zack », dit Lynn. Toutefois, même si l'on aimait beaucoup Zack, il n'y avait pas de possibilité d'emploi au magasin de détail et le moment était venu pour lui de mettre à l'épreuve son autonomie nouvellement trouvée. Il avait obtenu son diplôme du secondaire, mais il n'avait toujours pas d'emploi.

« Nous avons travaillé avec Jobs Unlimited, un organisme qui aide les personnes ayant un handicap à trouver un emploi. L'organisme l'a mis en lien avec le Village des Valeurs de Fredericton. Le commerce avait besoin de quelqu'un pour réapprovisionner ses tablettes et organiser les marchandises dans le magasin. Zack a obtenu une entrevue et, après un peu de persuasion, il a obtenu l'emploi!

Il a connu un démarrage cahoteux à son nouvel emploi. Il était chargé d'organiser et de

réapprovisionner les divers articles, d'assurer la propreté et le bon ordre des tablettes et des murs d'étalage du magasin. Cela peut être lourd pour n'importe quel employé qui travaille dans un magasin d'aubaines achalandé.

« Je pouvais voir que Zack était stressé à l'idée de suivre le rythme et de répondre aux attentes, dit Lynn. Je craignais qu'il abandonne. Il avait si peur de prendre du retard qu'il travaillait pendant ses pauses. »

« Il s'est confié à moi au sujet de ses craintes et je lui ai dit, "tu sais que je protège tes arrières", et j'étais sincère. J'ai fait tout ce que je lui ai promis de faire pour qu'il réussisse et il m'a fait confiance. Sans cette relation de confiance, je ne sais pas s'il aurait tenu le coup », mentionne Lynn.

« Nous avons travaillé avec le Village des Valeurs et sommes arrivés à quelques accommodements créatifs, comme mettre au point des cartes de référence expliquant comment les articles étaient organisés dans le magasin. De plu, les employés avec qui Zack travaillait lui ont donné plus de temps pour qu'il puisse terminer ses tâches à temps. »

Aujourd'hui, on peut voir Zack sourire et faire son travail dans la joie. Il continue par ailleurs à s'efforcer de devenir plus autonome. L'obtention de son permis de conduire était un autre grand objectif de Zack, car il ne veut pas dépendre de ses parents pour le conduire partout. Cet été, Zack a reçu son permis d'apprenti et espère obtenir son permis de conduire l'an prochain. Récemment, Zack s'est acheté un véhicule tout-terrain à quatre roues (VTT).

« La vie des gens change grâce à ces programmes », dit-il. L'ANBIC s'emploie à étendre le programme de transition à d'autres régions du Nouveau-Brunswick afin d'accorder à un plus grand nombre de jeunes personnes ayant une déficience intellectuelle les mêmes possibilités de faire leurs preuves que Zack.



## Le service de matériaux à recycler de Taylor

Bonnie Cherewyk

Taylor Layton a rendu le recyclage désormais facile à Outlook, en Saskatchewan. Tout ce que ses 40 clients ont à faire, c'est de mettre leurs articles à recycler à l'arrière de ses bacs de recyclage, et laisser les bacs dehors. Taylor ramasse alors les bacs chaque lundi. Les clients n'ont même pas à trier les articles à recycler. Ils n'ont qu'à tout mettre dans le bac. J'avoue que j'aimerais avoir cette option-là à Saskatoon!

La mère de Taylor, Eloise, veut que sa fille ait le choix : un emploi et une carrière qu'elle choisit et un travail qu'elle aime faire. « Elle est jeune et le monde est à ses pieds. Je ne veux pas la limiter », dit Eloise.

C'est à l'école à une réunion sur la transition qu'Eloise a rencontré pour la première fois Jeannine Harlton, la facilitatrice de l'emploi, de l'éducation et de la transition de la Saskatchewan Association for Community Living (SACL). À la réunion sur la transition, on a commencé à parler des options et du modelage d'emploi. « Quand j'ai rencontré Taylor pour la première fois, explique Jeannine, sa mère m'a invité à venir à une réunion sur la transition. C'était vraiment un honneur

d'être assise à la table avec une jeune femme qui savait ce qu'elle voulait et ce qu'elle ne voulait pas dans la vie. Dans le cadre du Programme d'emploi d'été pour étudiants, la SACL peut administrer des fonds pour les étudiants qui veulent travailler dans la collectivité. Nous avons apporté une aide pour les mesures de soutien de Taylor, comme procurer du financement pour un formateur en milieu de travail et un directeur commercial. »

N'ayant rien trouvé à Outlook qui convenait Taylor, Eloise a décidé de s'y prendre autrement. Comme elle savait qu'elle aurait à payer quelqu'un pour faire son recyclage, elle s'est dit, pourquoi ne pas essayer ça? « J'ai parlé à quelques-uns de mes amis et reçu leur appui. Jeannine a apporté beaucoup de soutien et la SACL a offert de l'aide dans les coûts de démarrage », mentionne Eloise.

L'entreprise Taylor's Recycling Pick-up a commencé ses activités en octobre 2011. Tammy Felix a été la première cliente de Taylor. Tout a commencé quand Eloise a téléphoné à Tammy pour lui demander ce qu'elle pensait de l'idée.

Pour Tammy, c'était une idée formidable! « J'aime le recyclage, dit Tammy, mais je déteste faire du recyclage. Le travail de Taylor me permet de recycler et de me sentir bien à ce propos sans avoir à faire le travail. C'est ce qui me plaît. C'était un travail qui avait un sens pour Taylor. Ce n'était pas simplement un emploi créé pour lui donner un emploi; c'était un emploi valorisant. C'était agréable de voir l'entreprise croître, et de voir les nombreuses personnes qui font appel au service et soutiennent l'entreprise. C'est une entreprise dont la ville a besoin. »

« Ce qui différencie l'entreprise de Taylor, fait remarquer Jeannine, c'est qu'on n'a pas à tout trier. » C'est un excellent argument de vente!  
« L'option la plus paresseuse, c'est de tout jeter. La deuxième option la plus paresseuse, c'est de tout mettre dans le bac. »

Avant Taylor's Recycling Pick-Up, la seule option était de trier ses articles à recycler et de les livrer au centre de recyclage soi-même. « Je trouve que je recycle beaucoup plus maintenant », dit Tammy!

L'entreprise de Taylor offre un immense service à la collectivité d'Outlook et à l'environnement. Et le plus intéressant, c'est qu'on peut obtenir ce service pour seulement 20 \$ par mois à Outlook!

Le soutien de la collectivité a été formidable. Rick Pederson, le contremaître de la ville, a prêté à Taylor des outils pour étiqueter tous les bacs, et Taylor s'est vu offrir la possibilité d'installer une enseigne au dépôt de recyclage.

Taylor est une jeune femme dynamique qui aime la vie. Elle affirme avec force : « Je suis la fille d'Eloïse. Je suis la petite fille d'Elsie. J'aime faire de l'exercice tous les jours, j'aime la musique, j'aime danser, j'aime rendre tout le monde heureux et j'aime tout le monde! Je veux juste être une fille normale. J'ai 19 ans. » Elle aime particulièrement sa mère et apprécie le soutien que cette dernière lui apporte. « J'aime beaucoup ma mère, dit Taylor. Elle est une maman formidable. Elle est mon modèle, elle est mon héroïne et c'est une personne très spéciale. »

Taylor aime aussi son entreprise. « J'adore recycler, dit-elle. Je suis très heureuse d'avoir ma propre entreprise. J'aime beaucoup mon travail. J'aime être ma propre patronne ».

Dès ma rencontre avec Taylor, je savais qu'elle avait d'excellentes aptitudes pour le service à la clientèle. Elle connaît le nom de tous ses clients. « Lorsque nous apportons un bac à un nouveau client, dit Eloïse, elle se présente et lui sert la main. Elle a une bonne mémoire. Elle n'oublie jamais les noms. » Pour Tammy, « le service à la clientèle de Taylor est fantastique, et elle prend toujours le temps de dire bonjour, si vous êtes à l'extérieur ou dans les parages ». Selon Eloïse, « elle se soucie vraiment de chaque client ».

J'ai demandé à Taylor qui l'avait aidé à lancer son entreprise. Elle a tout de suite répondu que c'était sa mère. Elle m'a aussi parlé de Carrie Jamison, sa monitrice de formation, directrice commerciale et amie. Je n'ai pas eu l'occasion de rencontrer Carrie, mais d'après les commentaires de Taylor et d'Eloïse, je sais que Carrie est une personne de confiance de premier plan pour Taylor.

« J'aime mes clients, m'a dit Taylor. Je dis simplement, s'il vous plaît, pas de déchets. Je ne ramasse pas les déchets! » Et comme toute autre entreprise, Taylor a aussi des comptes en souffrance.

Lorsque j'ai demandé à Taylor ce qu'elle pourrait enseigner à d'autres personnes qui possèdent leur propre entreprise, elle a dit « n'abandonne pas. Je dis toujours, "regarde, tu peux y arriver parce que je crois que tu es capable". Personne d'autre que vous ne peut être qui vous êtes. Vous devez trouver votre pouvoir. »

Laurine, l'aide-enseignante de Taylor, a vu cette dernière grandir et acquérir de la confiance grâce à son entreprise. « Il y a eu un gros changement dans la façon que tu marches à l'école et la façon que tu salues tout le monde dans les couloirs », dit Laurine à Taylor.

Pendant notre entrevue, Jeannine a également dit à Taylor, « C'est bien toi! Tu as beaucoup de motivation!

Taylor est si occupée actuellement qu'elle est peut-être prête à embaucher son premier employé!

« Taylor travaille fort et elle a une très bonne attitude », dit Eloise.

Alors que Taylor était occupée à faire prospérer

## Payez les factures avant de devenir prospère

Joseph Cairns

Je m'appelle Joseph Cairns, j'ai 19 ans et je vis à Charlottetown, à l'Île-du-Prince-Édouard. À l'âge de deux ans, j'ai reçu un diagnostic de trouble envahissant du développement – sans autre indication. Ce trouble entre dans la catégorie des troubles du spectre de l'autisme.

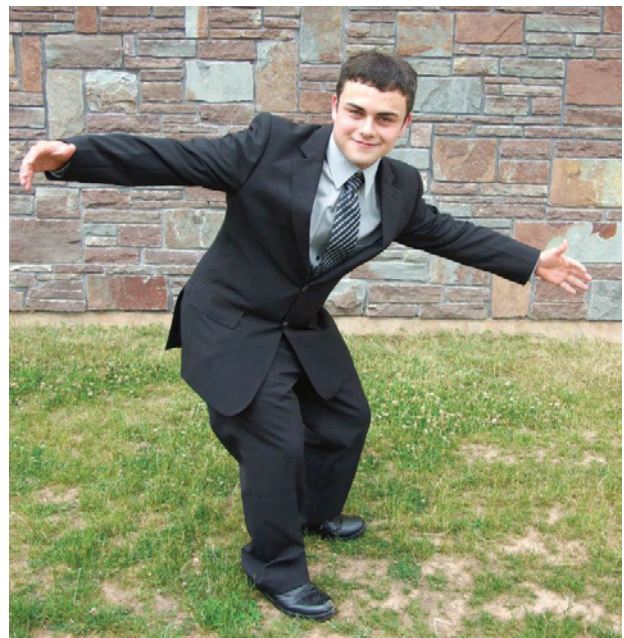
J'ai travaillé vraiment fort à l'école et mes efforts ont porté leurs fruits. J'ai obtenu mon diplôme avec honneurs à l'école Montague Regional High en juin 2012. Oui, avec honneurs... Une personne ayant l'autisme a obtenu un diplôme avec honneur. Même après avoir obtenu mon diplôme, certaines personnes pensaient tout haut... Comment a-t-il pu obtenir un diplôme avec honneurs? Je leur réponds que c'est par le travail acharné et la détermination. Beaucoup des deux!

Après le secondaire, j'ai fréquenté de Collège Holland, pendant une courte période, mais je me suis vite rendu compte que ce n'était pas ce que je voulais faire. À vrai dire, je n'étais pas certain de ce que je voulais faire autre que de terminer mon roman auquel je travaillais depuis deux ans. J'espère qu'un jour, il deviendra le prochain succès de librairie. Mais c'est une autre histoire.

Comme tout écrivain, il faut payer les factures avant de devenir prospère. C'est donc pour moi une chance que de travailler avec un groupe de personnes formidables au Creative Child

son entreprise, on a soumis anonymement sa candidature pour le prix du Jeune de l'année 2012 d'Outlook. Et non seulement sa candidature a-t-elle été présentée... Elle a été choisie Jeune de l'année 2012!

Toutes nos félicitations Taylor!



Care Center. J'ai décidé de travailler au centre parce que je me sentais à l'aise, sachant que la patronne comprenait qui j'étais et souhaitait faire en sorte que ça fonctionne pour nous deux. J'acquiers de l'expérience à travailler à un endroit où le bruit est intense et où je dois apprendre à m'adapter à des changements à mon horaire. Je crois que je m'habitue aux petits enfants qui parlent, qui pleurent et qui sont bruyants tous les jours!

Alors, je fais du progrès et j'acquiers de l'expérience....mais je me demande ce qui arrivera quand je voudrai passer au prochain emploi?

Je ne me vois pas travailler ici le restant de ma vie même si j'aime les gens. Y a-t-il un emploi pour moi à cet endroit? La patronne voudra-t-elle m'embaucher, moi, Joseph Cairns, l'extraverti, le charismatique, sans mentionner le beau jeune homme, et non l'étiquette qu'on m'a donnée à l'âge de deux ans.

# Le collège et l'apprentissage

David Johnston

J'ai suivi un cours de cuisine de cinq mois au Collège Northern Lights à Dawson Creek, en Colombie-Britannique. À la fin du cours, j'ai obtenu un certificat. Ce fut une expérience formidable.

Quand j'ai commencé le cours de cuisine, je pensais que je ne serais pas accepté, en raison de mon trouble d'apprentissage. Imaginez ma surprise quand j'ai été accepté dans par tout le monde à bras ouvert. J'admire mon mentor, le chef French, car il ne m'a pas jugé. Il a pris son temps avec moi et a passé les choses en revue jusqu'à ce que je comprenne. J'ai aussi eu de l'aide des étudiants et de l'enseignant au besoin.

J'avais de la difficulté à prendre les notes en classe, mais j'en avais besoin pour étudier chaque module. J'ai eu des gens pour prendre les notes pour moi, et ce, grâce au chef French. Le chef French était très patient avec moi quand j'apprenais lentement. Il était très attentionné et compréhensif. Il me donnait du temps additionnel quand j'en avais besoin et passait les choses en revue avec moi étape par étape et une à une quand il avait le temps. Si j'avais de la difficulté avec les recettes à l'école, je m'exerçais à les cuisiner à la maison.

J'ai appris d'autres choses comme :

- Comment cuisiner un grand nombre de plats pour de restaurants et des campements,
- Comment faire un programme de repas hebdomadaire comprenant une liste d'achats et un budget,
- Comment rédiger une recette étape par étape,
- Les techniques d'utilisation des couteaux,
- Comment rédiger un livre de recettes pour nourrir un camp de 50 hommes,



- Comment faire un tas de recettes comme mon plat favori,
- Quel genre d'ingrédients ajouter et comment longtemps faire cuire la nourriture.

Je me sens en confiance dans la cuisine; j'essaie donc de nouveaux aliments que je ne connaissais pas auparavant, comme le bœuf Stroganoff, le poulet chow mein, le poulet cordon-bleu, la soupe aux pois et la chaudière de palourdes. Je sais manger sainement. Je cuisine les repas à la maison pour ma copine Dara et elle aime ma cuisine maison. Je les cuisine avec elle pour qu'elle puisse apprendre elle aussi. Je suis disposé à faire des repas pour mes parents et mes amis, mais je ne l'ai pas encore fait. J'espère le faire bientôt.

Après avoir terminé le cours, j'ai obtenu un emploi les vendredis à l'Armée du Salut à faire la cuisine pour les personnes ayant un handicap. Je compte chercher un emploi dans un campement dès que possible. À Dawson Creek, nous avons de campements d'une cinquantaine d'hommes travaillant entre autres à des camps de ravitaillement, à des camps pétroliers et à des installations de forage pétrolier.

Je suis fier d'être la première personne ayant un handicap à apprendre un métier au Collège Northern Lights. J'ai aidé à tracer la voie pour permettre à d'autres personnes ayant un handicap d'aller au Collège Northern Lights.



# Célébrons les employeurs progressistes et les employés compétents

Sylvia Jansen

Un bon employé mérite qu'on le garde. Un employé formidable mérite qu'on se batte pour le garder.

Le restaurant Boston Pizza sur la rue McPhillips au nord de Winnipeg a une employée qui mérite qu'on se batte pour la garder. Il s'agit de Debbie Baziniak, une modeste commis de cuisine qui vit avec une déficience intellectuelle.

« C'est nous qui la méritons le plus », dit le directeur général Gerri McCaughan.

Il y a deux ans, la direction du restaurant a appris qu'elle pourrait perdre Baziniak au profit d'un autre employeur offrant plus d'heures et d'argent pour son travail. « Alors, nous avons fait une contre-offre pour la garder ici avec nous. » L'offre était suffisante pour que la loyale employée reste, et toute l'équipe se réjouit de sa décision.

« Nous avons le plus faible taux de roulement de personnel de Winnipeg, mentionne McCaughan, et Debbie est un gros morceau dans l'équipe. Elle fait toutes les tâches qu'on lui confie. Elle est serviable, amicale, optimiste et elle adore son travail. Il est rassurant de savoir que Debbie est ici. Elle aide à la réussite de l'entreprise. »

Une partie de ce succès découle d'un remaniement logique des rôles qui a rendu plus efficaces la cuisine et le restaurant. Les tâches effectuées auparavant par divers employés, y compris répartir la nourriture en portion à l'usage des cuisiniers pendant les périodes de pointe, sont désormais la principale responsabilité de



Photo: Lisa Waldner

*Debbie Baziniak and Gerri McCaughan*

Baziniak. Crystal Lachance, la surveillante de Baziniak, remarque que « Debbie pèse toujours les portions, pour qu'elles soient exactement pareilles. Il est important d'être minutieux et constant ». Lachance ajoute que Baziniak a par ailleurs assumé avec succès d'autres nouvelles responsabilités.

Le fait que Baziniak contribue à la réussite de Boston Pizza vient de l'attention que la direction porte à l'égard de ses capacités plutôt que de ses handicaps.

McCaughan souligne que d'autres employeurs devraient considérer la contribution d'une personne ayant un handicap intellectuel. « Debbie a franchi tous les obstacles dans sa vie. Elle est l'une des personnes les plus inspirantes que j'ai rencontrées. »

De toute évidence, un employé mérite qu'on le garde et qu'on se batte pour le garder.

# Partenariat entre Ready, Willing & Able et Costco Wholesale

Collaborer afin de créer des occasions d'emploi inclusif pour les personnes ayant une déficience intellectuelle

L'Association canadienne pour l'intégration communautaire et Intégration communautaire Ontario ont le plaisir d'annoncer un partenariat avec Costco Wholesale. Ce partenariat est en train d'être officialisé grâce à un projet de démonstration novateur, dans le cadre de l'initiative nationale Ready, Willing & Able, et permettra la mise en place de partenariats entre les associations pour l'intégration communautaire locales et les magasins Costco dans la région du Grand Toronto.

« Nous sommes extrêmement heureux et enthousiastes qu'un grand employeur national de l'importance et de la stature de Costco Wholesale soit devenu un partenaire de l'initiative Ready, Willing & Able, a indiqué le vice-président exécutif de l'Association canadienne pour l'intégration communautaire, M. Michael Bach. La création et le développement d'une relation avec Costco Wholesale dans le cadre de ce projet pilote permettra certainement de multiplier les occasions d'emploi dans la région du Grand Toronto. »

Intégration communautaire Ontario prend l'initiative dans ce projet pilote et a approché les associations pour l'intégration communautaire locales correspondantes. L'engagement, l'intérêt et l'investissement de chacun des gestionnaires de Costco Warehouse, des associations pour l'intégration communautaire locales et des candidats pris en considération pour les emplois dans le cadre de ce projet sont vraiment passionnants.

« Pouvoir mettre en relation nos associations pour l'intégration communautaires locales et les magasins Costco de manière planifiée et proactive est un formidable élan à notre capacité d'aider les personnes ayant une déficience intellectuelle à trouver un emploi convenable, concurrentiel et concret, a dit la directrice du développement communautaire d'Intégration communautaire Ontario, Mme Kimberley Gavan. Costco est un employeur formidable, et le fait de pouvoir anticiper les postes à pourvoir, dans un contexte de volonté sincère d'embaucher et dans le cadre d'un processus et d'une stratégie de recrutement normal de la part d'un employeur est un véritable pas en avant. »



*David Skinner, Vice President of Operations, Eastern Canada, Costco Wholesale*

Dès les premiers contacts, et jusqu'au moment où les candidats ont passé les entretiens, ont obtenu un emploi et ont rejoint l'équipe de Costco juste à temps pour la saison de vente au détail la plus occupée de l'année, il était évident que Costco soutient véritablement ce partenariat et a l'intention de le poursuivre.

« C'est tout simplement la bonne chose à faire, c'est quelque chose que nous avons toujours essayé de faire, et nous sommes donc très heureux de pouvoir officialiser cet engagement envers la diversité et ainsi rejoindre ce bassin de main-d'œuvre potentiel. » a indiqué M. David Skinner, vice-président des opérations de Costco Wholesale pour l'Est du Canada.

Les commentaires de toutes les personnes prenant part à ce partenariat ont été extrêmement positifs, des gestionnaires et employés de Costco, aux membres d'associations pour l'intégration communautaire et aux personnes qui ont passé les entretiens et ont rejoint l'équipe Costco...

- « C'est la bonne chose à faire, et c'est juste une autre facette de notre appartenance à la communauté. » – *Gestionnaire de Costco, magasin de Vaughan*
- « Avoir un emploi à Costco, c'est génial! Cela ne m'était jamais arrivé avant. C'est mon tout premier emploi payé, et c'est super. » – *Natalie, nouvelle employée*
- « Nous sommes très impressionnés, c'est un très bon choix et nous allons nous assurer que cela marche bien pour lui. » – *Gestionnaire de Costco, magasin de Downsview*
- « Je suis tellement heureux d'avoir l'occasion de travailler dans un magasin si grand. Je serai le meilleur employé jamais vu. » – *Employé de Costco, magasin de Downsview*
- « Nous accueillons cet effort de manière très positive et nous avons hâte d'embaucher une personne dans notre magasin. » – *Gestionnaire de Costco, magasin de Scarborough*
- « Je suis très heureuse d'avoir obtenu cet emploi et de recevoir le même salaire que les autres – et c'est un bon salaire. Je suis contente à l'idée de faire partie d'une équipe et pas d'être traitée de manière différente – maintenant je peux dire à mon frère, à mes amis et à ma mère que je travaille à Costco! » – *Nouvelle employée de Costco, magasin de Peterborough*

Ce partenariat possède de nombreux avantages : l'employeur et les fournisseurs de services d'emploi créeront ensemble une relation et ils aideront à l'élaboration de protocoles précis, il permettra aux fournisseurs de services d'emploi de s'entraîner à être à l'écoute des employeurs de cette envergure, et il aidera les candidats à être bien préparés pour les entretiens, et à pouvoir répondre aux offres d'emploi et au processus d'orientation associé aux employeurs importants. Et surtout, ce projet pilote sera une bonne occasion de déterminer le meilleur moyen pour s'assurer que l'embauche de personnes ayant une déficience intellectuelle fasse partie des pratiques d'embauche régulières des entreprises.

Ready, Willing & Able cherche à augmenter la capacité et la confiance au sein du secteur des employeurs, et ce, aux niveaux local, régional et national. Une capacité ainsi améliorée permettra d'accroître la valeur des personnes ayant une déficience intellectuelle en tant qu'employés et donc d'accroître la demande. Grâce à Ready, Willing & Able, les employeurs reçoivent des connaissances, des ressources et des outils par le truchement de sensibilisation ciblée du public, d'ateliers entre pairs, de mentorat, de stratégies en ressources humaines, de guides concernant les adaptations sur le lieu de travail, et d'autres outils. Ces résultats seront atteints grâce à de la distribution ciblée, à des ressources en ligne et à du marketing social, et augmenteront au final la capacité des employeurs à trouver, à embaucher, à appuyer et à garder des employés ayant une déficience intellectuelle. Pour plus de renseignements sur Ready, Willing & Able, veuillez consulter le site [www.readywillingandable.ca](http://www.readywillingandable.ca) (en anglais seulement).

# 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