

ABILITY AND ENTERPRISE

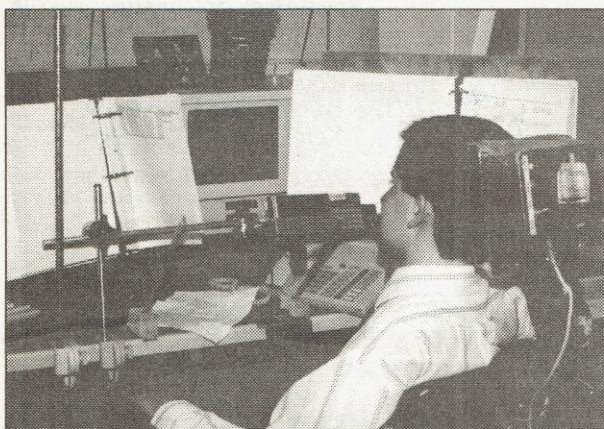
Published by The Canadian Council on Rehabilitation and Work



AN EMERGING WORK FORCE

Volume 6, Number 3

Job Accommodation: Just a Lot of Common Sense



Kurt Gengenbach

by Val Duffey, HR Representative,
Bull HN Information Systems Ltd.

At times it was technical, at times it was humorous, and perhaps at certain times it was a bit overdone, but in the end, accommodating Kurt Gengenbach's disability on the job was just a lot of common sense.

As a Human Resources Representative with Bull HN information Systems Limited, a high tech Toronto-based company committed to equity in employment, part of my role is to assist managers with their recruitment and hiring efforts. For Kurt Gengenbach's manager, my role also included facilitating the accommodation of Kurt's disability: high lesion quadriplegia.

Kurt, a University of Waterloo accounting student, was looking for a co-op work term which would give him some practical work experience to the knowledge he gained in the classroom. After two successful interviews, it quickly became evident that we could capitalize on Kurt's keen abilities in the areas of

systems and accounting, while at the same time fulfil Bull's need to bring someone on board to assist with the implementation of a new company-wide customer account tracking system. In his role of Accounting Systems Clerk, Kurt would spend the next nine months focusing on activities such as creating custom report formats, transferring customer account data to the new system, and checking the integrity of the new system's output.

Having established the match between Kurt's abilities and the company's requirements, there were still a number of items with respect to accommodating Kurt's disability, in particular the extremely limited use of his arms and hands, which needed to be addressed. What follows is a brief look at what items surfaced when we thought about Kurt working at Bull, and the accommodations which were put into place.

1. Employee Awareness. Tom Proszowski of CCRW's Toronto office came into the workplace and gave an hour-long presentation to employees and managers in which he introduced the concepts of and dispelled some of the myths around employment equity, job accommodation, and spinal cord injury. Through the use of a video and an informative, and sometimes humorous, question and answer period, Tom successfully raised both the awareness and comfort levels of Bull employees, as

See Accommodation, page 4

In This September, 1993, Issue...

News

- Pages 1 - 7
- Job Accommodation: Just a Lot of Common Sense
- Home-based Employment: Promises and Concerns
- Richard Pimentel in Calgary
- Unemployment Statistics: Do We Need to Be Honest Too?
- Equity Equations

Profile

- Pages 8 - 13
- Training and Employment Initiatives Programs for Disabled Persons
- Partnership Aims to Integrate Disabled Persons
- Equity Rings True at Bell
- Stats Can Releases Employment Stats

Analysis

- Pages 14 - 19
- Work Injury Experience and Cost in Canada
- Reasonable Accommodations for People with Psychiatric Disabilities
- Getting Ahead After Getting the Job
- Philosophy and Disability: the Affirmative Action

Skills Training Partnerships

- Pages 20 - 22
- STP and CTAP Take Off
- Winnipeg STP Activities
- Calgary Insights
- News from Toronto

Resources

- Pages 23 - 24

Office Circulation Memo

<input type="checkbox"/>	(Name) _____
<input type="checkbox"/>	(Name) _____
<input type="checkbox"/>	(Name) _____
<input type="checkbox"/>	(Name) _____

Return to: _____

CCRW BOARD OF DIRECTORS

President, Lynda White, Que. (514) 874-6709
Treasurer, Ken Campbell, Sask. (306) 653-1694
Secretary, Joan Meister, B.C. (604) 254-8586

Directors

Diane Graham, N.B. (506) 357-3397
 Donna Merriam, N.S. (902) 420-4080
 Tony Dolan, P.E.I. (902) 566-7030
 Jim McDonald, Nfld. (709) 729-5697
 Serge Galarneau, Que. (418) 542-0365
 Christine Karcza, Ont. (416) 974-7309
 Steve Mantis, Ont. (807) 345-3429
 Cheryl Crocker, Alta. (403) 497-5175
 Pat Pardo-Demianschuk, Alta. (403) 244-2721
 Dana Beljanic, Man. (204) 474-3775
 Linda Delparte, B.C. (604) 430-1557

PATRON

His excellency the Right Honourable
 Ramon John Hnatyshyn, P.C., C.C., C.M.M., C.D., Q.C.
 Governor General of Canada

EMPLOYER ADVISORY COUNCIL

Julie Ball,
 Petro-Canada
John Crockett,
 Imperial Oil Ltd.
Kenneth Eady,
 Sears Canada Inc.
Kevin Jones,
 IBM Canada Ltd.
Mona Katawne,
 Manitoba Telephone System
Phil McLaren,
 ORC Canada Inc.
Marie Tellier,
 Canadian National Railways
Lynda White,
 Royal Bank of Canada

STAFF

Executive Director, Rob McInnes
Administrative Officer, Rose Marie Fiola
Executive Secretary, Rosanna Murgolo
Project Assistant, Louise Wiebe
Training Coordinator, Karen Neustaedter
Senior Researcher, Gary Annable
Clerical Support, Faye McLeod

SKILLS TRAINING PARTNERSHIPS PROGRAM

Program Manager **Winnipeg** Peter Krahn
 Tel. (204) 942-4862 • TTY (204) 944-0341
 Fax (204) 944-0753

Training Consultant **Calgary** Cal Schuler
 Voice/TTY (403) 266-3490 • Fax (403) 266-3540

Training Consultant **Toronto** Yvonne Riedl
 Voice/TTY (416) 974-5575 • Fax (416) 974-5577

The Canadian Council on Rehabilitation and Work
 410-167 Lombard Avenue
 Winnipeg, Manitoba
 Canada, R3B 0T6
 Tel. (204) 942-4862 • TTY (204) 944-0341
 Fax (204) 944-0753

For the resources required to carry out our mission, the CCRW is indebted to the generosity and support of numerous organizations. We are pleased to acknowledge the contributions of:



CORPORATE BENEFACTORS

(Annual financial support in excess of \$1000)

3M Canada Inc. ✕	Imperial Oil Ltd. ✕
American Barrick Resources Corporation ✕	LAC Minerals Ltd. ✕
Bell Canada ✕	Manitoba Hydro ✕
Canadian Imperial Bank of Commerce ✕	MDS Health Group Limited ✕
Canadian National ✕	Molson Companies Donations Fund ✕
Canadian Pacific Limited ✕	Olympia & York Developments Limited ✕
Celanese Canada Inc. ✕	Petro-Canada ✕
Confederation Life Insurance Company ✕	Power Corporation of Canada ✕
Dominion Textile Foundation ✕	Pratt & Whitney Canada ✕
Du Pont Canada Inc. ✕	Royal Bank of Canada ✕
General Electric Canada Inc. ✕	Scotiabank ✕
IBM Canada Ltd. ✕	Shell Canada Limited ✕
	The Birks Family Foundation ✕
	The Toronto-Dominion Bank ✕
	Xerox Canada Ltd. ✕

CORPORATE CONTRIBUTORS

(Annual financial support of \$100 or more)

Alimentation Couche-Tard Inc.	Lockheed Canada Inc.
Amdahl Canada Limited	McCain Foods Limited
BP Canada Inc.	McGraw-Hill Ryerson Limited
Canadian Marconi Company	NCR Canada Ltd.
Champion Motor Graders	ORC Canada Inc.
Consultex Inc.	Pfizer Canada Inc.
Corby Distilleries Limited	Recochem Inc.
Crain-Drummond	Revenue Properties Company Limited
Electro Sonic Inc.	Robert Mitchell Inc.
Eli Lilly Canada Inc.	Robin Hood Multifoods Inc.
Fluor Daniel Canada, Inc.	Schering Canada Inc.
F.W. Woolworth Co. Limited	Shaw Industries
Grand & Toy Limited	Spar Aerospace Limited
Groupe Transcontinental G.T.C. Itée	Sterling-Winthrop Inc.
Indal Limited	Teleglobe Canada Inc.
Interhome Energy Inc.	The Canadian Salt Company Limited
Inverness Petroleum Ltd.	The CSL Group Inc.
Johnson Controls	Timo Air Inc.
Johnson & Higgins Willis Faber Ltd.	Winpak Ltd.

CORPORATE SPONSORS

(Financial or in-kind support of specific projects)

AGT	ORC Canada Inc.
Bank of Montreal	Petro-Canada
Canadian Bankers Association	Royal Bank of Canada
IBM Canada Inc.	Toronto Transit Commission

GOVERNMENT SUPPORT

We are pleased to acknowledge the strong support of the federal department of Human Resources and Labour Canada in financing the following current activities:

Annual Operating Grant
 Skills Training Partnerships Project
 Corporate Training Access Project

JANCANA Promotion
 Employment Manuals Project
 Hospitality Careers Program



Home-based Employment: Promises and Concerns

by Rob McInnes and Gary Annable

Orser and Foster's Home Enterprise: Canadians and Home-Based Work (The Home-Based Business Project Committee, 1992) reported that home-based employment, broadly defined, is the fastest growing sector of the Canadian economy. Many people in our society are opting for home-based salaried employment or home-based self-employment (the two most economically significant forms of home-based work) for a variety of reasons including: independence, convenience, flexibility, self-sufficiency, low overhead costs, etc. Persons with disabilities may be drawn to this form of employment for these reasons, as well as for other reasons.

There is no shortage of data illustrating that persons with disabilities face considerable obstacles to securing employment in the regular labour market. Studies indicate that for college and university graduates, only 6 out of 10 persons with disabilities will be

...considerable obstacles to securing employment in the regular labour market.

employed, while 8 out of 10 non-disabled persons will be. To secure a job in the competitive job market, it has been estimated that, on average, persons with disabilities must submit 10 times as many resumes and secure 10 times as many interviews as non-disabled job seekers. Even conservatively estimated, the unemployment rate for persons with disabilities is twice that of non-disabled persons. When confronted with these kinds of obstacles to securing "competitive" employment, alternative

employment options, particularly a personally-owned home-based business, are likely to be attractive to some, perhaps many, persons with disabilities.

For persons who may need accommodations to their physical work environments, home-based employment is attractive because their home environments are likely already comfortable to them, and under their own control. For persons who require the accommodation of flexible work hours, many forms of home-based employment are attractive as they can "be their own boss." People who rely on specialized or adapted transportation forms or systems (this is particularly acute in rural areas) and who experience frustration, difficulty and/or inordinate expense in using them, would also find home-based employment to be an attractive option.

For these and probably other reasons, home-based employment as a salaried employee who works at home or as the owner of a home-based microbusiness has considerable appeal to persons with disabilities.

As representatives of organized labour are quick to point out, however, home-

based employment--for anyone--can be exploitive. Employers can use the contracted services of home-based businesses to evade payroll taxes, benefits contributions, etc. For persons with disabilities, employers could use home-based workers to satisfy legislated requirements to employ more persons with disabilities--while saving the cost of making workplaces accessible and dealing with other accommodation issues.

Some people with disabilities are seriously concerned that governments may seek to encourage the wide scale use of home-based employment for persons with disabilities to avoid the cost of improving the quality and affordability of transportation systems for persons with disabilities (and for similar cost-saving agendas).

As a historically isolated and segregated group within society, people with disabilities have been discriminated against and treated inequitably. In the last two decades, people with disabilities and their allies have made tremendous gains towards the full integration and participation of people with disabilities in the mainstream of society. There is a fear, in some circles, that a proliferation of home-based employment for people with disabilities could become another form of "ghettoization."

As a concept, home-based employment seems to hold both exciting promises and disturbing concerns for persons with disabilities. ■

The Job Accommodation Network (Canada)

FREE COUNSEL ON JOB ACCOMMODATION

1 - 800 - **JAN CANA**
5 2 6 2 2 6 2
VOICE & TTY

HOURS OF OPERATION: 8 AM TO 8 PM EASTERN TIME

PROMOTED IN CANADA BY:
THE CANADIAN COUNCIL ON REHABILITATION & WORK
Tel. (204) 942-4862 • TTY (204) 944-0341 • FAX (204) 944-0753





Richard Pimentel is Coming to Calgary!

CCRW, along with AGT, Petro-Canada, Bank of Montreal, the Canadian Bankers Association, and Hughes Aircraft present "Workforce Diversity and Disability."

If you've never heard of Richard Pimentel, he is one of North America's most effective speakers (actually that's too tame - he will knock your socks off!). He has the ability to entertain an audience and keep them laughing, while at the same time educating them about some of today's most important issues in human resource management.

Richard Pimentel will be addressing a mixed audience - made up of people from corporations, educational institutions, community agencies, government, and anyone else concerned with employing and managing a diverse workforce - **November 5, 1993** at the Calgary Centre for Performing Arts.

The nature of the Canadian labour force is changing - women, new Canadians, native Canadians and people with disabilities make up an ever-increasing proportion of our work forces. Rich will show us the strength and richness awaiting companies whose work forces can readily embrace the talents and skills of persons from diverse backgrounds and life experiences.

Part of the day will focus specifically on people with disabilities and their employment issues. Utilizing key components of his **WINDMILLS** program, Rich will have participants examining and challenging some of the fears and misperceptions they hold around people with disabilities.

Anyone concerned with employment for people who have traditionally been marginalized in the employment arena will be thrilled by this refreshing and insightful invitation to value the differ-

ences that people can bring to the workplace.

Thanks to the generous support of our co-sponsors, AGT, Petro-Canada, Bank of Montreal, the Canadian Bankers Association, and Hughes Aircraft, we have been able to keep the registration fee for this day-long event (lunch included) under \$100!

For more information about "Workforce Diversity and Disability", please contact Karen Neustaedter at the CCRW office, tel. (204) 942-4862, TTY (204) 944-0341, fax (204) 944-0753. ■

Accommodation, cont'd from page 1

well as assisted us in creating an environment which would be welcoming of our newest employee.

2. Building Facilities. Access to the Bull Corporate Centre is gained through the use of a computerized 'smart card', which requires hand dexterity for its operation. We simply issued a duplicate employee pass to Kurt's parents. Because they drive him to and from work, they use their pass to escort Kurt in and out of the building. The building itself is completely wheelchair accessible; Kurt uses his mouth stick to operate the elevator.

3. Office Set-up. Items such as desk height, reading stands, and the placement of telephone equipment were all taken into consideration when Kurt's work station was designed. Kurt was able to provide us with pictures of the office set-up he has at home. The result is a fully-functional work station which allows Kurt to perform all of his work duties effectively.

4. Systems. Kurt brought in his own voice-activated computer system, *DragonDictate®*, which was compatible with Bull's internal systems. Kurt interacts with the system through the use of voice commands, as well as the keyboard which he operates with his mouth stick.

5. Emergency Evacuation Procedures. We needed to devise a plan

which would take into consideration Kurt's inability to escape the building during an emergency. With the input of the local fire department, a 'buddy system' was developed which ensures that there are always a few people in the building whose responsibility it is to make sure Kurt is not in any danger should an emergency arise. A radio communication system was installed onto Kurt's chair which allows him to communicate with the building staff during an emergency.

6. Personal Assistance. Kurt needed someone to provide paid personal assistance services to him during his lunch hour, preferably not a co-worker. Roni Silva, an employee of the building management company, was that someone. Because Roni's work day doesn't begin until 12:30 p.m., Roni works for Kurt from noon until 12:30, assisting him to eat his lunch in the Company cafeteria.

7. Job Tasks. Finally, with respect to the actual job tasks, everyone who works with Kurt knows that when you're giving him any written documentation, you need to three-hole punch it, and slide it into one of the binders on his reading stand. The nature of his work is such that Kurt is able to perform virtually all of the tasks associated with his job completely independently.

Kurt is a productive and eager employee with a bright future in his chosen field of Accounting. He tells me that he's thinking about Law School after his undergraduate degree is completed. No doubt when his co-op assignment comes to an end the last week of August, his valuable input into the Accounting and Customer Service departments at Bull will be missed. Many of us were involved in accommodating Kurt's disability on the job, but of course the biggest expert of all on accommodating Kurt's disability was Kurt himself.

My advice to those of you faced with accommodation challenges in your workplace: use all of the resources available to you, and make sure that common sense is at the top of your list! ■



Unemployment Statistics: Do We Need to Be Honest Too?

by Janet Braithwaite, Executive Director of ACROD, The Australian Council of Voluntary Organizations and Associations in the Disability Field.

"Ability and Enterprise" is the Newsletter of the Canadian Council on Rehabilitation and Work (CCRW) and is recommended reading for all members running employment services who like to keep abreast of what is going on overseas.

The March 1993 issue has a lead story by Gary Annable, Senior Researcher with CCRW, entitled "Unemployment Statistics: Let's Be Honest." In this article Gary questions the accuracy of the common claim in Canada that 60% of Canadians with disabilities are unemployed compared with the national average of 11.5%. Gary then goes on to point out that the numbers of people not participating in the labour force have been mixed up with the unemployment rate giving rise to the rather dramatic statements on disability.

Having considered this it seemed a good idea to look at the parallel situation in Australia as it could be that similarly exaggerated claims are made about unemployment figures here.

The Australian Bureau of Statistics (ABS) does not collect current unemployment rates for people with disabilities so one has to turn to data from the 1988 Survey of Disability and Handicap. Nonetheless this does provide some good information that probably is pretty close to the situation in 1993. The 1993 Survey of Disability and Ageing will update these figures. Helen McAuley, ACROD's Policy Officer who specializes in statistics (among other things), has provided the following analysis:

The ABS 1988 survey "Disability and Handicap" provides useful comparisons between unemployment rates and labour force participation rates between people with no disability, and people with a

disability (that causes handicap by ABS's definition.) Note that the following figures refer to people between 15 and 64 years, living in households. It does not include people living in health establishments.

For people without a disability, the unemployment rate in 1988 was 8.1%, and for people with disabilities, "handicapped" in ABS's terminology, it was 12.2%. It must be remembered that the definition of "unemployed" includes only those who are actively seeking work, and includes people of working age only, i.e. between 15 and 64 years. (When people without disabilities, people with disabilities that did not lead to handicap, and people with disabilities that did lead to handicap were all added together, the overall unemployment rate for 1988 was 8.4%.)

The really telling story, however, comes when you look at labour force participation rates.

The 1988 survey showed that only 46.4% of people with a disability (leading to "handicap") were in the labour force, i.e. working or looking for work. For people with no disability, the participation rate was 75.3%.

That is, 53.6% were not in the labour force, compared to only 24.7% of people with no disability.

The facts then would appear to be that people with disabilities do have a higher unemployment rate than people without disabilities but the gap is not huge. The significant difference comes from the comparison of labour force participation rates. Obviously a large part of the difference is accounted for by the 403,765 people who are currently on the Disability Support Pension and are not actively seeking jobs and hence considered not to be in the labour force.

As Gary points out in his article the question that remains unanswered is how many people with disabilities are discouraged job seekers who are not voluntarily out of the labour force but have given up looking for work after long, unsuccessful job searches. Anecdotal evidence in Australia would suggest that this is a key factor in the low labour force participation rate. Equally so would be the "poverty traps" of the income security system which still act as one of the major barriers to labour force participation. A common story from ACROD members is the number of people with disabilities in business/supported employment services who have looked at employment in the open labour market but after doing their sums have decided that it would not be to their long-term advantage to make the transition. A special deterrent is still the loss of the Incentive Allowance which is only now received by people who were formerly on the Sheltered Employment Allowance. A person loses the Incentive Allowance when going into open employment but can regain it if they return to a supported setting within two years. The trouble is that with the present shortage of jobs many people are still nervous of losing their position after two years and reverting to a situation which would be considerably worse than their current one.

Apart from those "problem" areas it must always be remembered that there will be a considerable number of people with severe disabilities who have decided that work is not a realistic and/or desirable option for them. There is no question of dole bludging in people making this decision, rather it is a person's considered and rightful response to the physical, economic and social barriers they face in work force participation. From a social justice perspective it is tantamount to discrimination that people in this category are deemed ineligible for many of the extra benefits targeted at people either in work or undertaking a labour market program.

Perhaps the promised White Paper on Unemployment will be a way of sorting out some of these dilemmas of the disability field. ■



Equity Equations

Scrapping equity programs when profits are down doesn't add up

by Diane Davies
Reprinted from Human Resources Professional

Who says the recession has to hamper employment equity efforts? Certainly not the respondents to my informal survey, who confirmed that most equity initiatives cost little or no money and reaped exciting results.

When return on investment is dwindling, many organizations feel it's wiser to invest in programs that produce immediate financial results. They may reason that their employees, worried about job security, may question why the company is spending time and money on "soft" issues like meeting equity objectives.

"Everyone in an organization has to be aware that gearing for future competition means being able to recruit and keep the best people from the full spectrum of candidates," says Colleen Quinn, HR Manager at Amdahl Canada.

"It's not so much a moral issue as a business reality: an organization that wants to survive simply can't afford to cut back its equity drive."

Certain equity programs do require a substantial investment. In such cases, organizations might re-order their training and development priorities - and budget for new equity programs at the expense of less urgent training.

Companies that provide a range of equity-related programs need to ensure that the message is being broadcast effectively. Good communications will make employees aware of the programs available to them - flexible staffing,

staggered work hours and different kinds of leaves - which they might not have known about.

Publishing a pamphlet on aspects of equity for new and current employees is a useful educational initiative. But don't print merely the official policy.

"Equity is not a piece of formal 'legislation' and it shouldn't be allowed to get lost in the policy book," emphasizes Rose James, Human Resources Manager at Warner Lambert.

"Equity is a way of doing business - an opportunity to be remarkable far into the future."

Informal employee luncheons are another low-cost way to promote equity. Typically, the president meets regularly with employees at casual "brown bag" luncheons to exchange views with small

Equity is a way of doing business. . .

groups in the organization. Some companies have also started information networks for women managers, the disabled and other groups.

Others have introduced "skip level" interviews, which give employees a chance to talk to managers two levels up from them. This increases the employee's visibility at the senior management level. As well, it gives the manager an opportunity to chat informally, one-on-one, about topics of interest.

Good external communications are key too. Like most other companies, Amdahl Canada places recruitment ads in publications.

"We don't automatically run an ad without doing some research that makes sure we get the best value out of our recruitment dollars," says Colleen Quinn.

"As a matter of policy, we find out who

reads the publication and where it's distributed, to make sure the ads are going to reach all potential candidates. There's no investment - it costs nothing to ask a few questions!"

Companies like Xerox Canada consider their equity targets to be as important as revenue targets. In other words, equity is an integral part of doing business. That's worth underlining if the recession is prompting thoughts about cutting equity budgets.

"At Xerox, equity goals are not seen as 'soft' targets," says Debbie Pivnick, Director of Human Resources Planning. "If goals are not met, the president has to be satisfied that there is a very good reason."

"We measure the results of our equity effort around five pivotal areas: Customer satisfaction; employee satisfaction; market share; return on assets; and the environment."

"Goals are set at the functional level and, each month, a management report is sent to vice-presidents then to the CEO, who discusses the progress being made. Equity is taken very seriously."

Companies looking to upgrade their equity programs will discover a lengthy list of well-proven - and cost-effective - options. These include more flexible working arrangements, including permanent part-time, which is used mostly by women.

"Working reduced hours has allowed some of our employees to do a better job of balancing their family and work responsibilities," notes Marie Tellier, Assistant Vice President, Human Resources, at Canadian National. "It's also given other employees the chance to pursue their educational goals."

A starting point for deciding on these options could be a "work and family" study. Such surveys have highlighted for many companies the needs and concerns in the workplace. The ensuing actions have included: compressed work weeks; extra support for maternity and

See **Equations**, page 7



Equations, cont'd from page 6

adoption leaves; elder care counselling; unpaid parental leave; on-site child care; and personal leaves of absence, which allow employees to take extended time off to look after serious personal affairs.

"Training that relates to equity, including diversity awareness, anti-discrimination and sexual harassment, should be a part of every organization's core training and development program," maintains Lynne Furlong, Human Resources Manager at Hewlett Packard.

"The key is to decide what programs are essential to future growth and success. Otherwise, an enterprise is likely to find itself a few steps behind its competitors in tomorrow's marketplace."

Are significant extra training costs a parallel investment? Not necessarily. It simply may be a matter of re-ordering training priorities, with the result that equity has a bigger place in the overall training agenda.

The core training program at the Toronto Transit Commission now includes extensive equity training. One intriguing element is called HART - Hillcrest Area Rapid Transit, a fictitious transit organization.

"It's a four-day residential program - a complete workplace simulation," says Estellay Cohen, TTC's Co-ordinator, Employment Opportunities Training."

"We put the participants into the roles of HART managers who have been assigned to deal with a range of human resource issues, including human rights legislation, discrimination, harassment and diversity awareness.

"At the end of the program, participants undertake a personal contract to help bring about changes in their workplace that will achieve equal opportunity. It's not meant to be a one-time event; we provide the participants with on-going follow-up and support through a regular newsletter."

Not all equity training programs have to be started from scratch. With a little

tailoring, current programs can provide career training and development specifically for women, including short-term development assignments, jobs exchanges, job rotation, and "bridging" programs - to groom qualified women for key management positions in areas that have little or no female representation.

In Canadian National's bridging program, for example, a female incumbent learns the job under the guidance of a senior manager. At the end of two years, if performance warrants, she is assigned to a permanent management job.

An equity program should not be created in isolation. An organization's stakeholders - governments, universities and high schools - should be partners. At Hewlett Packard, a co-op program gives high school students a chance to take their learning outside the classroom and into a working environment.

"This makes the learning more meaningful and focused," says Lynne Furlong. "And it encourages students to continue their studies beyond high school."

"In the past, the students the company hired typically came from affluent, middle-class backgrounds and already had plans to continue their education beyond high school," Furlong explains. "We began to focus on high schools that were located in less affluent areas and where the drop-out rate was higher."

Many of these students, says Furlong, are new immigrants to Canada, including women who are involved in adult re-entry programs."

"Today, over 80 per cent of students in the Hewlett Packard co-op program are from the designated (equity) groups."

Other "outreach" programs, which cost little and invest in a productive future work force, include these examples:

- Hewlett Packard has donated specialized hardware and software to a school for the blind. As a result, students who were once limited in their career choices can prepare for various university programs.

- Xerox Canada partners with community colleges to design technical training programs. The community college provides students with basic knowledge about electronics and Xerox provides the practical work experience. It also structures some entry-level jobs so they have fewer technical requirements.

- Warner Lambert works with the Scarborough Board of Education's co-op program for students with disabilities to integrate them into the work environment. The school board trains supervisors and co-workers to deal with the students and their individual needs.

The bottom line is that most equity programs cost virtually nothing to implement and administer, which is good news, since no company can afford to be without one!

Diane Davies lives in Toronto and writes on issues of employment equity, career counselling and organizational change. ■

ABILITY AND ENTERPRISE

Ability and Enterprise is published four times a year by The Canadian Council on Rehabilitation and Work.

The views expressed in this newspaper are those of the authors. These views do not necessarily reflect those of the CCRW and are presented to stimulate thought and discussion.

The CCRW reserves the right to edit submissions for publication.

Letters, submissions and advertising inquiries should be addressed to: The Editor, Ability and Enterprise, CCRW, 410-167 Lombard Avenue, Winnipeg, Manitoba R3B 0T6. Phone (204)942-4862.

Subscriptions are \$50.00 plus 7% GST per year within Canada, \$50.00 CAN per year foreign.



PROFILE PROFILE PROFILE

Partnership Aims to Integrate Disabled Persons

by Michèle Laliberté
Quebec Region
Reprinted from Panorama

For years, employees in the Mauricie/Bois-Francs Area have been successfully integrating people with disabilities into Canadian Jobs Strategy programs.

The key to this success has been the cooperation among area and regional CECs with the Service externe de main-d'oeuvre (SEMO) in Trois-Rivières, an agency devoted to finding work for people with physical, mental, sensory or physiological disabilities.

"The close working relationship we have with the SEMO is a genuine partnership," explains Claude Venne, an operational management consultant for the Mauricie/Bois-Francs Area.

"We place disabled people by matching SEMO clients with job orders received in the CECs. Project officers do the liaison work and even meet with SEMO counsellors if necessary," she says.

While some SEMO clients are UI claimants, most are social assistance recipients who often need help to enter or re-enter the work force. These clients get counselling on active job-search techniques.

When EIC clients need more specialized services, the CEC may arrange special services, such as those of a psychologist.

The Mauricie/Bois-Francs Area fosters a coordinated approach to promote the hiring of people with disabilities. For

example, when a client gets a job offer in another CEC, the Job Development Program (JDP) funds are transferred to that CEC.

A client in Trois-Rivières can then travel to work in Louiseville or vice-versa.

"Our success with disabled people not only results from the employees' sense of commitment, but also from the unflagging efforts to sensitize employers," says Claude Venne.

"The ripple effect seems to be an important factor in employers' changing attitudes. Often, after one hiring experience through EIC, an employer returns to SEMO for qualified people without even resorting to federal assistance."

Much work remains to be done, however. Serge Maltais, manager of CEC Trois-Rivières, explains incentives are offered to encourage employers to participate.

"When a sponsor asks us to fund a project with five positions, we grant additional funding on condition that one position is filled by a disabled persons."

According to Alain Tremblay, director of SEMO, EIC and his organization complement one another. "Our mandate is not only to assist disabled persons, but also to help employers overcome their reluctance to hire people with disabilities."

Judith Bastien has encountered such reluctance. "I answered ads, made telephone calls and even had several interviews. But when people saw my wheelchair, they felt uneasy. And when someone feels uneasy, I do too."

See Partnership, page 10

Equity Rings True at Bell

Martin Deschamps



Martin Deschamps, a draughtsman in Outside Plant, uses CAD software to automate his group's network maps and plans.

Martin Deschamps is an employee of Bell Canada. In his brief time at Bell, Martin has successfully blazed through an inordinate number of positions and assignments. Trained as an illustrator and graphic designer, Martin's first Bell job was doing design work for one summer. From there, he worked as a dispatcher at the St. Dominique Central

Office in Montréal. After graduating, he was offered a permanent position as a draughtsman in Outside Plant.

For the past eighteen months, Martin has automated the group's network maps and plans, developed a system to standardize mapping symbols and has trained 30 clerks from two districts in Cable CAD software. He is currently developing animated visual support for a departmental training program in

new technologies. "I don't look at any of the challenges with which I'm presented in terms of my disability," reports Martin, who moonlights as lead singer and bass player in a local rock band. "The only special treatment I need is a comfortable chair and a good parking spot. Performance is a question of ability, not disability." ■



PROFILE PROFILE PROFILE



Training and Employment Initiatives Programs for Disabled Persons



David Spencer

by Chris Armstrong for the Nova Scotia Civil Service Commission
Reprinted from Ability Network

Jobs, jobs, jobs! Most Nova Scotian job-hunters are finding it rough going on the seas of recession, but one group is having a particularly bad trip - people with disabilities.

No one knows this better than the provincial Civil Service Commission. Fortunately, the Commission and both the Departments of Education and of Community Services, put the gears in motion several years ago to help address hiring inequities within government. Fortunately, that is, for the 19 recent graduates of the Training and Employment Initiatives Program for Disabled Persons.

The program, founded six years ago, places job-seekers with disabilities into government positions for six-month terms. During this work-term each participant is trained, through several

one-day workshops, in communication, decision-making, job search and job holding skills.

Is such a program really necessary? Is it really any worse out there for job hunters with disabilities than for the rest of us? Sadly, the answer is yes. They face employer perceptions of their disabilities which are out of proportion to reality, and despite recent enlightened rhetoric about affirmative action, they are still finding it much harder to gain employment than most.

Take Initiatives Program participant David Spencer, for example. David began to lose his hearing at the age of eleven. He was able to complete high school without any kind of hearing aid, but began to experience larger losses in hearing shortly after. Nonetheless, he was able to secure work with a major discount department store and remained employed there for 15 years. Like some others who have lost their hearing later in life, David's voice is clear and understandable, and he reads lips well enough to converse smoothly.

In 1986, David injured his shoulder at work. Even when he began to recover, he discovered that his employer would not take him back. David believes that between his injury and his, by then, profound deafness (he has no hearing in one ear and 4% in the other), they had decided they just didn't want to "risk" him. He found himself unemployed and without a proper severance package.

Where others might have been tempted to give up, David launched into a long and taxing job search. "People around me were saying, 'Dave, you're totally deaf and you've got a shoulder injury. You can sit back on a disability pension and enjoy life.' But I didn't want to be classed as disabled; I wanted to work. And besides, I knew I'd go crazy if I stayed home."

A year later, David was still jobless, and still looking - some days for eight hours continuously. "Some days I was putting out 50 or 60 applications. I had been doing this for months, and I knew some people were turning me down because they didn't know how to deal with my deafness."

See **Initiatives**, page 11



The Canadian Council on Rehabilitation and Work

At the Canadian Council on Rehabilitation and Work, we believe that Canadians with disabilities are an important and untapped human resource. Now, more than ever, Canada needs to put all of its skilled labour to work.

As a national network, CCRW keeps its members in the vanguard of that change through publications, products, courses, symposiums and conferences.

WE WANT TO SUPPORT YOU!

The following materials are available free of charge. Just check off the appropriate items, fill in the form and fax or mail it to us.

Please send me:

- ☐ Catalogue of CCRW products
- ☐ CCRW Membership information
- ☐ Information on JANCANA - The Job Accommodation Network in Canada

Name: _____
 Title: _____
 Organization: _____
 Address: _____
 City/Province: _____
 Postal Code: _____
 Tel. () _____
 Fax () _____

Send to:

The Canadian Council
on Rehabilitation & Work
410 -167 Lombard Avenue
Winnipeg, Manitoba
R3B 0T6
Tel. (204) 942-4862 · TTY (204) 944-0341
Fax (204) 944-0753



Here and There...

The Centre for Career Development Innovation at Edmonton's Concordia College is working on a **project to identify employment barriers for people with various types of disabilities, to determine their needs for job accommodation, and develop program models that will be effective in assisting them to secure employment.** For further information, contact Audrey Stechynsky, tel. (403) 466-6633.

In 1992, the Canada Pension Plan paid out \$1.8 billion in disability benefits to about 225,000 disabled beneficiaries. It is estimated that between 15% and 25% of these people have some ability to work and earn money. **Canada Pension Plan CPP staff are running a trial program to provide thorough rehabilitation and employment services to about 1,000 of these people.** Their hope is that they can successfully return to work and result in significant cost savings to the CPP. If it works, the pilot is likely to be duplicated on a nationwide basis. For further information, contact: Dr. Kennedy O'Brien, Disability Advisory Services, Income Security Services, Health and Welfare Canada, tel. (613) 957-9566.

According to Mr. Pierre Fortier, Director General of Policy and Legislation for the Income Security Branch of Health and Welfare Canada, **people with disabilities who are receiving Canada Pension Plan payments can earn up to \$8,000/year before their benefits will be cut off** - which should encourage people on CPP to take some steps into the work force without being adversely affected.

In the United States, the Social Security Administration (SSA) has published a booklet; "Working While Disabled: A Guide to Plans for Achieving Self-Support While Receiving Supplement Security Income." It describes how an individual can develop a Plan for Achieving Self-Support (PASS) - which **allows people with disabilities to set aside income/resources to help them achieve a work goal.** These incomes/resources are not counted against the limits stipulated for eligibility in the SSA program. (Source: I-NABIR newsletter, P.O. Box 15242, Washington, D.C. 20003)

The **Americans with Disabilities Act** in the United States has resulted in many interesting outcomes. Among them are; a federal court in Washington D.C. directed the courts to allow blind persons to serve on juries; no violation of the Act was found where a state department was not able to provide integrated housing for all patients; two accessibility cases were settled out of court - a credit union agreed to put in a ramp and a courthouse agreed to use an accessible courtroom when needed. (Source: I-NABIR)

Abilities Magazine, the Neil Squire Foundation, the Barrier-Free Design Centre, and the Canadian Association of Independent Living Centres are joining forces in an office space in downtown Toronto. To be known as "Ability Place", it will be a **demonstration centre for access and accommodation.** It is scheduled to open in the fall of 1993. For more information, contact Ray Cohen, Abilities, tel. (416) 766-9188.

According to Joan Westland (a leading activist in the "disability arena" and an Associate with CCRW), **the integration of people with disabilities into the mainstream of Canadian society is "... a game of snakes and ladders.** We manage to bring the issues of disabled persons up the ladder, and we move over a few paces, then all of a sudden we slide down the snake, but sometimes not as far down as we did last time."

In 1989, governments in Canada, at all levels, spent \$7.5 billion on disability-related expenditures. In 1986, the **overall disability-related costs to Canadian society were \$19 billion.** (Source: Standing Committee on Human Rights and the Status of Disabled Persons)

See There, page 11

Partnership, cont'd from page 9

"I was making regular visits to CEC Trois-Rivières, and one day a counsellor referred me to SEMO. That's how I started working at the Atelier des Vieilles Forges in the Job Finding Club office. I really enjoy my work, and when new offices were built, the architect took account of the space I needed for my wheelchair."

The Atelier des Vieilles Forges is a business devoted to the integration of people with disabilities, who make up more than half its staff.

René Chevalier, who has a back problem, successfully returned to the work force after many years.

He had been apprehensive about returning to work, but things have worked out well. "I had been caring for my mother for many years. When it was time came for me to find work, I had to take a good look at my aptitudes."

"I had already studied electronics and am good with my hands, but I didn't know what direction to take. I did some tests at the SEMO and was offered a job in the Atelier's print shop."

Chevalier was able to adjust within a month. "Since I work well with my hands, I operate the machines easily. Right now, I am assigned to the cutter, a job that requires accuracy and concentration."

"People are kind, and we get training and experience in printing which allows us to break into the job market."

Bastien and Chevalier found jobs in a sheltered workshop, but traditional businesses also hire disabled workers. "The list of employers hiring our clients includes an accountant firm, a cable company, a shoe repair shop and a brick maker," says Venne.

Success stories like these will hopefully increase over the next few years. But one thing is sure: the Mauricie/Bois-Francis Area is achieving good results with its co-operative approach.



Initiatives, cont'd from page 8

That's when he heard about the Civil Service Commission program - then just starting up. He applied, and one month later he joined 20 other disabled workers for the first six-month phase. He spent that time in inventory control at the Department of Health. At the end of his term, he was extended for another six months, and then another six in the records division. From there, he put in an application and was hired by the records division at Government Services where he still works today.

David uses a Telecommunications Device for the Deaf (TTD), which allows him to have two-way conversations with clients via a special MT&T operator. He speaks back to the operator, and the operator simultaneously types the response so David can read it on the TDD. With this device, David is able to do everything required in his job. "I feel I fit in," he says. "I'm very contented with what I'm doing, and I get full cooperation from all the staff."

Having started, as a new employee, at the bottom of the pay scale for his position, David is now at the top and looking to the future. "I feel this office is going to expand and computerize. I'm hoping that once the computers are in, I'll be able to take a course and move a bit. It will be hard to take the course, but I've tried to never let my deafness get in my way. I feel I'll be able to do it. There is a way."

David feels the break gave him a second chance. "This program gave me the chance to prove that there were jobs I could do. The management of the program has been very helpful. I've got nothing but praise for the program coordinator."

For further information contact: Mary Macnab, (902) 424-2764. "Employment Initiatives for Disabled Persons" appeared in Ability Network Volume I, Number 4. A subscription of 6 issues of Ability Network can be obtained by sending \$14.50 to P.O. Box 24045, MicMac Blvd., Dartmouth, N.S. B3A 4T4 or faxing an order to (902) 461-9484; a sample issue can be obtained by mailing \$2.00.

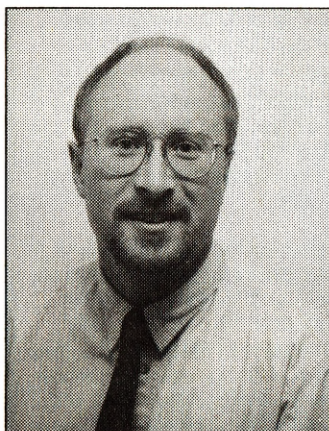
There, cont'd from page 10

- ☛ The Training Coordinating Group for Persons with Disabilities (TCG) in Ontario is funded by Employment and Immigration Canada to promote greater access to skills training and employment opportunities for persons with disabilities in Ontario. The TCG is currently conducting a **survey to compile information on the skills training and employment experience of people with disabilities**. For further information contact the TCG at tel. (416) 586-0902, fax (416) 974-9450.
- ☛ **Northern Ireland has a higher rate of disability than any other region of the United Kingdom.** A total of 17% of the adult population have a disability - 201,000 adults. Of these, 75% rely on the social security system for all or part of their income. (Source: Disability Today)
- ☛ Here's a Chamber of Commerce that's "on the ball". . . In March of 1992, the Abbotsford-Matsqui **Chamber of Commerce, in British Columbia, passed a resolution on the Status of Disabled Persons**. The resolution encourages the relevant provincial government departments to provide "access to training which will develop each individual to his/her full potential." For copies of the resolution, contact them at tel. (604) 859-9651, fax (604) 850-6880.
- ☛ A brochure is available with **information for employers on cystic fibrosis**. It is available, free, from: Canadian Cystic Fibrosis Foundation, tel. (416) 485-9149, fax (416) 485-0960.
- ☛ Anyone interested in a Job Fair? It is an **excellent way to help employers connect with potential employees with disabilities**. A U.S.-based organization, Job Connections has held five successful Job Fairs in the Washington D.C. area. They have been terrific events for both employers and job seekers! For more information, contact Julie Kakopic, Epilepsy Foundation, tel. (202) 638-5229.
- ☛ In the United States, the National Easter Seal Society has chosen Job Bank USA to provide a **nationwide, automated employment service for organizations seeking to hire individuals with disabilities**. Job Bank USA is a private company that, through a computerized job bank, helps employers to locate qualified job applicants. The Easter Seal Society is encouraging persons with disabilities to register with them. For further information, contact Adena Marcheschi at tel. (312) 726-6200, TTY (312) 726-4258.
- ☛ In 1987, the Office of the Registrar General for Ontario was relocated from Toronto to Thunder Bay. Less than 10% of the employees chose to relocate. In hiring the new employees for the Thunder Bay office, the government made a very firm commitment to employment equity. They implemented some very **aggressive outreach recruiting strategies to make certain that designated groups were well-represented in the new work force**. For further information and/or a copy of the paper "Equity Within the Workforce", contact Mr. John Bateman, Employment Equity Coordinator - Registration Division, 393 University Avenue, 4th Floor, Toronto, Ontario, M7A 2H6, tel. (416) 596-3712, fax (416) 596-3611.
- ☛ Gladys Loewen at B.C.'s Douglas College has written two documents to assist in the education of people with disabilities. "**Enhancing Access to Post-Secondary Education for Adults with Head Injuries**" and "**Enhancing Access to Post-Secondary Education for Adults with Mental Health Disabilities**" are both available from Jean Campbell, Ministry of Advanced Education, tel. (604) 387-6183.
- ☛ If you are interested in information on **how the new Americans with Disabilities Act affects employment for people with disabilities**, call or write: The President's Committee on the Employment of Persons with Disabilities, 1331 F Street NW, Washington, D.C. 20004-1107, tel. (202) 376-6200, TTY (202) 376-6205, fax (202) 376-6219.

See There, page 12



Stats Can Releases Employment Stats



Gary Annable

by Gary Annable

More Canadians with disabilities were employed in 1991 than in 1986, according to a recent Statistics Canada report on the agency's 1991 Health and Activity Limitation Survey, but persons with disabilities were still far less likely to be employed than persons without disabilities. Additionally, the report warned that improvements in survey methodology between the 1986 and 1991 surveys inflated the gains made by persons with disabilities during this period.

Forty eight per cent of working-age Canadians with disabilities were employed in 1991, up from 40% in the 1986 survey. The employment of persons without disabilities increased during this period as well, but less substantially, from 70% to 73%.

The percentage of women with disabilities who were employed increased from 31% in 1986 to 41% in 1991. Among

See Stats, page 13

There, cont'd from page 11

- ☛ In 1992, the Social Sciences and Humanities Research Council funded a three-year research project in Winnipeg - called the "Manitoba Transition Project: From School to Work and Adult Life." Initiated by Sturgeon Creek Enterprises, this project is a collaborative effort between government, schools, university, advocacy groups, community agencies, and families of students with disabilities. The research is being guided by the Faculty of Education and the Department of Sociology of the University of Manitoba. Working with 12 schools, the project is developing a **process for designing individualized transitional curriculum and supports for students with disabilities**. For further information, contact Ms Margaret Moffat, tel. (204) 775-9402, fax (204) 783-2555.
- ☛ Revenue Canada has recently published a booklet called "Tax Information for People with Disabilities." It contains useful **information on how to claim the Disability Tax Credit** and services available to assist people with disabilities in claiming the credit. The booklet is available through all Revenue Canada offices.
- ☛ A small company in British Columbia is manufacturing a unique **attachment for manual wheelchairs that allows the user to propel the chair by moving levers - rather than the wheels themselves**. The owner wants all monies associated with the manufacture and sales of the product to go to people with disabilities themselves. As such, he is looking for individuals/organizations to market and distribute the product throughout Canada. For details, contact Mr. Helmut Wedemeyer, 720 21st St. N.E., Salmon Arm, B.C. V1E 2K8, tel. (604) 832-6456.
- ☛ In May of 1993, The U.S. National Institute on Disability and Rehabilitation Research (NIDRR) held a "Consensus Validation Conference" on **Supported Employment for people with severe mental retardation**. On the basis of written submissions and testimonies, a Statement was developed that detailed prevailing issues, successful policy strategies, and research needs. Copies are available from Dr. Christine Mason, National Association of Rehabilitation Facilities - tel. (703) 648-9300.
- ☛ "Breaking the Sound Barrier" is an excellent article in the most recent edition of Rehab & Community Care magazine. It is a great overview of **hearing loss in Canada and communication-related barriers and assistive technology**. Of particular interest is a detailed description of the design and development of a barrier-free "deaf-education room" at York University. Complimentary copies of this issue are available from Rehab & Community Care, 101 Thorncliffe Park Dr., Toronto, Ontario, tel. (416) 421-7944, fax (416) 421-0966.
- ☛ Assistive Vocational Technology Associates is a small Toronto-based company with **expertise in the area of technological aids for people with disabilities**. Their motto is "Bringing people and technology together and putting disabilities aside." They can be contacted at tel. (416) 929-0023.
- ☛ Are you interested in the concept of a **computerized job-matching system for people with disabilities** - where specific job requirements are matched with the skills of available job seekers? Line 1000 in Ottawa has had several years of experience in this area. Contact them at tel. (613) 731-7620.
- ☛ Several **organizations that provide job-search and placement support to people with disabilities publish regular newsletters for employers in their communities**. The best of these (in our opinion) feature not only content on the organization's services; but also on broader issues/concerns of people with human resourcing responsibilities. This format gives employers useful information that they can use in other areas of their work and it instills their confidence in the organization - as it indicates an appreciation for broader human resource concerns. A good example of this kind of publication is the "SRS Employer's Notebook", published by S.R.S. Vocational Services, 10694-135 Street, Surrey, B.C. V3T 4C7, tel. (604) 588-9565, fax (604) 588-5973.

See There, page 13



There, cont'd from page 12

- ☛ The government of Alberta **assists entrepreneurs with disabilities** through a program called "Capability Plus." Interest-free loans of up to \$10,000 are available. For more information, call (403) 297-8911.
- ☛ **Advocacy organizations for people with disabilities** will be interested in a new publication: "No More B.S.! A Realistic Guide for Disability Rights Advocates." It is written for a U.S. audience; but at \$10/copy (U.S. Funds), it still contains valuable information for those concerned with "...claiming your own power. ...your own worth. ..." Order from People First of Washington, P.O. Box 648, Clarkston, Washington, 99403.
- ☛ The Special Education Information Network for Saskatchewan (SEINeS) offers **support to educators and parents of students with special educational needs**. It is a computerized "bulletin board" that has been operating since 1990. For information, contact Larry Carlson, Educational Consultant, tel. (306) 787-6030.
- ☛ "A Home of My Own" is a recently-published planning guide for agencies, families and friends who are **helping people with mental handicaps to choose homes**. Available from the Association for Community Living - Manitoba, tel. (204) 947-1118.
- ☛ A new **annotated bibliography on Access and Persons with Disabilities in Post-Secondary Education** is now available. Copies are \$5.00 each from: Heather McIntyre, Disability Resource Centre, University of British Columbia, 1874 East Mall, Vancouver, B.C. V5T 1Z1, tel. (604) 822-5844, TTY (604) 822-9049, fax (604) 822-9486.
- ☛ Draft Regulations of **Ontario's Employment Equity Act** have been released. Copies are available from Susan McGregor, Communications Branch, tel. (416) 314-7259.
- ☛ Wolf Wolfensberger, Bengt Nirje and many other leaders in the field of "normalization" for people with disabilities will be gathering in Ottawa on May 10 - 13, 1994 for a **conference entitled "Twenty-five Years of Normalization, Social Role Valorization, and Social Integration: A Restrospective View."** For further information, contact: Robert Flynn, School of Psychology, University of Ottawa, 11 Marie Curie, Ottawa, Ontario, K1N 6N5, tel. (613) 564-6875.
- ☛ "Access Today" is the title of a new report from the House of Commons. It is a **review of initiatives taken by the House of Commons to serve Canadians with disabilities**. It is available, free of charge, and in French and English from: Public Information Office, P.O. Box 1103, House of Commons, Ottawa, Ontario K1A 0A6, tel. (613) 992-4793.
- ☛ "ARCHTYPE" is probably the country's best **periodical on disability rights issues**. It is published bi-monthly and is available for a \$15.00 annual subscription fee. For more information, contact the Advocacy Resource Centre for the Handicapped, 40 Orchard View Blvd., Suite 255, Toronto, Ontario M4R 1B9, tel. (416) 482-8255, TTY (416) 482-1254, Fax (416) 482-2981.
- ☛ In August of 1994, Toronto will be the site of an **international conference that will focus on integrated education for children with disabilities** - "Excellence and Equity." For more information, contact the Canadian Association for Community Living, Kinsmen Building, York University, 4700 Keele Street, North York, Ontario M3J 1P3, tel. (416) 661-9611, fax (416) 661-5701.
- ☛ The Ability OnLine Support Network in Ontario provides a forum whereby **disabled and non-disabled children, teens and adults can discuss ideas**, opinions and knowledge with peers, mentors or support and advocacy groups via computer. For further information contact Ability OnLine, 919 Alness Street, North York, Ontario M3J 2J1, tel. (416) 650-6207.

Stats, cont'd from page 12

women without disabilities, the percentage employed increased from 60% to 66%. The employment of men with disabilities increased from 50% to 56%, while the employment rate for men without disabilities remained unchanged at 80%.

The unemployment rate for persons with disabilities dropped slightly, from 15.3% in 1986 to 14.4% in 1991, but the unemployment rate for persons without disabilities also dropped slightly, from 10.3% to 9.8%.

Statistics Canada cautioned, however, that most of the apparent gains made by Canadians with disabilities can be attributed to factors **other than** real increases. Partially in response to criticism of the 1986 survey from persons with disabilities, the agency made

...the apparent gains made by Canadians with disabilities can be attributed to factors other than real increases.

changes to the methodology used in the 1991 survey which resulted in the improved enumeration of persons with mental health conditions, persons with learning disabilities, as well as persons with mild disabilities.

Additionally, the report suggests that increased public awareness of disability may have made people more willing to report activity limitations in 1991 than in 1986. Therefore, Statistics Canada attributes most of the apparent improvement in the employment of persons with disabilities to the increased enumeration of persons with mild disabilities, who are more likely to be employed than persons with moderate and severe disabilities. ■



AN EMERGING WORK FORCE ...



Work Injury Experience and Cost in Canada

Reprinted from Liaison Bulletin No. 22, May 1993

In Canada, a compensable work injury occurs every seven seconds. One worker is killed every two hours of each working day. In industries under federal jurisdiction, a worker is injured every two minutes while in federal departments and agencies a worker is injured every eight minutes.

For the period 1989 to 1991, the average annual disabling injury incidence rates (**Time-loss injuries per 100 workers**) in Canadian industry were **5.5, 5.3 and 4.9** respectively. With minor variations, these figures remained relatively stable over the last ten-year period (**Table 1**).

Also for the same period of 1989 to 1991, the fatality rates (**deaths per 100,000 workers**) were **7.4, 7.3 and 6.4** respectively. Since the beginning of the 1980's, the number of deaths related to work accidents and occupational illnesses allowed for compensation fluctuated between slightly more than **700** and slightly less than, **1,000**. Over the same period, the corresponding fatality rate also fluctuated, but was nevertheless slightly lower than at the beginning of the decade (**Table II**).

In 1991, provincial Workers' Compensation Boards paid more than **4.8** billion dollars in different types of benefits to injured workers (**Table III**). It is estimated, according to recent studies done in Canadian industrial sectors, that the relationship between indirect and direct costs of work-related accidents is on average approximately one to one¹. Therefore, the annual total cost of work-related accidents and occupational illnesses in Canada could be estimated at close to **9.6 billion dollars**.

Between 1989 and 1991, work-related injuries and illnesses are estimated to have cost the Canadian economy an average of nearly 19 million person-days each year as compared to an average of about 4.6 million days a year for work stoppages related to labour disputes. Based on claims submitted within this period, the trend indicated that each injured worker will lose, on the average, 30 working days per year.

For further information contact Legislative Development and Liaison, Occupational Safety and Health Branch, Labour Canada, Ottawa, Ontario, K1A 0J2, tel.(819) 997-2400, fax (819) 997-1664.

¹ Previous studies done in the United States decades ago estimated indirect costs are four times the direct costs. The studies mentioned here, although more restricted, are more adapted to Canadian experience.

TIME-LOSS INJURIES RATE FOR CANADA
1981-1991

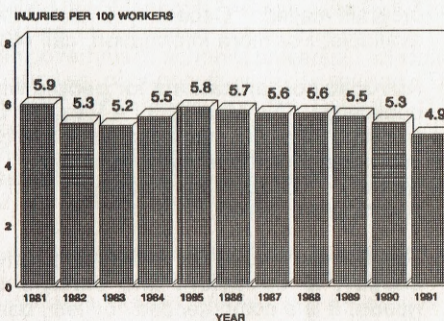


TABLE I

FATALITY RATE IN CANADA, 1981-1991

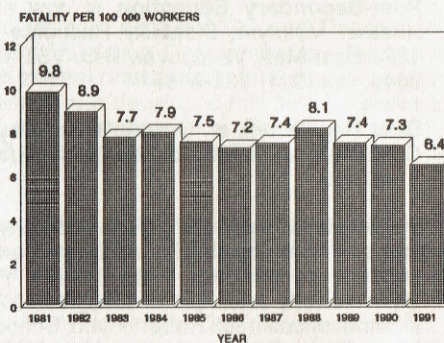


TABLE II

ANNUAL WORK INJURY COST FOR CANADA
1981-1991

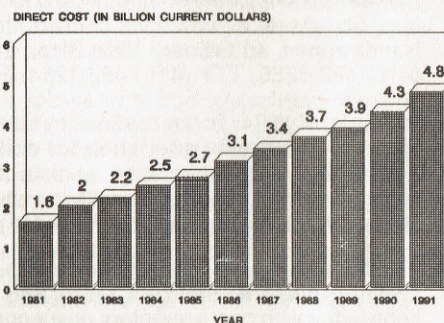


TABLE III



Reasonable Accommodations for People with Psychiatric Disabilities

by Jacqueline Parrish
Reprinted from In The Mainstream

(Editor's note: Janet Chassman of the Community Support Programs in the New York State Office of Mental Health provided Mainstream with the following information in the spirit of making employers more aware of the reasonable accommodation needs of this segment of the disability population.)

The following information was collected through a survey of 86 individuals, including 57 individuals with a psychiatric disability and 29 who employ individuals with this mental impairment.

Guidelines for providing reasonable accommodations in a manner that does not stigmatize or disempower the individual;

The employer must start with a mindset that recognizes the individual's strengths and potential contributions, respects the person as an individual, and exhibits willingness to engage in joint problem-solving.

The employer must not view the persons with a disability as different from other employees (e.g., less capable, less intelligent, as a token).

The individuals must be involved in any decision-making, including developing the job description and identifying reasonable accommodations which should be mutually agreed on.

A unique set of accommodations for each individual should be used, since the needs of individuals are unique to their disorder.

There must be clarity on what does and does not require an accommodation.

The individual's job description and reasonable accommodations should be reviewed periodically to meet his or her changing needs.

All reasonable accommodations must be voluntary.

A work crisis or stress management plan should be developed that identifies potential problem areas and reasonable accommodations that are chosen and/or agreed upon by the individual.

An environment should be provided in which mental disorders and accommodations are accepted, and disclosure is not punished.

An individual's desire for confidentiality should be respected.

Good supervisory/employer policies and procedures should be practiced for all employees.

The individual should be encouraged to participate in self-help/mutual-help programs.

A job coach should not be used after the initial job adjustment and training period because the practice is stigmatizing and fosters dependency rather than empowerment and self-reliance.

The kinds of accommodations individuals with psychiatric disabilities may need;

Emotional Supports:

Consumer-run services and peer supports (with consultation available as needed) to provide a variety of backup supports such as assisting individuals with crises, meeting social support needs, helping with housing needs, problem-solving, filling out forms, etc.

Having an advocate to advise and support the individual and, as requested by the individual, represent his or her interests.

Praise and positive reinforcement.

Time to listen to individual's stories and to process problems.

Providing support for individuals in the hospital (e.g., visits, cards, telephone calls).

Identification of employees with and without disabilities who are willing to help the employee with a psychiatric disability.

Making counselling (in the form of employee assistance programs) available to all employees.

Substance abuse recovery support groups and one-to-one counselling.

Providing on-site crisis intervention services.

Providing a 24-hour hotline for problems when peers or professionals cannot be reached.

Access to competent, low-clinical services.

Allowing telephone calls during work hours to friends or others for needed support.

Flexibility:

Keeping the job open and having a liberal leave policy such as granting up to 12 months of unpaid leave if it does not cause undue hardship on the employer.

Backup coverage during periods when the individual needs a special or extended leave.

Allowing individuals to work at home to the extent possible and providing needed equipment such as a computer to enable to do this.

Self-paced workload and flexible hours.

More part-time job opportunities.

Job-sharing to enable individuals to work only the number of hours they are able to or wish to in order to maintain eligibility for entitlement programs such as SSI or Medicaid.

Allowing individuals to proceed at their own pace in assuming increased responsibilities and promotions.

See *Psychiatric*, page 17



Getting Ahead After Getting the Job

by Dale Brown
Reprinted from National, Focus on
Employment

This was the third time I had entered my boss' office with the intention of discussing job advancement. Twice, fear had stopped me. As we discussed the publication I was writing, I felt the sweat on my forehead and the tension in my body. I relaxed. We finished our discussion about the publication.

"Ms Collins," I said, "I have been here for three years now and feel ready for a step up in terms of responsibility and grade level. What do you think?"

The words were out. What a relief! She looked thoughtful. "It's going to be tough to get you a raise, because of personnel and the freeze," she replied.

"I would still like to make an appointment with you to discuss more responsibility," I countered. "The raise is important, but doing work that will help this unit is just as important to me."

"Do you have any ideas now?" she asked.

Since I was prepared, we talked for another hour. Within a year, I had my raise. In the past eight years, I have been promoted three times and have helped many people with disabilities advance. It is my hope that the following ideas will be helpful to other handicapped people.

Promotion Potential

Job advancement is challenging for everyone, but the challenge is particularly difficult for people with disabilities. It is wise to start thinking about promotion potential when you interview for the job.

During the discussion, find a way to mention your interest in the future. You may want to ask, "Where does this job lead?" and "What happened to the person who held this position?"

If it is a generic position within the company, ask, "What jobs do people in this position do after five years? After ten years?" This shows the employer that you intend to stay with the company and may break the stereotype that a person with a disability wants to stay in the same job forever.

Assess your future boss. If he or she appears to be moving up, you may move up with your manager. Ask them how they got to where they are today.

When discussing reasonable accommodation, make every effort to keep all the responsibilities that are part of the job, particularly those that will help you in advancement.

Anne Thomas, an attorney for the government, who was recently promoted, explains that, "Frequently, when jobs are restructured, career elements are taken away. For example, suppose a person who uses a wheelchair works at corporate headquarters and they are expected to visit district offices. This involves travel, and the boss thinks that travel is too difficult for the employee."

"So, the supervisor shifts that responsibility to someone else, and the employee agrees. Well, then it turns out that the ability to work well with district offices is essential to the job of unit supervisor, which is the next step up."

"Another example is someone with a communication impairment. The supervisory elements of the job are taken away for fear that person will be unable to talk to the subordinates. Well, we all know that supervision leads to advancement."

"The employee with the disability is responsible for preventing this. Accommodations tend to be looked at in a short-sighted way. The employer and rehabilitation professional think, 'Just get the person hired.'"

"The accommodation isn't looked at in terms of career. The employee might

look at the job description of the next job up and be sure that the present position includes all elements needed for advancement," she points out.

Be an Excellent Employee

Once you are hired, you need to be an excellent employee. Most successful people with disabilities report that they are in the same bind as other minorities. It is necessary for them to be significantly better than their peers in order to keep their jobs. Advancement, however, requires more than doing a good job.

Volunteer to perform work that expands your responsibilities. If something needs to be done that is a higher level than your present job, do it even if it takes extra time. Network within the company to become aware of needs and openings as they arise. Be sure that your boss and top management are aware of your activities. This can be achieved through discussion and memos.

Remember, appearing to do a good job is as important as actually doing a good job. The impression that you are making is as important as what you are actually doing.

Unfortunately, disabilities can get in the way of your supervisor seeing you for what you are. Therefore, you may need to make some extra effort to have your competence recognized.

Or conversely, others may have such low expectations, that everything you do well is considered "amazing." You will need to do everything possible to counteract this prejudice.

One way to develop a positive image is to gain visibility outside the company. For example, I became a well-known spokesperson for people with learning disabilities, which led me to be transferred from writing-editing in the communications department to the program division where I was put in charge of several subcommittees. Consider joining a professional association, volunteering for projects, and running for office within the group.

See Ahead, page 19

ANALYSIS ANALYSIS ANALYSIS



Psychiatric, cont'd from page 15

Ability to move laterally, change jobs or change supervisors within the same organization or business to allow individuals the opportunity to find a good job fit without having to change their place of employment.

Supervision:

Honest, frank initial interview with the employee to identify potential strategies to anticipate and deal with problems before they arise.

Upfront discussion of the relationship of functional limitations to job tasks, and the development of a flexible work schedule.

Arranging for the individual to work under a supportive and understanding supervisor.

Honest discussions of problems encountered without these appearing later on in one's personnel file or performance evaluation.

Providing an indepth, clear explanation of job duties, responsibilities and expectations.

Significant levels of structured, one-to-one supervision dealing with both job content and interpersonal skills.

Easy access to the supervisor.

Time set aside to discuss work needs and work goals.

Wages and Benefits:

Adequate wages and benefits, equal pay for equal work.

Health insurance coverage that does not exclude pre-existing mental illness conditions. (Fear of loss of Medicaid benefits is a major disincentive to seeking employment.)

Having problems regarding insurance coverage or benefits worked out between the employer and the insurance company.

Permitting sick leave for emotional as well as physical well-being.

Training and Education:

Individualized training to prepare the

individual for a job that he or she may not have the specific job skills and knowledge.

Ongoing in-service training by consumer-experts and suitable professionals and the opportunity to attend educational workshops to enhance work adjustment and other job skills.

Dealing with Co-worker Attitudes:

Recognition of the unique strengths that people with psychiatric disabilities bring to the job.

Open discussions between employees with psychiatric disabilities and those without disabilities to air feelings and develop strategies to deal with these attitudes.

A system of rewards and penalties for co-workers without disabilities based on their acceptance and support or non-support for their co-workers with disabilities.

Miscellaneous:

Ongoing organizational consultation or mediation for problem-solving and conflict resolution.

Work environment accommodations such as smoke-free space, natural light, easy access to the outside, reduced noise.

Links among the individual, the supervisor and the therapist to discuss work issues around the disability.

Disclosure:

Fear on the part of individuals to reveal their mental disorder because they believe the employer may not hire them or may use the disability to document weakness and terminate the employment.

Differentiating between the individual's right to privacy and the ability of the employer to make inquiries about a disability and the individual's need for reasonable accommodations.

Lack of assertiveness among the individuals, in requesting reasonable accommodations because of embarrassment in revealing those needs.

Lack of clarity about what are "Reasonable Accommodations."

Confusion of "reasonable accommodations" with "preferential treatment."

The difficulty in distinguishing between providing reasonable accommodations related to the disability and permitting dysfunctional behaviour or other significant work-related problems or personal issues--how far to accommodate an individual before it becomes patronizing, disempowering and unproductive on both sides.

Accommodations for a psychiatric disorder are far less clear and concrete than for a physical disability.

Balancing work demands with the individual needs of person with the disability.

Resource Problems:

High demand on the supervisor's time and energies.

Insufficient staff resources in the local mental health programs to provide needed supports to individuals returning to or trying to sustain employment.

Having insufficient backup support for individuals who need to take time off.

Communication Problems and Lack of Understanding:

Negative, fearful, exclusionary attitudes of co-workers and supervisors, and an unwillingness to discuss these feelings openly.

Resentment by co-workers of the providing of reasonable accommodations.

Not maintaining open channels of communication between the individual and the employer.

Miscellaneous:

An individual taking advantage of reasonable accommodations, such as the supervisor's and employer's flexibility.

For individuals working in a self-help program, difficulties dealing with their own disability while trying to assist and support others.

For further information, contact your local branch of the Canadian Mental Health Association or call the national office at (416) 484-7750. ■



Philosophy and Disability: Affirmative Action

by Peter March
Reprinted from Ability Network

Think of the worker with a "weakness".
The worker

Who doesn't care if the work is done well
Who doesn't like the work
Who doesn't understand the work
Who can't do the work
Who is aggressive to customers and others on the job
Who is lazy-minded
Who feels spurned
Who sexually harasses
Who has been over promoted
Who creates an endless list of grievances
Who does the absolute minimum
Who can't bear to take direction
Who can't work as a team member
Who likes to call in sick about one day in ten
Who is hypochondriacal
Who steals from the company
Who tries to undermine other employees
Who passes on trade secrets to competing companies
Who uses company time to do other work
Who spreads rumours
Who sees the company as the enemy
Who, rather than doing work well, only makes an excellent show
Who is a "practical joker"
Who can never forgive a superior for a mistake
Who needs daily doses of sympathy
Who is paranoid
Who is unable to pass on skills to new workers
Who is racist
Who quits whenever any interpersonal stress arises

and did I mention

The worker who spends his/her time looking for lovers
The worker who likes to "tell off" the customers
The worker whose word is not to be trusted

and all the other possibilities.

These people don't apply for a job "with a disability." They don't "have" a disability. These people aren't required to admit anything. It would be rude to ask, positively rude: "Excuse me, but do you spend a lot of time starting rumours in the companies for which you work?" or, "Do you consider yourself a racist?" And never mind that any of these zillions of things could be more trouble than any official disability - providing the disabled person could do the work.

And there's another thing: "could do the work." There's a clever phrase... as if the work is already defined before the worker comes. And it isn't, of course. Watch anyone fitting into a job, and you'll watch the job being fitted to the person. After all, you hire a person and that's when you find out about them - once you've hired them. And that's when the fitting begins.

Ah, but the job "involves" this and that, "requires" someone who can blah, blah and the successful candidate "will" - whatever. A wish list? A job description intended to save us from the sins of the last person who only half did it? A piece of baffle-gab written to satisfy a requirement for a job description? Who knows? There are a thousand ways of doing a job, any job. The real question is whether there would be a way for me to do it... that's the question.

Affirmative action? That's the disabled admitting they have an official disability, and everyone else admitting nothing; that's the disabled getting a leg up, when no one else gets any advantages - not for their sex, not for their sexiness, not for their appearance, not for their whiteness, not for...

Myths about "the job": about how work happens, how people do jobs, about what kind of people do which jobs best, about what motivates people on the job; myths about these things corrode reality so deeply that there's no sensible thinking about jobs. Affirmative action is all that's left.

You fight this nonsense with hard rules. When I look around at my co-workers over the years, I think to myself that we all have serious deficits, and it seems to me that the deficits we brought to the job are no less serious, and some much more serious, than the official deficits of an officially disabled person.

I know the answer to the response, "Come on March, there are such things as real disabilities, real disabilities that are a significant disadvantage. There's no use pretending otherwise. Employers are naturally cautious about taking on a person with a disability." Fine, but let's see what is going on here. The game is that you compare a "perfect body" with an "imperfect body" and then point out how the person with the "perfect" body

Employers are naturally cautious about taking on a person with a disability.

will do "the job" better. My answer is, "We'll talk deficits if you are willing to consider the real list of possible deficits; the real list, almost none of which are picked up by a list of official disabilities. And I'm not willing to grant that jobs are defined before the person applies: "job definitions", at present, are written assuming that the worker will not be disabled in the official ways, while virtually ignoring all the other disabilities. You take account of these two factors and the picture is no longer clear and simple, it's no more 'Come on March'."

Two key questions about a company:

- 1) Are all human disabilities (official and otherwise) being treated equally by the company?
- 2) Has the work of the company been divided up with the idea in mind of leaving space for persons with the "official" disabilities?

See *Philosophy*, page 19



Ahead, cont'd from page 16

Richard Pimentel, senior vice-president, Windmills Training Group, who has trained thousands of employers regarding the hiring and recruiting of people with disabilities, points out that supervisors are often hesitant to give feedback to people with disabilities.

"Suppose two employees are painting widgets," he suggests. 'Instead of painting them red, they paint them yellow. Now, Mary is non-disabled and Tom is blind. So, the boss goes up to Mary and says, 'Hey, Mary, you're painting the widgets the wrong colour! Paint them red. RED. You got that?'

"But, why is Tom painting the widgets yellow? Because he's disabled. The boss is afraid to tell Tom to paint the widgets red. So, he tells everyone else how incompetent Tom is and that disabled people won't work out."

To counteract this problem, Pimentel says that people with disabilities need to request effective reality checks. "Make an appointment with your boss," he advises. "Ask him or her how you are doing. Ask, 'How is my production? How can I improve? How can I get along better with you?' Listen to the response and act on the advice."

After a year or more on the job, Pimentel recommends making a plan with your supervisor for promotion. He suggests that you say, "I'm interested in a promotion. What is your understanding of what's possible? What do I need to do? Can you introduce me to people?"

You and your supervisor can modify your job to give you the experience you need for promotion. You will have to ask your supervisors about the promotion, perhaps because someone told them when you were hired that you would stay where you are. You can be promoted, but it's a lot of work.

An Invisible Enemy

In my experience moving up within the President's Committee on Employment of the Handicapped, I fought an invisible enemy within myself. This enemy is

common among people with disabilities. It is the inner voice that said to me, "Dale, you ought to be grateful you have a job. You are so lucky to be working for the President's Committee on Employment of the Handicapped. How can you be thinking about a promotion?"

These thoughts, which were merely repeating what other people had told me over and over again, had to be ignored. I had to remind myself that I deserved to advance and that my employer was also lucky to have me.

Other actions which helped me advance were:

1. I never hesitated to work extra hours and have generally worked over 40 hours a week. I also took on added responsibility, which I did on my own time.

2. I learned the hard way that one must make the paperwork for a promotion a priority. One of my promotions was delayed for a year, partially because I put off writing a job description for several months.

3. I was very conservative in requesting "reasonable accommodation" and paid for most of my own equipment. I have found that many people with disabilities prefer to take the responsibility themselves rather than engage in the necessary interactions to persuade the organization to change its policies or buy the materials. Of course, essential accommodations must be requested.

4. When a particularly difficult interaction was coming up with my supervisor or a co-worker, I would write down what I wanted to say and then role play the entire interview with my father who would play act various reactions. A counsellor, co-worker, or friend may be willing to work with you. It is particularly helpful to role play with someone who knows the potential reactions of your supervisor.

5. I reminded myself that by working towards a promotion for myself, I was also helping other employees with disabilities, by setting a precedent and serving as a role model.

6. I realized that the learning process in working towards a promotion is as important as receiving the promotion. Keeping this in mind, enabled me to relax about whether I received it or not and helped me to become calmer and more effective.

Those of us with disabilities have a particularly difficult time receiving promotions. However, through choosing a job with the potential for advancement, ensuring that reasonable accommodation does not remove challenges, working hard, being visible, communicating well with the supervisor, and developing self-confidence, we, too, can climb the ladder of success.

Dale Brown is Program Manager, The President's Committee on Employment of People with Disabilities, Washington, DC. She has written many articles and booklets on learning disabilities.

This article appeared in *Careers and the Handicapped*, Fall 1988. It is reproduced with the author's kind permission. ■

Philosophy, cont'd page 18

If the answers here are not satisfactory then the company needs to rethink its job policy. But failing such a total rethinking, it seems to me that the only way to deal with such a company is by means of affirmative action.

Employers who have to pay a disabled individual will soon find this person a "job." Money is the father of invention.

Professor Peter March teaches philosophy at St. Mary's University in Halifax, Nova Scotia. You can join him at a philosophy busk at Alderney Gate in Dartmouth on Thursday nights at 7:00 p.m. or read his weekly column in Thursday's Daily News. Peter March and Spencer Bevan-John can be heard on CKDU Radio on Tuesday night's "Philosophy Busk" at 7:00 p.m. ■

Skills Training Partnerships



In this regular feature we highlight the activities and findings of CCRW's SKILLS TRAINING PARTNERSHIPS (STP) project, which is funded by Human Resources and Labour Canada through the INNOVATIONS Program. The purpose of the STP is to create training partnerships between stakeholder groups - employers, persons with disabilities, employment agencies, funders and others. Employers indicate areas where job openings regularly occur so that specific training programs can be designed for them. Programs generated give opportunity for people with disabilities who desire employment but do not possess marketable skills and experience to develop these qualifications. This type of job-targeted training provides legitimate and valuable experience directly linked to available jobs. It produces qualified candidates for those jobs. As the principal means for disseminating project results, this section presents regular reports from program sites in Calgary, Toronto and Winnipeg.

STP and CTAP Take Off

by Peter Krahn

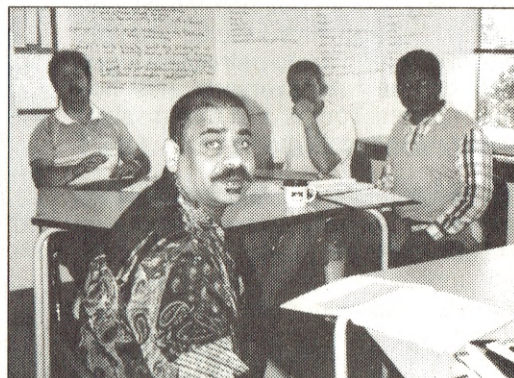
There has been lots of action on both STP and CTAP fronts. Our present STP training programs in Calgary and Toronto are currently at the on-site training stage. Participants have learned the classroom material and are now transferring it to a placement situation. It's been an exciting time for everyone involved in both locations. At the same time, the **CORPORATE TRAINING ACCESS PROGRAM (CTAP)** is getting off the ground ready for a Fall start. Read all about it in the accompanying site reports.

In terms of CTAP, there will be programs up and running this Fall in Calgary and Winnipeg. In Toronto, Yvonne is too busy with STP to put in the appropriate

time and energy to develop a local CTAP. Therefore, we are looking for additional funding for a half-time CTAP staff person.

Even with all the STP activity going on, work continues on developing new projects. Without compromising sensitive negotiations, I can say that there is serious activity going on in all three sites to begin additional training programs. It feels like STP has hit its stride.

As always, you can contact any STP office for further information on our activities. We'd love to hear from you!



(L to r) Martin Ball, Maniram Ramnarine, Steven Ingram and Tom Tran, participants in the Bank of Montreal's Bank Teller/Customer Service Representative Program, studying at Toronto's Centennial College.

Winnipeg STP Activities

by Peter Krahn

Activities in Winnipeg have centred around getting CTAP up and running for the Fall. CTAP offers individuals with disabilities access to internal training programs operated by employers to upgrade the skills of their own employees. It's a great opportunity to improve workplace skills and qualifications. CTAP is a partnership program that involves private and public sector employers, agencies/organizations of and for persons with disabilities and people with disabilities looking to gain additional qualifications for the workplace.

To get it going, I have been meeting with potential partners to secure their participation. To date, eight employers are involved: The City of Winnipeg, CN Rail, Great-West Life Assurance Co., Manitoba Telephone System, Manitoba Civil Service Commission, Manitoba Hydro, North American Life and the Public Service Commission of Canada. Together they are offering access to approximately 50 courses in the Fall and more after Christmas. These courses cover areas such as management and supervisory skills, personal/

professional development (business writing, giving presentations, time and stress management, etc.), customer service and computer applications.

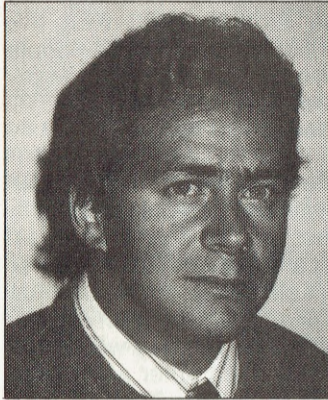
The employers have enthusiastically welcomed this initiative and look forward to the benefits of having motivated individuals who are disabled in the classroom next to their own employees. Having access to a workplace training environment used by employers to

See Winnipeg, page 22

Skills Training Partnerships



Calgary Insights



Cal Schuler

by Cal Schuler

The Skills Training Partnerships project is going into its third year of operation and we look forward to a number of new and exciting initiatives this year.

As identified in previous submissions, the design for the Skills Training Partnerships (Hospitality Careers Training) project is based on the concept of a 'supported employment model.' This model makes it possible for the participants to obtain and maintain competitive employment.



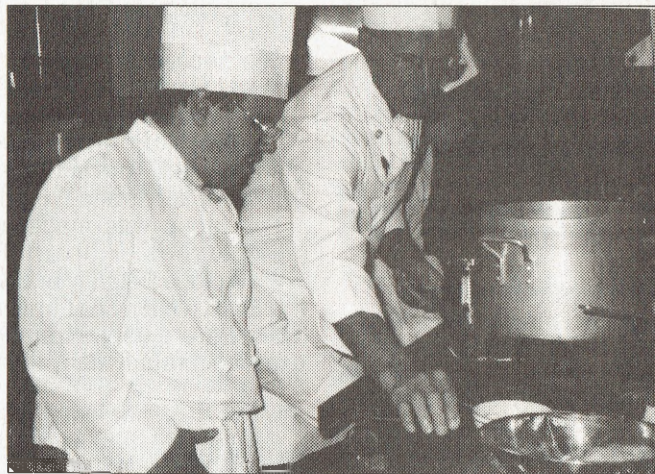
Hospitality Careers Program participant, Patty Fortich, learns the professional method of making up a hotel bed.

The participants of the program completed their theoretical material and the finer points of technique through the Hospitality Careers Department at the Southern Alberta Institute of Technology at the end of June. They have now moved into their eight-week practicum with the employer partners which include the Château Airport, the Delta Bow Valley Hotel, Denny's Restaurant, the Glenmore Inn, Granny's Kitchen at the Elbow River Inn, the Palliser Hotel, the Skyline Plaza Hotel and the Westin Hotel. These hotels and restaurants will now provide the resources for repetitive practice and drills as required by participants.

are developed from resources outside of the project.

With the unique needs of the diverse population of the participants, it is important that all participants have the necessary supports that ensure ongoing competitive employment. To date this has included the reorganization of some job tasks and approaches, assistance with daily living skills, goal-setting and transportation requirements.

Here are some of the remarks from participants regarding the theoretical



Participant Robert Wilkinson and Instructor Chef Ray Colliver cooking up something new at SAIT in Calgary.

It is anticipated that this opportunity for employers to work with people with disabilities in an on-the-job training program will allow the unique skills and abilities of the program participants to be demonstrated prior to a competitive employment position. This will enhance the possibility for successful job placement upon completion of the program.

Regardless of the practicum placement chosen, the participants are being provided with support services necessary to maintain their placement through STP staff. These services will continue to be provided until such time as supports

component of their training: "It was a good experience. I learned a good deal and it gave me a chance to do what I wanted to do." "I can't thank you enough. The best part of the program is the people I get to work with." "I felt the SAIT training component was too short and the life skills component was beneficial. The instructors were very helpful."

If you would like any further information on the Hospitality Careers project or on how you can access the services of the Calgary office, please feel free to contact me at Voice/TTY (403) 266-3490 or Fax (403) 266-3540.

Skills Training Partnerships



News from Toronto



Graciella Tisdall working on computer skills in preparation for placement at a Bank of Montreal branch.

by Yvonne Riedl

Now that summer is well under way I can say that the Bank Teller/Customer Service Representative training program has also been moving along. All 15 of the program participants are out of the classroom on placement at branches of the Bank of Montreal where they are able to put their classroom knowledge to use. Comments from the students and the Bank of Montreal staff surrounding the training program have been nothing but positive. With all this positive energy around, the program is sure to be a continued success.

The beginning of summer saw Peter Krahn and I attend a Canadian Bankers Association meeting to discuss CCRW and STP. We focused on the Toronto Bank of Montreal Bank Teller/Customer Service Representative training program running in conjunction with Centennial College and the Training and Coordinating Group. We were able to outline the program for them so that the Council could consider if they were interested in

becoming involved and entering into a joint training program with the five banks. At this date, a decision is pending.

The beginning of June also saw CCRW/STP involved in facilitating a couple of sensitivity workshops. The first of which was for the Equity Council at Canadian National. We were able to make a short presentation on working with people with disabilities and proper use of language and terminology to CN's Equity Council.

The second presentation took place at the Bank of Montreal. This was a joint presentation made by Tom Proszowski from the Bank of Montreal and myself. Tom and I delivered most of the Attitudes and Protocol workshop. The group was made up of branch employees, Human Resources, Workplace Equality and Mentors from the Bank Teller/CSR training program. They were a very informed group and excelled through many of the exercises.

Speaking of presentations...I had the



Peter Harvey and Osman Abdullahi, Bank of Montreal Bank Teller/CSR Training Program students in Toronto, collaborate on an assignment.

opportunity to participate in a training session at the Toronto Transit Commission facilitated by Randy Mazza. Randy's presentation entitled "No Labels, No Limits" dealt with the integration and acceptance of people with disabilities into the work force. Many thanks to Debbie Walker from the TTC who extended the invitation.

The end of June saw STP once again hooked up with the Bank of Montreal in a training session. The Bank of Montreal arranged for a "Meet and Greet" day for the Bank Teller/Customer Service Representative program participants and their mentors. The day was spent getting to know each other and examining the role of mentor. As well, time was spent looking into expectations of the first placement for both the student and the mentor. By all accounts the day was a huge success.

As far as other STP projects, there are a couple of things still pending so stay tuned. ■

Winnipeg, cont'd from page 20

motivate their employees and keep them competitive will provide valuable experience to disabled participants.

I have also begun meeting with agencies. They are an important partner in this venture. Their knowledge of potential CTAP participants is invaluable in ensuring that these participants will be enriched by the courses.

A calendar of courses for Fall is now available. Eligibility for the courses is extended to persons with disabilities who are either unemployed, underemployed (having no access to training) or on staff with a non-profit organization. People interested in taking these courses can apply directly to the STP office or be referred by an agency.

This is an exciting initiative and I've enjoyed putting it together here in Winnipeg. For further information, contact me at the CCRW office. ■



Publications

Title: National, Summer 1993

Info: This is the Summer 1993 issue of the quarterly publication of the Learning Disabilities Association of Canada. Entitled "Focus on Employment", it is just that. This 16-page issue deals almost exclusively with employment issues for people with learning disabilities.

Languages: English and French

Price: \$3.50

Available from: Learning Disabilities Association of Canada, 323 Chapel Street, Ottawa, ON, K1N 7Z2, tel. (613) 238-5721, fax (613) 235-5391

Title: True as Taxes: Disability and the Income Tax System

Info: This March 1993 report of the Standing Committee on Human Rights and the Status of Disabled Persons is an important analysis of the current impact of the federal Income Tax system on persons with disabilities. It contains eight recommendations which are intended to make the system more equitable and responsive to people with disabilities.

Languages: English and French

Price: Free

Available from: Canada Communication Group Publishing, Supply and Services Canada, Ottawa, ON, K1A 0S9

Title: Completing the Circle

Info: An exceptional new report from the House of Commons Standing Committee on Human Rights and the Status of Disabled Persons - calling for action to deal with the problems of disability within Aboriginal communities.

Languages: English, French, Alternate Formats

Price: Free

Available from: The Clerk, Standing Committee on Human Rights and the Status of Disabled Persons, House of Commons, Ottawa, ON, K1A 0A6

Title: Common Themes & Future Directions

Info: A 100-page document that identifies the values and philosophical framework that will shape the future development of training and work opportunities for people with a mental handicap

in British Columbia.

Language: English

Price: Free

Available from: Community Support Services Division, Province of British Columbia, Parliament Buildings, Victoria, BC, V8V 1X4, tel. (604) 387-1275, fax (604) 356-6534

Title: Action for Integration: A look at Integrating People with Disabilities in Canada's Competitive Labour Market

Info: This is a 20-page summary of a longer report commissioned by Health and Welfare Canada. It is an excellent and thought-provoking overview of the issue of employment for people with disabilities in Canada.

Languages: English and French

Price: Free

Available from: Disabled Persons Unit, Health and Welfare Canada, Finance Building, Tunney's Pasture, Ottawa, ON, K1A 1B5

Title: Employment Equity: The Federal Contractors Program: 1986-1991

Info: The Federal Contractors Program requires companies that supply goods and services to the federal government to certify their commitment to employment equity. This concise 18-page booklet outlines the program, gives facts and figures on its impact and recognizes the good practices of several companies.

Languages: English and French

Price: Free

Available from: Publics Affairs, Employment and Immigration Canada, Ottawa, tel. (819) 994-6313

Title: Nothing Personal

Info: The newest publication from Toronto's Roeher Institute, this book details the organization, availability, delivery and quality of personal supports for people with disabilities in Canada. It concludes with a suggested policy framework for a system that is more firmly grounded in the principles of inclusion, self-determination and citizenship.

Language: English

Price: \$24 (plus 10% shipping and handling and 7% GST)

Available from: Fitzhenry & Whiteside, 195 Allstate Parkway, Markham, ON, L3R 4T8.

Title: Employment Equity: Facts and Fiction

Info: This great little booklet explains the ins and outs of federal Employment Equity legislation. It's only 10 pages long; but it is a great overview of the necessary information.

Languages: English, French, Alternate Media.

Available from: Public Enquiries Centre, Employment and Immigration Canada, 140 Promenade du Portage, Hull, PQ, K1A 0J9, tel. (819) 994-6313.

Title: Towards Equity

Info: A concise 10-page booklet which describes the efforts of 11 companies that were awarded 1992 Certificates of Merit under the Federal Contractors employment equity program.

Languages: English, French

Price: Free

Available from: Employment Equity Branch, Employment and Immigration Canada, 140 Promenade du Portage, Phase 4, 5th Floor, Hull, PQ, K1A 0J9.

Periodicals

Title: Employ Ability

Info: A new newsletter from Employment and Immigration's Committee on Employment and Disabilities. It is "designed to inform Canadians with disabilities and everyone interested in opportunities and services for Canadians with disabilities about our (Employment and Immigration Canada) progress and our setbacks."

Languages: English, French, Large Print, Audio Cassette, Diskette. (A recorded version of Employ Ability, in both English and French is available 24 hours/day, seven days/week by dialling 1-800-363-0044.

Price: Free

Available from: Canada Communication Group, Mailroom, Room B-1001, 45 Sacré Coeur Blvd., Hull, PQ, K1A 0S9, Toll-free 1-800-363-0044, TTY/TTD 1-800-465-7735

See Resources, page 24



Resources, cont'd from page 23

Title: Rehab & Community Care

Info: A very attractive and informative quarterly publication directed at people in the medical/community rehabilitation field (sample issues are available). Each edition features a variety of articles of interest to professionals in this field.

Language: English

Price: \$25.58 (GST included)

Available from: Rehab & Community Care, 101 Thorncliffe Park Dr., Toronto, ON, M4H 1M2, tel. (416) 7944, fax (416) 421-0966.

CCRW Events

Job Development Techniques Workshop

Led by Denise Bissonnette, this workshop is a fast-paced and exciting two-day adventure into the craft of developing job opportunities for persons with employment barriers. With a particular focus on persons with disabilities, job development is addressed as both an art and a science - emphasizing systematic and practical strategies for successful placement.

Date: October 7 & 8, 1993

Place: Thunder Bay, ON

Date: November 4 & 5, 1993

Place: Toronto, ON

Overview of Supported Employment

This two-day program will provide an overview to people interested in learning more about the concept of Supported Employment and how it might be expanded within Canadian society. It will allow audience members to develop an enhanced appreciation of what some of the current "state-of-the-art" practices are and how they might apply to their own experiences. Led by Joe Marrone who is the Coordinator of Technical Assistance at the Training and Research Institute for People with Disabilities at Children's Hospital in Boston.

Date: October 21 & 22, 1993

Place: Toronto, ON

Workforce Diversity and Disability

Anyone concerned with employment issues for people who have traditionally been marginalized in the employment arena will be thrilled by this refreshing and insightful invitation to value the

differences that people can bring to the workplace. Don't miss this opportunity to have Richard Pimentel entertain and educate you for a day!

Date: November 5, 1993

Place: Calgary, AB

Attitudes and Protocol: Working with People with Disabilities; A Training for Trainers Workshop

Delivered by Denise Bissonnette, accomplished trainer and author, this compelling new program consists of everything you need to deliver a training experience that will inspire your employees with confidence and know-how in relating effectively to persons with disabilities.

Date: December 2 & 3, 1993

Place: Vancouver, BC

Crossroads: Motivation and Self-Esteem for Employment and Job Retention

This comprehensive workshop, led by Denise Bissonnette, gives career counsellors the tools that they need to help job seekers explore and identify their motivations, values, interests and talents in relation to their job search and career aspirations. Using these lessons can significantly improve the effectiveness of job targeting and increase the likelihood of longer job retention.

Date: January 27 & 28, 1994

Place: Ottawa, ON

For further information on any of the above CCRW training events, please contact Karen Neustaedter, Training Co-ordinator, The Canadian Council on Rehabilitation and Work, 410 - 167 Lombard Ave, Winnipeg, Manitoba, R3B 0T6, tel. (204) 942-4862, TTY (204) 944-0341, fax (204) 944-0753.

Other Events

Job Development Techniques Workshop

Led by Denise Bissonnette, this workshop is a fast-paced and exciting two-day adventure into the craft of developing job opportunities for persons with employment barriers. With a particular focus on persons with disabilities, job development is addressed as both an art and a science - emphasizing

systematic and practical strategies for successful placement.

Date: November 18 & 19, 1993

Place: Fredericton, NB

Contact: Diane Graham, Manager of OROMOCTO Training and Development Centre, tel. (506) 357-3397

20th National Consultation on Career Development (NATCON)

Choose from over 100 sessions covering a variety of topics related to career development and employment-related issues. Discuss with delegates and speakers from across Canada, the U.S. and Europe issues of common concern. Explore exhibitors' booths offering a wide range of career-related products and services. Participate in networking events or organize your own round-table discussion using NATCON's facilities.

Date: January 24-26, 1994

Place: Ottawa, ON

Contact: Angela Shim, National Consultation on Career Development, Career Centre, University of Toronto, 214 College St., Toronto, ON, M5T 2Z9, tel. (416) 978-8011, fax (416) 978-8020.



Atlanta '93

Canadian Rehabilitation Council for the Disabled
and
the U.S. Council for International Rehabilitation
are co-hosting
the First North American Regional Conference
of Rehabilitation International

**PARTNERS FOR INDEPENDENCE:
MODELS THAT WORK**

*on October 27-29, 1993,
in Atlanta, Georgia, U.S.A.*

Keynote speaker, Canada's Rick Hansen, and many other internationally acclaimed presenters will address the themes, Employment, Community Support and Legislating Change, at this most pre-eminent international Conference in North America. Exhibits and workshops complement the program. See you in Atlanta!

Contact: CRCD, 45 Sheppard Avenue E.,
Suite 801, Toronto, ON M2N 5W9
phone (416) 250-7490, fax (416) 229-1371.

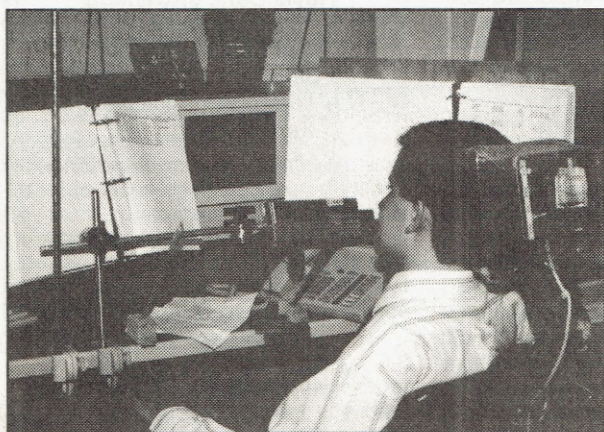
HABILETÉ ET ENTREPRISE

Publié par le Conseil canadien de la réadaptation et du travail



UNE MAIN-D'OEUVRE EN ÉMERGENCE

Aménagement des postes : seulement du gros bon sens



Kurt Gengenbach

**Par Val Duffey, représentante en RH,
Bull Information Systems Limited**

Ce fut parfois technique, parfois teinté d'humour, et peut-être aussi parfois légèrement exagéré, mais en fin de compte, les aménagements pour accommoder la déficience de Kurt Gengenbach au travail ne furent le résultat que du gros bon sens.

Mon rôle de représentante des ressources humaines chez Bull HN Information Systems Limited, société de haute technologie de Toronto pratiquant l'équité en matière d'emploi, consiste notamment à aider les gestionnaires dans le recrutement et l'embauche. Dans le cas de Kurt Gengenbach, j'ai également aidé son directeur à apporter les aménagements nécessaires pour accommoder sa déficience, une quadriplégie due à une lésion grave.

Étudiant en comptabilité à l'Université de Waterloo, Kurt cherchait un poste d'alternance travail-études qui lui permettrait d'acquérir de l'expérience en appliquant la théorie apprise en classe. Deux entrevues ont permis d'établir rapidement que nous pourrions tirer profit des aptitudes de Kurt dans les domaines des systèmes et de la comptabilité tout en répondant au besoin

de Bull d'avoir quelqu'un pour s'occuper de la mise sur pied d'un nouveau système de suivi de tous ses clients. Dans son rôle de commis des systèmes comptables, Kurt devait consacrer les neuf mois suivants à des tâches comme la création de nouveaux rapports, le transfert des données sur les clients dans le nouveau système et la vérification de l'intégrité de la sortie du nouveau système.

Après avoir jumelé les compétences de Kurt et les besoins de la compagnie, il fallait encore régler un certain nombre de questions reliées aux aménagements nécessaires en raison de la déficience de Kurt, c'est-à-dire l'utilisation extrêmement limitée de ses bras et ses mains. Voici un bref aperçu des questions qui ont surgi lors de notre réflexion sur le travail de Kurt chez Bull et les aménagements à faire.

1. Sensibilisation des employés. Tom Proszowski, du bureau du CCRT à Toronto, est venu faire un exposé d'une heure aux employés et aux directeurs. Il a parlé des principes de l'équité en matière d'emploi, de l'aménagement des postes et des traumatismes de la colonne vertébrale, et il a éliminé quelques mythes entourant ces questions. Par le biais d'un vidéo et d'une période de questions et réponses instructive et parfois humoristique, Tom a réussi à sensibiliser davantage les employés de Bull et à nous mettre plus à l'aise, et il nous a aidés à créer un milieu accueillant pour notre dernière recrue.

Voir Aménagement, page 4

Dans ce numéro de sept. 1993. . .

Nouvelles

Pages 1 à 7

- Aménagement des postes : seulement du gros bon sens
- Le travail à domicile : promesses et préoccupations
- Richard Pimentel à Calgary!
- Statistiques sur le non-emploi : devons-nous être honnêtes, nous aussi?
- Les équations de l'équité

Profil

Pages 8 à 13

- Projets de formation et d'emploi pour les personnes handicapées
- Le partenariat pour intégrer les personnes handicapées
- L'équité sonne juste chez Bell
- Statistique Canada publie des statistiques sur l'emploi

Analyse

Pages 14 à 19

- Historique et coût des blessures professionnelles au Canada
- Aménagements raisonnables pour les personnes ayant une déficience psychiatrique
- Prendre les devants après avoir obtenu l'emploi
- Philosophie et déficience : action positive

Partenaires dans la formation technique

Pages 20 à 22

- Les programmes PFT et PAFC prennent leur essor
- Activités de PFT à Winnipeg
- Nouvelles de Calgary
- Nouvelles de Toronto

Ressources

• Pages 23 à 24

Note pour diffusion interne

<input type="checkbox"/>	_____
	(Nom)
<input type="checkbox"/>	_____
	(Nom)
<input type="checkbox"/>	_____
	(Nom)
<input type="checkbox"/>	_____
	(Nom)
<input type="checkbox"/>	Retourner à : _____

CONSEIL D'ADMINISTRATION DU CCRT

Présidente, Lynda White, Qué. (514) 874-6709
Trésorier, Ken Campbell, Sask. (306) 653-1694
Secrétaire, Joan Meister, C.-B. (604) 254-8586

Administrateurs

Diane Graham, N.-B. (506) 357-3397
 Donna Merriam, N.-É. (902) 420-4080
 Tony Dolan, I.-P.-É. (902) 566-7030
 Jim McDonald, T.-N. (709) 729-5697
 Serge Galarneau, Qué. (418) 542-0365
 Christine Karcza, Ont. (416) 974-7309
 Steve Mantis, Ont. (807) 345-3429
 Cheryl Crocker, Alta. (403) 497-5175
 Pat Pardo-Demianschuk, Alta. (403) 244-2721
 Dana Beljanic, Man. (204) 474-3775
 Linda Delparte, C.-B. (604) 430-1557

PRÉSIDENT D'HONNEUR

Son Excellence le très honorable
 Ramon John Hnatyshyn, P.C., C.C., C.M.M., C.D., C.R.
 Gouverneur général du Canada

CONSEIL CONSULTATIF DES EMPLOYEURS

Julie Ball,
 Pétro-Canada
 John Crockett,
 Compagnie Pétrolière Impériale ltée
 Kenneth Eady,
 Sears Canada Inc.
 Kevin Jones,
 IBM Canada Ltd.
 Mona Katawne,
 La Société de téléphone du Manitoba
 Phil McLarren,
 ORC Canada Inc.
 Marie Tellier,
 Canadien National
 Lynda White,
 Banque Royale du Canada

PERSONNEL

Directeur exécutif, Rob McInnes
Agente d'administration, Rose Marie Fiola
Secrétaire exécutive, Rosanna Murgolo
Agente de projet, Louise Wiebe
Coordonnatrice de la formation, Karen Neustaedter
Chercheur principal, Gary Annable
Soutien de bureau, Faye McLeod

PARTENAIRES DANS LA FORMATION TECHNIQUE

Directeur du programme Winnipeg Peter Krahn
 Tel. (204) 942-4862 - ATS (204) 944-0341
 Fax (204) 944-0753

Concepteur de formation Calgary Cal Schuler
 Vocal/ATS (403) 266-3490 - Fax (403) 266-3540

Conceptrice de formation Toronto Yvonne Riedl
 Vocal/ATS (416) 974-5575 - Fax (416) 974-5577

Le Conseil canadien de la réadaptation et du travail
 167, avenue Lombard, pièce 410
 Winnipeg (Manitoba)
 Canada R3B 0T6
 Tél. (204) 942-4862 - ATS (204) 944-0341
 Fax (204) 944-0753

Le CCRT compte sur la générosité et l'appui de nombreux organismes pour les ressources qui lui sont nécessaires afin de poursuivre sa mission. Nous sommes heureux de souligner la contribution des organismes suivants.



BIENFAITEURS CORPORATIFS

(Appui financier annuel de plus de 1000 \$)

3M Canada Inc.	LAC Minerals Ltd.
American Barrick Resources Corporation	Manitoba Hydro
Bell Canada	MDS Health Group Limited
Canadian Imperial Bank of Commerce	Molson Companies Donations Fund
Canadien National	Olympia & York Developments Limited
Canadien Pacifique limitée	Pétro-Canada
Celanese Canada Inc.	Power Corporation of Canada
Compagnie Pétrolière Impériale ltée	Pratt & Whitney Canada Inc.
Confederation Life Insurance Company	Royal Bank of Canada
Dominion Textile Foundation	Scotiabank
Du Pont Canada Inc.	Shell Canada Limited
General Electric Canada Inc.	The Birks Family Foundation
IBM Canada Ltd.	The Toronto-Dominion Bank
	Xerox Canada Ltd.

DONATEURS CORPORATIFS

(Appui financier annuel de 100 \$ ou plus)

Alimentation Couche-Tard Inc.	Lockheed Canada Inc.
Amdahl Canada Limited	McCain Foods Limited
BP Canada Inc.	McGraw-Hill Ryerson Limited
Canadian Marconi Company	NCR Canada Ltd.
Champion Motor Graders	ORC Canada Inc.
Consultex Inc.	Pfizer Canada Inc.
Corby Distilleries Limited	Recochem Inc.
Crain-Drummond	Revenue Properties Company Limited
Electro Sonic Inc.	Robert Mitchell Inc.
Eli Lilly Canada Inc.	Robin Hood Multifoods Inc.
Fluor Daniel Canada, Inc.	Schering Canada Inc.
F.W. Woolworth Co. Limited	Shaw Industries
Grand & Toy Limited	Spar Aerospace Limited
Groupe Transcontinental G.T.C. ltée	Sterling-Winthrop Inc.
Indal Limited	Teleglobe Canada Inc.
Interhome Energy Inc.	The Canadian Salt Company Limited
Inverness Petroleum Ltd.	The CSL Group Inc.
Johnson Controls	Time Air Inc.
Johnson & Higgins Willis Faber Ltd.	Winpak Ltd.

COMMANDITAIRES CORPORATIFS

(Appui financier ou en nature à des projets particuliers)

AGT	Commission des transports de Toronto
Association des banquiers canadiens	IBM
Banque de Montréal	ORC Canada Inc.
Banque Royale du Canada	Pétro-Canada

APPUI GOUVERNEMENTAL

Nous sommes heureux de souligner l'important appui du ministère fédéral des Ressources humaines et Travail au financement des activités suivantes actuellement en cours :

Subvention annuelle de fonctionnement	Programme du Service des renseignements sur les aménagements
Programme de partenaires dans la formation technique	Programme des manuels d'emploi
Programme d'accès à la formation corporative	Programme de carrières en hôtellerie



Le travail à domicile : promesses et préoccupations

Par Rob McInnes et
Gary Annable

Selon le document Home Enterprise: Canadians and Home-Based Work (Home-Based Business Project Committee, 1992), le travail à domicile, dans son sens large, représente le secteur de l'économie canadienne qui connaît la croissance la plus rapide. Bien des membres de notre société optent pour l'emploi rémunéré à domicile ou l'emploi autonome à domicile (les deux plus importantes formes de travail à domicile sur le plan économique) pour diverses raisons dont l'indépendance, la commodité, la flexibilité, l'auto-suffisance, les frais fixes peu élevés, etc. Les personnes ayant une déficience peuvent se sentir attirées par cette forme d'emploi pour les mêmes raisons, et d'autres également.

On ne manque pas de données pour illustrer le fait que les personnes ayant une déficience font face à de grands obstacles quand vient le temps de s'assurer un emploi sur le marché du travail régulier. Des études révèlent que dans le cas des diplômés des collèges et universités, six personnes ayant une déficience sur dix trouveront un emploi, comparativement à huit sur dix pour les personnes sans déficience. On a estimé

seront vraisemblablement attrayantes pour certaines sinon pour de nombreuses personnes ayant une déficience.

Pour les personnes qui doivent apporter des aménagements à leur milieu de travail matériel, l'emploi à domicile est attrayant puisque leur demeure leur procure probablement déjà un certain confort, et il en assure le contrôle. Pour les personnes pour qui les aménagements prennent la forme d'heures flexibles, bien des formes d'emploi à domicile exercent de l'attrait puisqu'elles leur permettent d'être "leur propre patron." Le travail à la maison représente également une solution attrayant pour les personnes qui doivent compter sur des modes ou des systèmes de transport spécialisés ou adaptés qui leur causent de la frustration, des problèmes et des dépenses démesurées (ce qui est particulièrement vrai dans les régions rurales).

Pour ces raisons et pour d'autres probablement aussi, l'emploi à domicile à titre de salarié ou en tant que propriétaire d'une micro-entreprise exerce un fort attrait sur les personnes ayant une déficience.

Comme les représentants du monde syndical ne manquent pas de le souligner cependant, le travail à la maison peut mener à l'exploitation - pour n'importe qui. Les employeurs peuvent faire appel à des

entreprises exploitées à domicile, en vertu de contrats, afin d'éviter les cotisations sociales, le paiement d'avantages sociaux, etc. Dans le cas des personnes ayant une déficience, les employeurs peuvent faire appel à des personnes travaillant à domicile afin de répondre aux exigences légales d'employer davantage de personnes ayant une déficience tout en éliminant les frais nécessaires pour rendre les lieux de travail accessibles et évitant de faire face aux autres questions entourant les aménagements.

Certaines personnes ayant une déficience s'inquiètent réellement de ce que les gouvernements puissent encourager le recours sur une grande échelle à l'emploi à domicile de personnes ayant une déficience afin d'éviter d'avoir à assumer le coût de l'amélioration de la qualité et de la disponibilité des systèmes de transport pour les personnes handicapées (et pour d'autres raisons économiques semblables).

Comme groupe de tout temps isolé au sein de la société, les personnes ayant une déficience ont fait l'objet de discrimination et ont été traité injustement. Au cours des deux dernières décennies, les personnes ayant une déficience et leurs alliés ont réalisé des gains fantastiques vers leur intégration complète et leur participation intégrale au grand courant de la société. On craint, dans certains milieux, que la prolifération du travail à domicile pour les personnes ayant une déficience donne naissance à une nouvelle forme de "ghetto."

Il semble que l'emploi à domicile, en principe, offre des promesses fort encourageantes, tout en soulevant des préoccupations inquiétantes pour les personnes ayant une déficience. ■

...grands obstacles quand vient le temps de s'assurer un emploi sur le marché du travail régulier.

que pour décrocher un emploi sur le marché soumis à la concurrence, les personnes ayant une déficience doivent en moyenne soumettre 10 fois plus de curriculum vitae et obtenir 10 fois plus d'entrevues que les chercheurs d'emploi non handicapés. Même en faisant une estimation conservatrice, le taux de chômage est deux fois plus élevé chez les personnes ayant une déficience que les personnes non handicapées. Devant ce genre d'obstacles sur le marché de l'emploi soumis à la concurrence, les solutions de remplacement, et particulièrement une entreprise personnelle à son domicile,

Le Service des renseignements sur les aménagements (Canada)

CONSEILS GRATUITS SUR L'AMÉNAGEMENT DES POSTES!

1 - 800 - **JAN CANA**
5 2 6 2 2 6 2
VOCAL ET ATS

SERVICE DE 8 H À 20 H, HEURE DE L'EST

PROMOTION AU CANADA PAR :

LE CONSEIL CANADIEN DE LA RÉADAPTATION ET DU TRAVAIL
Tél. (204) 942-4862 · ATS (204) 944-0341 · Fax (204) 944-0753





NOUVELLES NOUVELLES NOUVELLES

Richard Pimentel à Calgary!

En collaboration avec AGT, Pétro-Canada, la Banque de Montréal, l'Association des banquiers canadiens et Hughes Aircraft, le CCRT présente "Diversité de la main-d'œuvre et déficience."

Si vous n'avez jamais entendu parler de Richard Pimentel, sachez que c'est l'un des orateurs les plus envoûtants d'Amérique du Nord (en fait, l'expression est faible - il va vous raver à votre fauteuil!). Il peut amuser un auditoire et le faire rire tout en instruisant sur l'une des plus importantes questions de l'heure dans le domaine de la gestion des ressources humaines.

Richard Pimentel s'adressera à un auditoire polyvalent réunissant des gens provenant de sociétés, de maisons d'enseignement, d'organismes communautaires et de gouvernements, et toute autre personne intéressée à l'emploi et à la gestion d'une main-d'œuvre diversifiée, **le 5 novembre 1993**, au Centre for performing Arts de Calgary.

La composition de la main-d'œuvre canadienne change. Les femmes, les Néo-Canadiens, les Canadiens autochtones et les personnes ayant une déficience constituent une proportion sans cesse croissante de notre population active. Richard nous fera voir la force et la richesse s'offrant aux entreprises dont le personnel peut facilement incorporer les talents et compétences de personnes aux antécédents et aux vécus diversifiés.

Une partie de la journée sera axée sur les personnes ayant une déficience et les questions entourant leur emploi. Au moyen d'éléments clés de son programme **WINDMILLS**, Richard amènera les participants à examiner et à remettre en question certaines craintes et préjugés qu'ils entretiennent à l'endroit des personnes ayant une déficience.

Cette invitation à mettre en valeur les différences que les gens peuvent apporter au marché du travail enchantera toute personne intéressée à l'emploi de gens qui, dans le passé, ont été marginalisés sur le plan de l'emploi.

L'appui généreux de nos commanditaires AGT, Pétro-Canada, la Banque de Montréal, l'Association des banquiers canadiens et Hughes Aircraft nous a permis de maintenir les frais d'inscription à cette activité d'une journée (y compris le lunch) à moins de 100 \$!

Pour de plus amples renseignements sur "Diversité de la main-d'œuvre et déficience", prière de communiquer avec Karen Neustaedter, au bureau du CCRT, au (204) 942-4862 (tél.), (204) 944-0341 (ATS) ou (204) 944-0753 (télécopieur).■

Aménagement, cont. de page 1

2. Installations. Une carte à mémoire informatisée permet l'accès au siège social de Bull, mais son utilisation exige une certaine adresse manuelle. Nous avons simplement émis un laissez-passer d'employé aux parents de Kurt. Comme ils conduisent leur fils au travail et viennent le chercher, ils utilisent cette carte pour l'escorter dans l'édifice qui est entièrement accessible aux fauteuils roulants. Kurt utilise son bâton buccal pour faire fonctionner l'ascenseur.

3. Aménagement du bureau. Dans la conception du poste de travail de Kurt, on a tenu compte de détails comme la hauteur du bureau, les pupitres de lecture et l'emplacement du matériel téléphonique. Kurt a pu nous fournir des photos du bureau

Avec la collaboration du service des incendies local, on a mis sur pied un système de surveillance mutuelle...

qu'il a chez lui. Il en est résulté un poste de travail entièrement fonctionnel qui permet à Kurt de s'acquitter de toutes ses tâches efficacement.

4. Systèmes. Kurt a apporté son propre système informatique à commande vocale, **DragonDictate^{mc}**, qui était compatible avec les systèmes de Bull. Kurt interagit avec le

système aussi bien par des commandes vocales qu'en utilisant son bâton buccal sur le clavier.

5. Évacuation d'urgence. Il a fallu tracer un plan d'évacuation tenant compte de l'incapacité de Kurt de quitter l'édifice en cas d'urgence. Avec la collaboration du service des incendies local, on a mis sur pied un système de surveillance mutuelle garantissant qu'il y a constamment dans l'édifice quelques personnes devant veiller sur la sécurité de Kurt, advenant une situation d'urgence. On a installé sur le fauteuil de Kurt un système de communications radio qui lui permet de communiquer avec le personnel de l'édifice durant une urgence.

6. Aide personnelle. Kurt avait besoin d'une personne autre qu'un compagnon de travail pour lui fournir des services d'aide personnelle rémunérés. Roni Salva, qui travaille pour l'entreprise assurant l'entretien de l'édifice, fut cette personne. Comme son travail ne débute qu'à 12 h 30, Roni travaille pour Kurt jusqu'à cette heure en l'aidant à manger, à la cafétéria de la compagnie.

7. Fonctions du poste. Enfin, pour ce qui est du travail même, quiconque travaillant avec Kurt sait que lorsqu'on lui remet un document écrit, il faut y faire trois trous et le glisser dans l'une des reliures qui se trouvent sur son pupitre de lecture. La nature de son travail permet à Kurt de s'acquitter pratiquement de toutes les fonctions qui s'y rattachent d'une manière complètement autonome.

Kurt est un travailleur acharné et productif qui a un brillant avenir dans le domaine de la comptabilité. Il me dit penser à s'inscrire dans une école de droit, lorsqu'il aura obtenu son diplôme de premier cycle. Il ne fait aucun doute que lorsque son emploi en alternance travail-études prendra fin, la dernière semaine d'août, la disparition de son importante contribution se fera sentir dans les services de la comptabilité et des services à la clientèle de Bull. Bon nombre d'entre nous avons contribué à adapter le poste de travail de Kurt à sa déficience, mais le plus grand expert sur les aménagements fut cependant Kurt lui-même.

Je n'ai qu'un conseil pour quiconque doit relever le défi de l'aménagement d'un lieu de travail : faites appel à toutes les ressources disponibles, et assurez-vous que le bon sens vient en tête de liste. ■



Statistiques sur le non-emploi : devons-nous être honnêtes, nous aussi?

Par Janet Braithwaite
Directrice générale de l'ACROD,
Conseil australien des associations et
organismes bénévoles oeuvrant dans
le domaine de la déficience

Habilité et Entreprise est le journal du Conseil canadien de la réadaptation et du travail (CCRT) dont la lecture est recommandée à tous les membres qui dirigent des services d'emploi et désirent se tenir au fait de ce qui se passe outre-mer.

Le numéro de mars 1993 publie un article de tête de Gary Annable, chercheur principal du CCRT, sous le titre "Statistiques sur le non-emploi : soyons honnêtes." Dans son article, Gary remet en question l'exactitude de la croyance populaire au Canada selon laquelle 60 % des Canadiens et Canadiennes ayant une déficience sont sans emploi, comparativement au taux national de 11,5 %. Gary poursuit en soulignant que l'on a mélangé le nombre de personnes ne faisant pas partie de la population active et le taux de chômage, donnant ainsi lieu à des énoncés dramatiques sur la déficience.

À la lumière de ces arguments, nous avons jugé bon de jeter un coup d'œil sur la situation qui prévaut en Australie puisque l'on pourrait y retrouver des avancées tout aussi exagérées quant aux taux de chômage qui prévalent chez nous.

Le Bureau de la statistique de l'Australie (BSA) n'établit pas des taux de chômage à jour pour les personnes ayant une déficience. Il faut donc se tourner vers les données de l'Enquête de 1988 sur la déficience et le handicap. Cela fournit néanmoins quelques renseignements valables qui sont probablement assez près de la réalité qui prévaut en 1993. L'Enquête de 1993 sur la déficience et le vieillissement permettra de mettre ces données à jour. Helen McAuley, agente des politiques d'ACROD qui se spécialise en statistiques (entre autres choses), nous a fourni l'analyse suivante.

L'Enquête de 1988 du BSA sur la déficience et le handicap permet d'établir des comparaisons utiles entre les taux de non-emploi et les taux de participation à la population active des personnes sans déficience et des personnes ayant une

déficience (qui cause le handicap, selon la définition du BSA). Noter que les données qui suivent se rapportent aux personnes âgées de 15 à 64 ans qui vivent dans des ménages. Ils ne comprennent pas les personnes vivant dans des établissements de santé.

En 1988, le taux de chômage était de 8,1 % chez les personnes sans déficience, et de 12,2 % chez les personnes ayant une déficience "handicapées" selon la définition du BSA. Il faut se rappeler que selon la définition, le terme "chômeur" ne s'applique qu'aux personnes qui cherchent activement un emploi et qui sont en âge de travailler, c'est-à-dire qui ont entre 15 et 64 ans. (En additionnant les personnes sans déficience, les personnes ayant une déficience n'entraînant pas un handicap et les personnes ayant une déficience entraînant un handicap, nous obtenons un taux de chômage de 8,4 % en 1988.)

On obtient cependant le vrai tableau en se penchant sur les taux de participation à la population active.

L'enquête de 1988 a révélé que seulement 46,4 % des gens ayant une déficience (entraînant un "handicap") faisaient partie de la population active, c'est-à-dire qu'ils étaient au travail ou à la recherche d'un emploi. Dans le cas des personnes sans déficience, le taux de participation atteignait 75,3 %.

C'est donc dire que 53,6 % des personnes ayant une déficience ne faisaient pas partie de la population active, comparativement à seulement 24,7 % des gens sans déficience.

L'évidence anecdotique semble donc indiquer que les personnes ayant une déficience affichent un taux de non-emploi plus élevé que les personnes sans déficience, mais que l'écart n'est pas énorme. La grande différence vient de la comparaison des taux de participation à la population active. De toute évidence, une grande partie de la différence provient des 403 765 personnes vivant actuellement d'une pension d'invalidité et ne cherchant pas activement un emploi, et qui sont donc considérées comme ne faisant pas partie de la population active.

Comme Gary le fait valoir dans son article, la question sans réponse consiste à savoir combien de personnes ayant une déficience sont des chercheurs d'emploi découragés qui ne se sont pas exclus volontairement de la population active, mais qui ont cessé de chercher un emploi après de longues recherches infructueuses. En Australie, les faits semblent indiquer qu'il s'agit là d'un facteur clé dans le faible taux de participation à la population active. Il en serait de même des "pièges à pauvreté" du système de sécurité du revenu qui représentent encore l'un des principaux obstacles à la participation à la population active. Une histoire répandue chez les membres d'ACROD est le nombre de personnes ayant une déficience en services d'emploi supervisé qui ont pensé à l'emploi soumis à la concurrence et qui, après avoir fait leurs calculs, ont décidé que ce n'était pas à leur avantage à long terme de faire la transition. Un facteur de dissuasion particulier demeure toujours la perte de l'allocation d'incitation que seules les personnes qui bénéficiaient auparavant de l'allocation d'emploi supervisé reçoivent actuellement. Une personne perd l'allocation d'encouragement lorsqu'elle se lance sur le marché de l'emploi soumis à la concurrence, mais elle peut la recevoir à nouveau si elle retourne dans un milieu supervisé dans les deux ans. Le problème est qu'avec la pénurie actuelle d'emplois, bien des personnes craignent encore de perdre leur emploi au bout de deux ans et de se retrouver dans une situation bien pire que leur situation actuelle.

Outre ces aspects problématiques, il faut toujours se rappeler qu'il y a un nombre considérable de personnes ayant une déficience grave qui ont décidé que le travail ne constitue pas une option réaliste ou souhaitable pour elles. Et la fainéantise n'a rien à voir avec la décision de ces personnes. Il s'agit plutôt de la réponse réfléchie et justifiée d'une personne aux obstacles matériels et socio-économiques auxquels elle est confrontée en participant à la population active. Du point de vue de la justice sociale, cela équivaut à de la discrimination que les personnes appartenant à cette catégorie soient jugées inadmissibles à de nombreux avantages additionnels réservés aux gens qui sont au travail ou qui entreprennent un programme sur le marché du travail.

Peut-être le Livre blanc sur le non-emploi que l'on nous a promis permettra-t-il d'éliminer certains dilemmes du domaine de la déficience. ■



Les équations de l'équité

Abandonner les programmes d'équité lorsque les profits sont à la baisse ne donne pas un plus.

Par Diane Davies
Tiré de Human Resources Professional

Qui dit que la récession doit neutraliser les efforts liés à l'équité en matière d'emploi? Sûrement pas les répondants à mon sondage maison qui ont confirmé que la plupart des projets d'équité sont peu coûteux ou ne coûtent rien et rapportent des résultats incroyables.

Lorsque le rendement des investissements tombe, bien des organismes jugent plus sage d'investir dans des programmes dont les résultats financiers sont immédiats. Ils peuvent se dire que leurs employés, inquiets de leur sécurité d'emploi, se demanderont peut-être pourquoi l'entreprise consacre du temps et de l'argent à des questions aussi peu importantes que rencontrer des objectifs liés à l'équité.

"Tous au sein d'un organisme doivent être conscients que se préparer pour la concurrence de demain exige d'être en mesure de recruter et de garder les meilleurs candidats de toutes les sphères," dit Colleen Quinn, directrice des RH chez Amdahl Canada.

"Ce n'est pas tant une question de moralité qu'une réalité des affaires : un organisme qui veut survivre ne peut tout simplement pas se permettre de relâcher ses efforts en matière d'équité."

Certains programmes d'équité exigent des investissements importants. Dans ces cas, les organismes peuvent redéfinir leur ordre de priorité en matière de formation et de perfectionnement, et inscrire de nouveaux programmes d'équité au budget aux dépens de formation moins urgente.

Les entreprises qui offrent une variété de programmes liés à l'équité doivent s'assurer que le message passe efficacement. De bonnes communications permettront de sensibiliser les employés aux programmes à leur disposition - dotation en personnel flexible, heures de travail

étalées et différentes sortes de congés - et qu'ils ignorent peut-être.

Publier à l'intention des employés en poste et nouveaux un dépliant sur les divers aspects de l'équité est utile pour renseigner. Mais n'imprimez pas simplement la politique officielle.

"L'équité ne constitue pas une règle officielle, et il ne faut pas la laisser se perdre dans le manuel des politiques," souligne Rose James, directrice des ressources humaines chez Warner Lambert.

"L'équité représente une manière de faire des affaires, une occasion de se faire remarquer loin dans l'avenir."

Les lunchs d'employés informels représentent un autre moyen peu coûteux de promouvoir l'équité. En général, le président rencontre régulièrement les employés lors d'un casse-croûte, pour des échanges de points de vue avec de petits groupes au sein de l'organisation. Certaines compagnies ont également mis sur pied des réseaux d'information à l'intention des gestionnaires féminins, des handicapés et d'autres groupes.

D'autres ont débuté des entrevues avec des supérieurs non immédiat, ce qui donne aux employés une occasion de parler aux gestionnaires à deux niveaux au-dessus d'eux. Cela accroît la visibilité de l'employé au niveau de la direction supérieure, tout en donnant au gestionnaire la chance d'échanger d'une manière informelle, de personne à personne, sur des points d'intérêt.

De bonnes communications extérieures sont aussi importantes. Comme la plupart des autres entreprises, Amdahl Canada fait paraître ses annonces de recrutement dans des publications.

"Nous ne publions pas automatiquement une annonce sans faire une certaine recherche qui nous assure d'en obtenir pour notre argent," de dire Colleen Quinn.

"Notre politique consiste à découvrir qui lit la publication et où elle est distribuée afin de nous assurer que nos annonces atteignent tous les candidats possibles. Il n'y a aucun investissement - ça ne coûte rien de poser quelques questions!"

Des sociétés comme Xerox considèrent que leurs objectifs en matière d'équité sont aussi importants que leurs objectifs de revenu. En d'autres mots, l'équité est une partie intégrante des affaires. Il vaut la peine de le souligner lorsque la récession engendre des idées de coupure des budgets

liés à l'équité.

"Chez Xerox, les buts en matière d'équité ne sont pas considérés comme des objectifs peu importants," de dire Debbie Pivnick, directrice de la planification des ressources humaines. "Si nous n'atteignons pas nos buts, nous devons fournir une très bonne raison au président."

"Nous évaluons les résultats de nos efforts en matière d'équité en fonction de cinq éléments centraux : la satisfaction de la clientèle, la satisfaction de l'employé, la part du marché, le rendement de l'actif et l'environnement."

"Les buts sont fixés au niveau fonctionnel, et chaque mois, un rapport de gestion est soumis aux vice-présidents, puis au chef de la direction qui discute des progrès réalisés. On prend l'équité très au sérieux."

Les compagnies désireuses d'améliorer leurs programmes d'équité découvriront une longue liste de possibilités éprouvées, et rentables. Elles comprennent notamment des aménagements de postes plus souples, y compris le temps partiel permanent dont profitent surtout les femmes.

"Travailler moins d'heures a permis à certains de nos employés de mieux équilibrer leurs responsabilités familiales et professionnelles," fait remarquer Marie Tellier, vice-présidente adjointe, Ressources humaines, au Canadien National. "Cela a également permis à d'autres employés de poursuivre leurs études."

Une étude sur "la famille et le travail" peut constituer un point de départ pour prendre des décisions sur ces possibilités. De telles études ont permis à bon nombre d'entreprises de prendre conscience des besoins et des préoccupations en milieu de travail. Il en est découlé des mesures comme des semaines de travail comprimées, un meilleur appui aux congés de maternité et d'adoption, des services de consultation pour les personnes âgées, des congés parentaux non rémunérés, des garderies sur place et des congés pour raisons personnelles qui permettent aux employés de prendre plus de temps pour régler des affaires personnelles importantes.

"La formation reliée à l'équité, y compris celle de sensibilisation à la diversité et contre la discrimination et le harcèlement sexuel doit se trouver au cœur du programme de formation et de perfectionnement de toute organisation," soutient Lynne Furlong,

Voir Équations, page 7

NOUVELLES NOUVELLES NOUVELLES

Équations cont. de page 6

directrice des ressources humaines chez Hewlett Packard.

"La clé consiste à décider quels programmes sont essentiels à la croissance future et au succès. Autrement, une entreprise risque de se retrouver quelques pas derrière ses concurrentes, sur le marché de demain."

Les importants coûts additionnels de la formation représentent-ils un investissement parallèle? Pas nécessairement. Il peut s'agir simplement de réagencer l'ordre de priorité de la formation de sorte que l'équité occupe une place plus importante dans le programme de formation global.

Le programme de formation principal de la Commission des transports de Toronto comprend maintenant une vaste formation sur l'équité. Un élément fascinant s'appelle HART - Hillcrest Area Rapid Transit, une compagnie fictive de transport en commun.

"Il s'agit d'un programme de quatre jours qui demande résidence, une simulation intégrale d'un lieu de travail," dit Estellay Cohen, coordonnatrice, Formation sur les débouchés professionnels, de la TTC.

"Nous plaçons les participants dans la peau des gestionnaires de la HART qui doivent traiter d'une série de questions reliées aux ressources humaines, dont les lois sur les droits de la personne, la discrimination, le harcèlement et la sensibilisation à la diversité."

"À la fin du programme, les participants prennent un engagement personnel d'aider à apporter dans leur milieu de travail des changements qui permettront de donner des chances égales d'emploi à tous et à toutes. Il ne s'agit pas d'une activité ponctuelle, car nous apportons aux participants un suivi permanent et du soutien par le biais d'un bulletin régulier."

Les programmes de formation sur l'équité n'ont pas tous à partir de zéro. Avec un peu d'adaptation, les programmes actuels peuvent offrir de la formation et du perfectionnement professionnel destinés particulièrement aux femmes, dont des affectations de perfectionnement de courte durée, des échanges de postes, la rotation des emplois et des programmes de rattrapage afin de perfectionner des femmes qualifiées pour occuper des postes de gestion clés dans des secteurs où les femmes ne sont que peu ou pas représentées.

Dans le programme de rattrapage du Canadien National, par exemple, une titulaire apprend les tâches d'un poste sous la gouverne d'un gestionnaire principal. Au bout de deux ans, si le rendement le justifie, elle est affectée à un poste de gestion permanent.

Un programme d'équité ne doit pas être créé dans l'isolement. L'entreprise peut prendre des partenaires, qu'il s'agisse de gouvernements, d'universités ou d'écoles secondaires. Chez Hewlett Packard, un programme d'alternance études-travail donne aux élèves du secondaire une chance d'apprendre à l'extérieur de la classe, dans un milieu de travail.

"Cela rend l'apprentissage plus significatif et concentré," de dire Lynne Furlong. "Et cela incite les élèves à poursuivre leurs études après le secondaire."

"Dans le passé, les élèves que la compagnie embauchait venait toujours de la classe moyenne à l'aise, et ils projetaient déjà de poursuivre leurs études après le secondaire," d'expliquer M^{me} Furlong. "Nous avons commencé à nous concentrer sur les écoles secondaires se trouvant dans des quartiers moins favorisés et où le taux de décrochage était plus élevé."

"Bon nombre de ces élèves sont de nouveaux immigrants au Canada, dont des femmes qui participent à des programmes de réintégration."

"Aujourd'hui, plus de 80 pour cent des élèves participant au programme d'alternance études-travail de Hewlett Packard proviennent des groupes désignés (de l'équité)."

Voici d'autres exemples de programmes "d'extension" qui coûtent peu et investissent dans une main-d'œuvre productive pour l'avenir.

- Hewlett Packard a donné du matériel et un logiciel spécialisé à une école pour les aveugles. Cela permet à des élèves auparavant limités dans leur choix de carrière de se préparer en vue de divers programmes universitaires.
- Xerox Canada s'associe à des collèges communautaires afin de concevoir des programmes de formation technique. Les collèges dispensent des connaissances élémentaires en électronique à des élèves qui vont acquérir de l'expérience professionnelle chez Xerox. La

compagnie structure également quelques emplois du niveau de débutant de sorte qu'ils aient moins d'exigences techniques.

- Warner Lambert collabore avec le programme d'alternance travail-études de la Commission scolaire de Scarborough à l'intention des élèves ayant une déficience afin de les intégrer dans le milieu de travail. La commission scolaire forme les superviseurs et les compagnons de travail afin qu'ils puissent s'adapter aux élèves et à leurs besoins individuels.

En fin de compte, la mise en oeuvre et l'administration de la plupart des programmes d'équité ne coûtent pratiquement rien. Et c'est une bonne nouvelle puisqu'aucune compagnie ne peut se permettre de s'en passer!

Diane Davies, qui vit à Toronto, écrit sur l'équité en matière d'emploi, l'orientation professionnelle et le changement organisationnel. ■

HABILETÉ ET ENTREPRISE

Habilitété et Entreprise est publié quatre fois par année par le Conseil canadien de la réadaptation et du travail.

Les opinions émises dans ce journal sont celles des auteurs. Ces opinions ne sont pas nécessairement celles du CCRT, et elles vous sont soumises pour stimuler la pensée et provoquer la discussion.

Le CCRT se réserve le droit d'annoter les articles soumis pour publication.

Les lettres, articles et demandes de renseignements relatifs à la publicité doivent être adressés comme suit : Éditeur, Habilitété et Entreprise, CCRT, 167, avenue Lombard, pièce 410, Winnipeg (Manitoba), R3B 0T6. Au téléphone, composer le (204) 942-4862.

L'abonnement coûte 50 \$ plus 7% de TPS par année au Canada, et 50 \$ CAN par année à l'étranger.



Le partenariat pour intégrer les personnes handicapées

Par Michèle Laliberté
Région du Québec
Tiré de Panorama

Depuis des années, les employés de la Région Mauricie-Bois-Francis ont réussi à intégrer des personnes ayant une déficience aux programmes de la Planification de l'emploi canadienne.

La clé de ces succès a été la coopération de ces employés et des CEC de la région avec le Service externe de main-d'œuvre (SEMO) de Trois-Rivières. Cet organisme consacre ses efforts à trouver des emplois pour les personnes ayant des déficiences physiques, intellectuelles, sensorielles ou physiologiques.

"L'étroite relation de travail que nous entre-

tenons avec le SEMO constitue un partenariat authentique," d'expliquer Claude Venne, conseillère en gestion opérationnelle pour la Région Mauricie-Bois-Francis.

"Nous plaçons des personnes handicapées en jumelant des clients du SEMO et des offres d'emploi que reçoivent les CEC. Les agents de projet assurent la liaison et rencontrent même les conseillers du SEMO au besoin," dit-elle.

Bien que quelques clients du SEMO soient des prestataires de l'assurance-chômage, la plupart sont des bénéficiaires de l'aide sociale qui ont besoin d'aide pour s'intégrer ou se réintégrer à la population active. Ces clients obtiennent de l'orientation sur les techniques de recherche active d'un emploi.

Lorsque les clients d'EIC ont besoin de services plus spécialisés, le CEC peut prendre les dispositions afin de leur procurer des services spéciaux, comme ceux d'un psychologue.

La Région Mauricie-Bois-Francis privilégie une approche coordonnée afin de promouvoir l'embauche de personnes ayant une déficience. Par exemple, lorsqu'un client obtient une offre d'emploi d'un autre CEC, des fonds du Programme de développement de l'emploi sont transférés à ce CEC.

Ainsi, un client de Trois-Rivières peut aller travailler à Louiseville, et vice versa.

"Nos succès avec les personnes handicapées ne sont pas le résultat que du dévouement des employés, mais aussi des efforts incessants en vue de sensibiliser les employeurs," ajoute Claude Venne.

"L'effet de vague semble s'avérer un facteur important dans le changement d'attitude des employeurs. Souvent, après avoir fait l'expérience de l'embauche par l'entremise d'EIC, un employeur revient au SEMO pour obtenir des personnes qualifiées sans même avoir recours à l'aide fédérale."

Il reste cependant beaucoup de travail à faire. Serge Maltais, directeur du CEC Trois-Rivières, explique que des stimulants sont offerts afin d'inciter les employeurs à participer.

"Lorsqu'un promoteur nous demande de financer un projet de cinq postes, nous accordons des fonds additionnels à condition qu'un poste soit comblé par une personne ayant une déficience."

Selon Alain Tremblay, directeur du SEMO, EIC et son organisme se complètent mutuellement. "Notre mandat n'est pas seulement de seconder les personnes handicapées, mais aussi d'aider les employeurs à surmonter leur opposition à l'embauche de personnes ayant une déficience."

Judith Bastien a fait face à cette opposition. "J'ai répondu à des annonces, j'ai fait des appels téléphoniques et j'ai même obtenu plusieurs entrevues. Mais lorsque les gens voyaient mon fauteuil roulant, ils se sentaient mal à l'aise. Et lorsque quelqu'un est mal à l'aise, je le suis également."

Voir Partenariat, page 10

L'équité sonne juste chez Bell

Martin Deschamps



Martin Deschamps, dessinateur au Réseau extérieur, utilise un logiciel de dessin assisté par ordinateur pour automatiser les cartes et plans de réseau de son groupe.

Martin Deschamps travaille chez Bell Canada. Au cours de sa brève carrière chez Bell, Martin a réussi à s'illustrer dans un nombre peu commun de postes et d'affectations. Avec sa formation d'illustrateur et de graphiste, Martin est entré chez Bell pour un été, comme graphiste. De là, il est devenu répartiteur, au bureau central Saint-Dominique, à Montréal. Après l'obten-

tion de son diplôme, on lui a offert un poste permanent de dessinateur, au Réseau extérieur.

Au cours des dix-huit derniers mois, Martin a automatisé les cartes et plans du réseau du groupe, élaboré un système de normalisation des symboles cartographiques et a dispensé de la formation à trente commis de deux districts sur le logiciel de dessin assisté par ordinateur. Il travaille actuellement à la mise au point d'un soutien visuel animé destiné à un programme de formation de son service sur de nouvelles technologies. "Je

n'envisage aucun des défis que l'on me présente en fonction de ma déficience," de dire Martin qui, comme employé secondaire, est première voix et bassiste dans un groupe rock de la région. "Le seul traitement spécial dont j'ai besoin est un fauteuil confortable et un bon espace de stationnement. La performance, c'est une question d'aptitude, non de déficience." ■



Programme de projets de formation et d'emploi pour les personnes handicapées



David Spencer

Par Chris Armstrong pour la Commission de la fonction publique de la Nouvelle-Écosse
Tiré de Ability Network

Emplois, emplois, emplois! La plupart des chercheurs d'emploi néo-écossais trouvent difficile de naviguer sur les vagues de la récession, mais un groupe connaît un voyage particulièrement éprouvant - les personnes ayant une déficience.

Personne ne le sait mieux que la Commission de la fonction publique de la Nouvelle-Écosse. Heureusement, la Commission et les ministères de l'Éducation et des Services communautaires ont enclenché, il y a plusieurs années, le mécanisme visant à s'attaquer aux iniquités en matière d'embauche au sein du gouvernement. Heureusement pour les 19 récents diplômés du Programme de projets de formation et d'emploi pour les personnes handicapées.

Mis sur pied il y a six ans, le programme place des chercheurs d'emploi ayant une déficience dans des postes gouvernementaux pour une période de six mois. Au cours de cette période, chaque participant

reçoit, par le biais de plusieurs ateliers d'une journée, de la formation sur la communication, la prise de décisions, la recherche d'un emploi et les compétences permettant de conserver un emploi.

Mais un tel programme est-il vraiment nécessaire? La situation est-elle vraiment plus difficile pour les chercheurs d'emploi ayant une déficience que pour le reste de la population? Malheureusement, la réponse est oui. Ils sont confrontés aux perceptions qu'ont les employeurs de leurs compétences, et qui sont loin de la réalité. Et en dépit de la récente rhétorique édifiante sur l'action positive, il demeure encore plus difficile pour eux que pour la plupart des autres d'obtenir un emploi.

Prenons l'exemple de David Spencer, un participant au Programme de projets. David a commencé à perdre son acuité auditive à l'âge de 11 ans. Il a réussi à compléter son cours secondaire sans prothèse auditive, mais la perte auditive s'est accrue peu après. Il a néanmoins réussi à obtenir un emploi dans un grand magasin à rayons où il a travaillé pendant 15 ans. Comme d'autres personnes ayant perdu l'ouïe à un certain âge, la voix de Dave est claire et compréhensible, et il lit suffisamment bien sur les lèvres pour converser facilement.

En 1986, David a subi une blessure professionnelle à l'épaule. Lorsqu'il a commencé à guérir, il s'est rendu compte que son employeur ne le reprendrait pas. Selon lui, l'employeur ne voulait tout simplement pas prendre de chance avec lui en raison de sa blessure et de sa surdité devenue alors profonde (il n'avait aucune audition dans une oreille et 4 % dans l'autre). Il s'est retrouvé sans emploi et sans prime de séparation adéquate.

Alors que d'autres auraient peut-être abandonné, David s'est lancé dans une longue et éreintante recherche d'un emploi. "Les gens autour de moi me disaient qu'avec une surdité totale et une épaule amochée, je pouvais retirer une pension d'invalidité et jouir de la vie. Mais je ne voulais pas être classé comme handicapé, je voulais travailler. Et d'un autre côté, je savais que je deviendrais fou si je demeurais à la maison."

Un an plus tard, David était toujours sans emploi, et il poursuivait sa recherche - certains jours, jusqu'à huit heures sans arrêt. "Certaines journées, je faisais 50 ou 60 demandes. Je faisais cela depuis des mois, et j'étais conscient que certaines personnes rejetaient ma candidature parce que ma surdité leur faisait peur."

Voir Formation, page 10



Le Conseil canadien de la réadaptation et du travail

Au Conseil canadien de la réadaptation et du travail, nous sommes convaincus que les Canadiens ayant une déficience constituent une importante réserve de ressources humaines non exploitée. Maintenant plus que jamais, le Canada a besoin de mettre toute sa population active au travail.

À titre de réseau national, le CCRT tient ses membres à la fine pointe de l'évolution par le biais de publications, d'articles, de cours, de colloques et de conférences.

NOUS VOULONS VOUS APPUYER!

Les articles suivants sont offerts gratuitement. Il suffit de cocher les cases appropriées et de remplir la formule que vous nous faites parvenir par la poste ou par télécopieur.

Prière de me faire parvenir :

- ☐ Catalogue des produits du CCRT
- ☐ Renseignements sur l'adhésion au CCRT
- ☐ Renseignements sur JANCANA - Service des renseignements sur les aménagements au Canada

Nom : _____
Titre : _____
Organisme : _____
Adresse : _____
Ville et province : _____
Code postal : _____
Tél. () _____
Télécopieur () _____

Faire parvenir à :

Conseil canadien
de la réadaptation et du travail
167, avenue Lombard, bureau 410
Winnipeg (Manitoba)
R3B 0T6

Tél. (204) 942-4862 • ATS (204) 944-0341
Télécopieur (204) 944-0753



Formation, cont. de page 8

C'est alors qu'il a pris connaissance du programme de la Commission de la fonction publique qui en était alors à ses débuts. Il a posé sa candidature et un mois plus tard, il se joignait à 20 autres travailleurs handicapés pour la première tranche de six mois. Il a passé cette période au contrôle de l'inventaire, au ministère de la Santé. À la fin de cette période, il a profité d'une prolongation de six mois, puis d'une autre prolongation de six mois à la Division des archives. De là, il a fait une demande d'emploi et il a été embauché par la Division des archives des Services du gouvernement où il travaille encore aujourd'hui.

David se sert d'un appareil de télécommunications pour mal-entendant (ATME) qui lui permet d'entretenir des conversations avec les clients par l'entremise d'un opérateur MTT spécial. Il parle directement à l'interlocuteur. Celui-ci répond à l'opérateur qui dactylographie simultanément la réponse, de sorte que David peut la lire sur l'ATME. Grâce à cet appareil, David peut s'acquitter de toutes les fonctions de son poste. "Je me sens à ma place," dit-il. "Je suis très satisfait de ce que je fais, et tout le personnel coopère entièrement avec moi."

Après avoir débuté au bas de l'échelle salariale de son poste, en tant que nouvel employé, David est maintenant au maximum, et il regarde vers l'avenir. "Selon moi, ce bureau va prendre de l'expansion et s'informatiser. J'espère que lorsque les ordinateurs arriveront, je pourrai suivre un cours et avoir un peu d'avancement. Ce sera difficile de suivre le cours, mais j'ai essayé de ne jamais laisser ma surdité me bloquer la voie. Je pense que je réussirai. Il y a sûrement un moyen."

David croit avoir eu une deuxième chance grâce au programme. "Ce programme m'a donné la chance de prouver qu'il y avait des emplois que je pouvais faire. La direction du programme a été très utile. Je n'ai que des éloges à formuler à l'endroit du coordinateur du programme."

Pour de plus amples renseignements, communiquer avec Mary Macnab, au (902) 424-2764. Cet article a paru dans Ability Network, volume I, numéro 4. On peut s'abonner pour six numéros d'Ability Network en faisant parvenir 14.50 \$ à C.P. 24045, boul MicMac, Dartmouth (N.-É.), B3A 4T4, ou en commandant par télécopieur au (902) 461-9484. On peut aussi obtenir un numéro témoin en faisant parvenir 2.00 \$ par la poste. ■

Par-ci, cont. de page 10

seignements sur la formation professionnelle et les expériences de travail des personnes ayant une déficience. Pour de plus amples renseignements, communiquer avec le GCF au (416) 586-0902 (tél.) ou au (416) 974-9450 (télécopieur).

- ✦ **Le taux de déficience est plus élevé en Irlande du Nord que dans toute autre région du Royaume Uni.** Un total de 17 % de la population adulte ont une déficience. Soixante-quinze pour cent de ces 201 000 adultes tirent leur revenu en tout ou en partie du système de sécurité sociale. (Source : Disability Today.)
- ✦ Et voici une Chambre de commerce qui "va de l'avant"... En mars 1992, la **Chambre de commerce d'Abbotsford-Matsqui, en Colombie-Britannique, a adopté une résolution sur la condition des personnes handicapées.** Cette résolution incite les services pertinents du gouvernement provincial à assurer "l'accès à la formation qui permettra à toute personne de réaliser son plein potentiel." Pour obtenir copie de cette résolution, communiquer avec la Chambre de commerce en cause, au (604) 859-9651 (tél.) ou au (604) 850-6880 (télécopieur).
- ✦ On offre une brochure pour **renseigner les employeurs sur la fibrose kystique.** On peut l'obtenir gratuitement de la Fondation canadienne de la fibrose kystique, au (416) 485-9149 (tél.) ou au (416) 485-0960 (télécopieur).
- ✦ Un salon de l'emploi, ça vous intéresse? Il s'agit d'un **excellent moyen d'aider les employeurs à établir le contact avec des employés éventuels ayant une déficience.** Job Connections, un organisme américain, a organisé cinq salons de l'emploi couronnés de succès, dans la région de Washington, D.C. Ce furent des activités fantastiques tant pour les employeurs que pour les chercheurs d'emploi! Pour de plus amples renseignements, communiquer avec Julie Kakopic, Epilepsy Foundation, au tél. (202) 638-5229.
- ✦ Aux États-Unis, l'organisme National Easter Seal Society a choisi le groupe Job Bank USA pour fournir un **service d'emploi informatisé national aux organismes désireux d'embaucher des personnes ayant une déficience.** Job Bank USA est une société privée qui aide les employeurs à trouver des candidats qualifiés par le biais d'une banque d'emplois informatisée. La Société du timbre de Pâques encourage les personnes ayant une déficience à s'y inscrire. Pour de plus amples renseignements, communiquer avec Adena Marcheschi, au (312) 726-6200 (tél.) ou au (312) 726-4258 (ATS).
- ✦ En 1987, le Bureau du registraire général de l'Ontario a déménagé de Toronto à Thunder Bay. Moins de 10 % des employés ont suivi. En embauchant de nouveaux employés pour le bureau de Thunder Bay, le gouvernement a pris un engagement très ferme envers l'équité en matière d'emploi. Il a mis en oeuvre des **stratégies très agressives d'extension du recrutement afin d'assurer une bonne représentation des groupes désignés au sein de la nouvelle main-d'oeuvre.** Pour de plus amples renseignements ou une copie du document "Equity Within the Workforce", prière de communiquer avec M. John Bateman, coordonnateur de l'équité en matière d'emploi - Division de l'enregistrement, 393, avenue University, 4^e étage, Toronto (Ontario), M7A 2H6, au (416) 596-3712 (tél.) ou au (416) 596-3611 (télécopieur).
- ✦ Gladys Loewen, du Collège Douglas de la C.-B., a rédigé deux documents visant à favoriser l'éducation des personnes ayant une déficience. Les deux documents, **"Enhancing Access to Post-Secondary Education for Adults with Head Injuries"** et **"Enhancing Access to Post-Secondary Education for Adults with Mental Health Disabilities"**, sont disponibles auprès de Jean Campbell, ministère de l'Enseignement supérieure, au tél. (604) 387-6183.
- ✦ Si vous désirez des **renseignements sur la manière dont la nouvelle Loi sur les Américains ayant une déficience affecte l'emploi des personnes ayant une déficience**, écrire ou téléphoner à The President's Committee on the Employment of Persons with Disabilities, 1331 F Street NW, Washington, D.C. 20004-1107, au (202) 376-6200 (tél.), au (202) 376-6205 (ATS) ou au (202) 376-6219 (télécopieur).
- ✦ En 1992, le Conseil de recherches en sciences sociales et humaines a subventionné un projet de recherche triennal, à Winnipeg, appelé "Projet transition Manitoba : de l'école au travail et à la vie adulte." Mis de l'avant par le groupe Sturgeon Creek Enterprises, ce projet constitue un effort de collaboration entre le gouvernement, les écoles, l'université, les groupes de défense, les organismes communautaires et les familles d'élèves ayant une déficience. La faculté de l'éducation et le département de sociologie de l'Université du Manitoba orientent la recherche. En collaboration avec 12 écoles, le projet travaille à l'élaboration d'un **processus de conception d'un programme de transition personnalisé et d'appuis pour les**

Voir Par-ci, page 12



Par-ci, par-là...

- ✦ Le Centre d'innovation en perfectionnement professionnel du Collège Concordia, à Edmonton, travaille à un **projet visant à définir les obstacles à l'emploi pour les personnes ayant divers genres de déficiences, à cerner leurs besoins en aménagement des postes et à élaborer des modèles de programmes efficaces afin de les aider à s'assurer des emplois.** Pour de plus amples renseignements, communiquer avec Audrey Stechynsky, au tél. (403) 466-6633.
- ✦ En 1992, le Régime de pensions du Canada a versé 1.8 milliard \$ en prestations d'invalidité à quelque 225 000 bénéficiaires handicapés. On estime que de 15 à 25 % de ces personnes possèdent des compétences qui leur permettraient de travailler et de gagner de l'argent. **Le personnel du Régime de pensions du Canada (RPC) réalise un programme expérimental visant à fournir des services de réadaptation et d'emploi à environ 1000 de ces personnes.** On espère qu'elles pourront ainsi reprendre le travail, ce qui se traduirait par des épargnes substantielles pour le RPC. S'il fonctionne, ce projet pilote sera vraisemblablement repris à l'échelle nationale. Pour de plus amples renseignements, communiquer avec M. Kennedy O'Brien, Services consultatifs sur la déficience, Sécurité du revenu, Santé et Bien-être social Canada, au tél. (613) 957-9566.
- ✦ Selon M. Pierre Fortier, directeur général, Politique et législation, de la Direction générale de la sécurité du revenu de Santé et Bien-être social Canada, **les personnes ayant une déficience qui reçoivent des prestations du Régime de pensions du Canada peuvent gagner jusqu'à 8 000 \$ par année avant de voir leurs prestations diminuées, ce qui devrait inciter ces personnes à essayer de s'intégrer à la population active sans subir des effets négatifs.**
- ✦ Aux États-Unis, l'Administration de la sécurité sociale a publié un livret intitulé "Working While Disabled: A Guide to Plans for Achieving Self-Support While Receiving Supplement Security Income." Il décrit comment une personne peut élaborer un plan pour devenir autonome qui permet aux **personnes ayant une déficience de mettre de côté un revenu et des ressources qui les aideront à atteindre un objectif professionnel.** Ces revenus et ressources ne sont pas inclus dans les limites prescrites pour être admissible au programme de l'ASS. (Source : I-NABIR Newsletter, P.O. Box 15242, Washington, D.C. 20003).
- ✦ Voici quelques-unes des nombreuses retombées intéressantes de la **Loi sur les Américains ayant une déficience.** A Washington, D.C., une cour fédérale a ordonné aux tribunaux de permettre aux personnes aveugles de faire partie des jurys. On a décidé qu'il n'y avait pas eu violation de la loi lorsqu'un département d'Etat a été incapable de fournir des logements intégrés à tous les malades. Deux causes d'accessibilité ont été réglées hors cour alors qu'une credit union a accepté d'installer une rampe d'accès, et qu'un palais de justice a accepté d'utiliser une salle d'audience accessible, au besoin. (Source : I-NABIR.)
- ✦ Le magazine Abilities, la Fondation Neil Squire, le Barrier-Free Design Centre et l'Association canadienne des centres de vie autonome conjuguent leurs efforts dans un même bureau, au centre-ville de Toronto. Baptisé "Ability Place", il s'agira d'un **centre de démonstration sur l'accès et les aménagements** dont l'ouverture est prévue pour l'automne 1993. Pour de plus amples renseignements, communiquer avec Ray Cohen, Abilities, au tél. (416) 766-9188.
- ✦ Selon Joan Westland (militante dans l'arène de la déficience et membre associé du CCRT), **l'intégration des personnes ayant une déficience dans le grand courant de la société canadienne est comme "un jeu de serpents et d'échelles."** Nous réussissons à amener les préoccupations des personnes handicapées au sommet de l'échelle, nous avançons de quelques espaces et, soudain, nous redescendons le long d'un serpent, mais parfois moins bas que la fois précédente.
- ✦ En 1989, les gouvernements canadiens de tous les paliers ont dépensé 7,5 milliards \$ en frais reliés à la déficience. En 1986, **la société canadienne avait assumé des coûts globaux reliés à la déficience de 19 milliards \$.** (Source : Comité permanent des droits de la personne et de la condition des personnes handicapées.)
- ✦ Emploi et Immigration Canada subventionne le Groupe de coordination de la formation pour les personnes ayant une déficience (GCF) de l'Ontario afin qu'il fasse la promotion d'une plus grande accessibilité de la formation professionnelle et des débouchés professionnels pour les personnes ayant une déficience, en Ontario. Le GCF réalise actuellement **un sondage afin de recueillir des ren-**

Voir Par-ci, page 11

Partenariat, cont. de page 9

"Je me rendais régulièrement au CEC Trois-Rivières, et un jour, un conseiller m'a dirigée vers le SEMO. C'est ainsi que j'ai commencé à travailler à l'Atelier des Vieilles Forges, au bureau du Club des chercheurs d'emploi. J'aime vraiment mon travail, et lors de la construction de nouveaux bureaux, l'architecte a tenu compte de l'espace dont j'avais besoin pour mon fauteuil roulant."

L'Atelier des Vieilles Forges est une entreprise qui se consacre à l'intégration des personnes ayant une déficience qui forment également plus de la moitié de son personnel.

René Chevalier, qui a un problème de dos, a réussi à réintégrer la main-d'œuvre après de nombreuses années.

Il était craintif à l'idée de retourner au travail, mais les choses se sont bien passées. "Je prenais soin de ma mère depuis de nombreuses années. Lorsqu'est venu le temps de me trouver un emploi, il m'a fallu examiner attentivement mes aptitudes."

"J'avais déjà étudié l'électronique, et je suis habile de mes mains, mais je ne savais pas quelle orientation prendre. J'ai passé certains tests au SEMO, et l'on m'a offert un emploi à l'imprimerie de l'Atelier."

M. Chevalier a réussi à s'adapter en moins d'un mois. "Grâce à mon habileté manuelle, je me sers facilement des machines. Je suis actuellement affecté au plioir, poste qui exige de la précision et de la concentration."

"Les gens sont gentils, et nous recevons de la formation tout en prenant de l'expérience en imprimerie, ce qui nous permet de percer le marché du travail."

M^{me} Bastien et M. Chevalier ont trouvé du travail dans un atelier protégé, mais des entreprises traditionnelles embauchent également des travailleurs handicapés. "Parmi les employeurs embauchant de nos clients, nous retrouvons une firme de comptables, une compagnie de câble, une cordonnerie et un briquetier," de préciser M^{me} Venne.

Nous espérons que le nombre de succès comme ceux-ci augmentera au cours des prochaines années. Une chose est sûre cependant : la Région Mauricie-Bois-Francs obtient de bons résultats avec son approche de coopération. ■



Par-ci, cont. de page 12

- ☛ **Les groupes de défense pour les personnes ayant une déficience** seront intéressés par une nouvelle publication intitulée "No More B.S.! A Realistic Guide for Disability Rights Advocates." Bien que destiné au public américain, à 10 \$(US) la copie, il renferme de précieux renseignements pour les personnes qui se préoccupent de "... faire reconnaître votre propre pouvoir... votre propre valeur..." Commander de People First of Washington, P.O. Box 648, Clarkston, Washington, 99403.
- ☛ L'organisme Special Education Information Network for Saskatchewan (SEINeS) offre du **soutien aux éducateurs et aux parents d'élèves ayant des besoins éducatifs spéciaux**. Il s'agit d'un "babillard" informatisé en service depuis 1990. Pour de plus amples renseignements, communiquer avec Larry Carlson, conseiller pédagogique, au tél. (306) 787-6030.
- ☛ "A Home of My Own" est un guide de planification publié récemment à l'intention des organismes, des familles et des amis qui **aident des personnes ayant une déficience intellectuelle à se choisir un domicile**. On peut l'obtenir de l'Association pour l'intégration communautaire du Manitoba, au tél. (204) 947-1118.
- ☛ Une nouvelle **bibliographie annotée sur l'accès et les personnes ayant une déficience étudiant au niveau post-secondaire** est maintenant offerte. Les copies sont disponibles au coût de 5 \$, auprès de Heather McIntyre, Disability Resource Centre, Université de la Colombie-Britannique, 1874, Mall est, Vancouver (CB), V5T 1Z1, au (604) 822-5844 (tél.), (604) 822-9049 (ATS) ou (604) 822-9486 (télécopieur).
- ☛ Le règlement provisoire de la **Loi sur l'équité en matière d'emploi de l'Ontario** a été publié. On peut l'obtenir en s'adressant à Susan McGregor, Direction des communications, au tél. (416) 314-7259.
- ☛ Wolf Wolfensberger, Bengt Nirje et de nombreux autres chefs de file de la "normalisation" pour les personnes ayant une déficience se rencontreront à Ottawa, du 10 au 13 mai 1994, dans le cadre d'une **conférence sous le thème "Vingt-cinq années de normalisation, de valorisation du rôle social et d'intégration sociale : rétrospective et perspective"** (Robert Flynn, l'organisateur de la conférence, n'a jamais été reconnu comme une personnes à court de vocabulaire). Pour de plus amples renseignements, communiquer avec Robert Flynn, École de psychologie, Université d'Ottawa, 11, Marie-Curie, Ottawa (Ontario), K1N 6N5, au tél. (613) 564-6875.
- ☛ "Accès : Situation actuelle 1993" est le titre d'un nouveau rapport de la Chambre des communes. Il s'agit d'une **revue des initiatives prises par la Chambre des communes pour servir les Canadiens ayant une déficience**. Il est offert gratuitement, en français et en anglais, par le Bureau d'information publique, C.P. 1103, Chambre des communes, Ottawa (Ontario), K1A 0A6, au tél. (613) 992-4793.
- ☛ "ARCHTYPE" est probablement le meilleur **périodique au pays sur les droits des personnes ayant une déficience**. Il est publié à tous les deux mois, au coût de 15 \$ par année. Pour de plus amples renseignements, communiquer avec Advocacy Resource Centre for the Handicapped, 40, boul. Orchard View, bureau 255, Toronto (Ontario), M4R 1B9, ou composer le (416) 482-8255 (tél.), le (416) 482-1254 (ATS) ou le (416) 482-2981 (télécopieur).
- ☛ En août 1994, Toronto accueillera une **conférence internationale sur l'éducation intégrée pour les enfants ayant une déficience** - "Excellence et équité." Pour de plus amples renseignements, communiquer avec l'Association canadienne pour l'intégration communautaire, édifice Kingsmen, Université York, 4700, rue Keele, North York (Ontario), M3J 1P3, au (416) 661-9611 (tél.) ou au (416) 661-5701 (télécopieur).
- ☛ L'organisme Ability OnLine Support Network d'Ontario assure une tribune où **enfants, adolescents et adultes handicapés et non handicapés peuvent échanger leurs idées**, opinions et connaissances avec des pairs, des conseillers ou des groupes de soutien et de pression par le biais de l'ordinateur. Pour de plus amples renseignements, communiquer avec Ability OnLine, 919, rue Alnes, North York (Ontario), M3J 2J1, au tél. (416) 650-6207.

Statistique, cont. de page 12

est passée de 60 à 66 %. Le taux d'emploi chez les hommes ayant une déficience est passé de 50 % à 56 %, tandis qu'il est demeuré inchangé à 80 % chez les hommes sans déficience.

Le taux de chômage a légèrement diminué de 15,3 % en 1986 à 14,4 % en 1991, chez les personnes ayant une déficience, de même que chez les personnes sans déficience alors qu'il est passé de 10,3 % à 9,8 %.

Statistique Canada a toutefois mis en garde contre le fait que la plus grande partie des gains apparents réalisés par les Canadiens et Canadiennes ayant une déficience peut être attribuée à des facteurs autres que des augmentations réelles. En partie en réponse à la critique que l'enquête de

... la plus grande partie des gains apparents réalisés par les Canadiens et Canadiennes ayant une déficience peut être attribuée à des facteurs autres que des augmentations réelles.

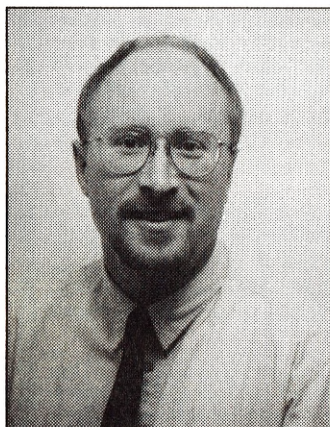
1986 avait soulevée chez les personnes ayant une déficience, l'organisme a modifié la méthodologie de l'enquête de 1991. Ces changements ont permis un meilleur dénombrement des personnes ayant une maladie mentale, des personnes ayant des difficultés d'apprentissage ainsi que des personnes ayant des déficiences légères.

En outre, le rapport laisse entendre qu'une plus grande sensibilisation du public à la déficience peut avoir amené les gens à déclarer plus facilement des limitations d'activités en 1991 qu'en 1986. Par conséquent, Statistique Canada attribue la plus grande partie de l'amélioration apparente de l'emploi des personnes ayant une déficience au dénombrement accru des personnes ayant une déficience légère qui sont plus susceptibles d'avoir un emploi que les personnes ayant une déficience modérée ou grave. ■





Statistique Canada publie des statistiques sur l'emploi



Gary Annable

Par Gary Annable

Davantage de Canadiens et Canadiennes ayant une déficience avaient un emploi en 1991 qu'en 1986, d'après un récent rapport de Statistique Canada sur son Enquête de 1991 sur la santé et les limitations d'activités. Les personnes ayant une déficience demeuraient toutefois beaucoup moins susceptibles que les personnes sans déficience d'avoir un emploi. Le rapport indique de plus que des changements à la méthodologie entre les enquêtes de 1986 et de 1991 ont gonflé les gains réalisés par les personnes ayant une déficience au cours de cette période.

En 1991, 48 % des Canadiens et Canadiennes en âge de travailler et ayant une déficience étaient au travail, comparativement à 40 % lors de l'enquête de 1986. L'emploi des personnes sans déficience a également augmenté au cours de cette période, mais dans une proportion moins grande, soit de 70 % à 73 %.

La proportion des femmes ayant une déficience qui avaient un emploi a augmenté de 31 % en 1990 à 41 % en 1991. Chez les femmes sans déficience, cette proportion

Par-ci, cont. de page 12

élèves ayant une déficience. Pour de plus amples renseignements, communiquer avec M^{me} Margaret Moffat, au (204) 775-9402 (tél.) ou au (204) 783-2555 (télécopieur).

Revenu Canada a publié récemment un livret intitulé "Renseignements fiscaux à l'intention des personnes handicapées." Il renferme des **renseignements utiles sur la manière de demander le crédit d'impôt pour personne handicapée**, ainsi que sur les services offerts aux personnes ayant une déficience afin de les aider à demander ce crédit. On peut se procurer ce livret dans tous les bureaux de Revenu Canada.

Une petite compagnie de la Colombie-Britannique fabrique un **accessoire unique pour les fauteuils roulants manuels. Ce dispositif permet à l'utilisateur de propulser son fauteuil en actionnant des leviers plutôt que les roues.** Le propriétaire désire que tout l'argent tiré de la fabrication et de la vente de ce produit revienne aux personnes ayant une déficience. C'est pourquoi il est à la recherche de personnes ou d'organismes pour commercialiser et distribuer le produit dans tout le Canada. Pour de plus amples renseignements, communiquer avec M. Helmut Wedemeyer, 720, 21^e rue n.-e., Salmon Arm (CB), V1E 2K8, au tél. (604) 832-6456.

En mai 1993, l'organisme américain National Institute on Disability and Rehabilitation Research (NIDRR) a tenu une "conférence visant à dégager un consensus" sur **l'emploi supervisé pour les personnes ayant un grave retard intellectuel.** À partir de mémoires et de témoignages, on a élaboré un énoncé définissant les grandes questions, élaborant des stratégies politiques efficaces et cernant les besoins en recherche. On peut en obtenir copie en communiquant avec le D^r Christine Mason, National Association of Rehabilitation Facilities, au tél. (703) 648-9300.

"Breaking the Sound Barrier" est un excellent article paru dans le dernier numéro du magazine Rehab & Community Care. Il s'agit d'un excellent aperçu de la **baisse de l'acuité auditive au Canada et des obstacles reliés aux communications, et de la technologie fonctionnelle.** Une description détaillée du design et de la conception d'une "salle sans obstacle pour l'éducation des malentendants", à l'Université York, est particulièrement intéressante. On peut obtenir des copies gratuites de ce numéro de Rehab & Community Care, 101, promenade Thorncliffe Park, Toronto (Ontario), ou en composant le (416) 421-7944 (tél.) ou le (416) 421-0966 (télécopieur).

Assistive Vocational Technology Associates est une petite entreprise de Toronto spécialisée dans **les aides technologiques pour les personnes ayant une déficience.** Sa devise est "Unissons les gens et la technologie, et mettons les déficiences de côté." On peut la joindre au (416) 929-0023.

Vous intéressez-vous au concept d'un **système informatisé de jumelage travailleurs-emplois pour les personnes ayant une déficience** capable de jumeler les exigences d'un poste en particulier et les compétences des travailleurs disponibles? Line 1000, d'Ottawa, compte plusieurs années d'expérience dans ce domaine. Vous pouvez communiquer avec cet organisme en composant le (613) 731-7620.

Plusieurs **organismes dispensant aux personnes ayant une déficience des services de soutien reliés à la recherche d'un emploi et au placement publient des bulletins réguliers destinés aux employeurs de leur région.** Le meilleur de ces bulletins (selon nous) ne traite pas seulement des services de l'organisme, mais aussi des questions et préoccupations plus générales des personnes assumant des responsabilités dans le domaine des ressources humaines. Cela donne aux employeurs des renseignements utiles dont ils se servent dans d'autres sphères d'activité et accroît leur confiance envers l'organisme puisque cela témoigne d'une appréciation des questions plus générales liées aux ressources humaines. Un bon exemple de ce genre de publication est le "SRS Employers' Notebook", publié par l'organisme S.R.S. Vocational Services, 10694, 135^e rue, Surrey (CB), V3T 4C7, au (604) 588-9565 (tél.) ou au (604) 588-5973 (télécopieur).

Le gouvernement de l'Alberta **vient en aide aux entrepreneurs ayant une déficience** par le biais d'un programme baptisé "Capability Plus" qui offre des prêts sans intérêts jusqu'à 10 000 \$. Pour de plus amples renseignements, composer le (403) 297-8911.

Voir Statistique, page 13

Voir Par-ci, page 13

Aménagements raisonnables pour les personnes ayant une déficience psychiatrique

Par Jacqueline Parrish
Tiré de In The Mainstream

(Note du rédacteur : Janet Chassman, du Programme de soutien communautaire de l'Office de la santé mentale de l'État de New York, a fourni les renseignements suivants à Mainstream afin de sensibiliser davantage les employeurs aux besoins d'aménagements raisonnables de ce segment de la population ayant une déficience.)

Les renseignements qui suivent ont été recueillis grâce à un sondage réalisé auprès de 86 personnes, soit 57 personnes ayant une déficience psychiatrique et 29 employeurs de personnes ayant cette insuffisance intellectuelle.

Lignes directrices pour fournir des aménagements raisonnables sans stigmatiser la personne ou lui enlever ses pouvoirs :

l'employeur doit d'abord avoir une mentalité qui reconnaît les points forts et les contributions possibles de la personne, respecter la personne en tant qu'être humain et démontrer sa volonté de s'engager dans un processus conjoint de résolution des problèmes;

l'employeur ne doit pas considérer les employés ayant une déficience comme différents des autres employés (c'est-à-dire moins capables, moins intelligents, comme une charité qu'il fait);

les personnes doivent participer au processus décisionnel touchant notamment la description du poste et la définition des aménagements raisonnables qui doivent faire l'objet d'une entente mutuelle;

il faut faire appel à une série d'aménagements particuliers pour chaque personne puisque ce désordre entraîne des besoins particuliers chez chacune;

il faut définir clairement ce qui nécessite un aménagement et ce qui n'en nécessite pas;

il faut revoir régulièrement la description du poste de la personne et les aménagements raisonnables afin de tenir compte de l'évolution des besoins;

tous les aménagements raisonnables

doivent être volontaires;

il faut élaborer un plan de gestion du stress ou des crises au travail afin de définir les domaines qui peuvent engendrer des problèmes ainsi que les aménagements raisonnables choisis ou acceptés par la personne;

il faut fournir un milieu où les désordres intellectuels et les aménagements sont acceptés et dont la divulgation n'entraîne pas de représailles;

il faut respecter le désir de confidentialité d'une personne;

tous les employés doivent adopter de bonnes méthodes et politiques à l'endroit des superviseurs et de l'employeur;

il faut inciter la personne à participer aux programmes d'entraide et de soutien mutuel;

on ne doit pas faire appel aux services d'un instructeur en emploi après la période initiale de formation et d'adaptation au poste, car l'usage laisse des marques et favorise la dépendance plutôt que l'habilitation et la confiance en soi.

Genres d'aménagements dont peuvent avoir besoin les personnes ayant une déficience psychiatrique

Appuis émotionnels :

des services dirigés par les bénéficiaires et des appuis des compagnons (avec de la consultation offerte au besoin) afin d'assurer une gamme d'appuis comme aider les personnes en crise, répondre aux besoins d'appui social, aider à satisfaire les besoins en matière de logement, régler des problèmes, remplir des formules, etc.;

disposer d'un défenseur des droits afin de conseiller et de soutenir la personne, et si celle-ci le demande, de défendre ses intérêts;

féliciter la personne et lui apporter du soutien positif;

du temps pour écouter ce que la personne a à raconter et pour s'occuper des problèmes;

apporter du soutien aux personnes hospitalisées (par ex. des visites, des cartes, des appels);

identifier les employés ayant ou non une déficience désireuses d'aider l'employé ayant une déficience psychiatrique;

conseiller tous les employés (par le biais de programmes d'aide aux employés);

des groupes d'appui pendant la récupération de l'abus d'intoxicants, et de la consultation privée;

fournir sur place des services d'intervention en cas d'urgence;

fournir une ligne téléphonique 24 heures sur 24 pour les problèmes lorsqu'on ne peut rejoindre des pairs ou des professionnels;

l'accès à des services d'infirmerie compétents;

permettre de téléphoner à des amis ou à d'autres personnes durant les heures de travail afin d'obtenir l'appui nécessaire.

Flexibilité :

garder le poste ouvert et avoir une politique libérale en matière de congés comme accorder jusqu'à 12 mois de congé sans traitement si cela n'occasionne pas des problèmes trop graves à l'employeur;

des remplaçants durant les périodes où la personne a besoin d'un congé spécial ou prolongé;

permettre aux personnes de travailler à domicile dans la mesure du possible, et fournir le matériel nécessaire, comme un ordinateur, pour le faire;

une charge de travail autogérée et des heures flexibles;

plus d'occasions d'emploi à temps partiel;

adopter le travail partagé afin de permettre aux personnes de ne travailler que le nombre d'heures qu'elles sont capables ou qu'elles désirent afin de maintenir l'admissibilité aux programmes comme l'assurance chômage ou les assurances collectives;

permettre aux personnes de progresser à leur propre rythme dans les responsabilités assumées et les promotions;

Voir Psychiatrique, page 17



Historique et coût des blessures professionnelles au Canada

Tiré de Liaison Bulletin No. 22, May 1993

Au Canada, une blessure professionnelle indemnisable se produit à toutes les sept secondes. Un travailleur trouve la mort à toutes les deux heures de chaque jour de travail. Dans les industries de juridiction fédérale, un travailleur est blessé à toutes les deux minutes tandis que dans les ministères et services fédéraux, un travailleur se blesse à toutes les huit minutes.

Au cours de la période de 1989 à 1991, les taux annuels d'incidence de blessures invalidantes (**nombre de blessures avec perte de temps par 100 travailleurs**) dans l'industrie canadienne ont atteint 5,5, 5,3 et 4,9 respectivement. À quelques variations près, ces chiffres sont demeurés relativement stables au cours des dix dernières années (**tableau I**).

Au cours de la même période de 1989 à 1991, les taux d'accidents mortels (**nombre de décès par 100 000 travailleurs**) s'établissaient à 7,4, à 7,3 et à 6,4 respectivement. Depuis le début des années 1980, le nombre des décès reliés aux accidents du travail et aux maladies professionnelles ouvrant droit à une indemnisation a fluctué entre un peu plus de 700 et un peu moins de 1000 par année. Au cours de la même période, le taux d'accidents mortels correspondant a également fluctué, mais il est néanmoins demeuré légèrement moins élevé qu'au début de la décennie (**tableau II**).

En 1991, les Commissions des accidents du travail provinciales ont versé aux travailleurs victimes d'une blessure professionnelle plus de 4,8 milliards de dollars en prestations de toute sorte (**tableau III**). Selon des études récentes réalisées dans les industries canadiennes, on estime que le rapport entre les coûts directs et les coûts indirects des accidents reliés au travail est en moyenne d'environ un pour un¹. Le coût annuel total des accidents reliés au travail et des maladies professionnelles au Canada pourrait donc s'évaluer à près de 9,6 milliards de dollars.

On estime qu'entre 1989 et 1991, les blessures et maladies reliées au travail ont coûté chaque année à l'économie canadienne en moyenne près de 19 millions de journées-personnes, comparativement à une moyenne de quelque 4,6 millions de jours par année pour les arrêts causés par des conflits de travail. Selon les demandes d'indemnisation soumises au cours de cette période, la tendance voulait que chaque travailleur victime d'une blessure perde en moyenne 30 jours de travail par année.

Pour de plus amples renseignements, communiquer avec *Élaboration des normes juridiques et liaison, Direction de la sécurité et de la santé au travail, Travail Canada, Ottawa (Ontario), K1A 0J2, au tél. (819) 997-2400, télécopieur (819) 997-1664.*

¹Des études réalisées il y a des décennies aux États-Unis ont estimé que les coûts indirects étaient quatre fois plus élevés que les coûts directs. Les études que nous mentionnons sont mieux adaptées à la situation canadienne même si leur portée demeure plus restreinte.

TAUX DE BLESSURES AVEC PERTE DE TEMPS
AU CANADA, 1981-1991

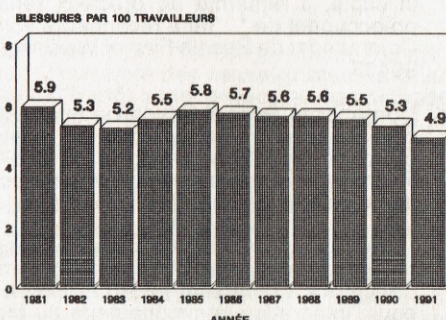


TABLEAU I

TAUX DE DÉCÈS AU CANADA, 1981-1991

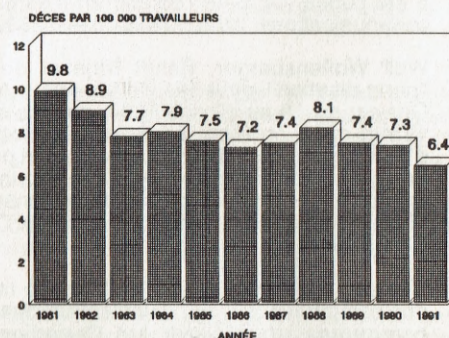


TABLEAU II

COÛT ANNUEL DES ACCIDENTS DE TRAVAIL
AU CANADA, 1981-1991

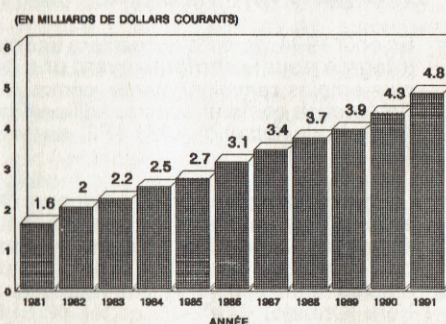


TABLEAU III



ANALYSE ANALYSE ANALYSE

Psychiatrique, cont. de page 15

pouvoir obtenir des mutations latérales ou changer de poste ou de superviseur au sein de la même entreprise ou organisation afin de donner à la personne la possibilité de trouver un poste qui lui convient sans avoir à changer de lieu de travail.

Supervision :

avoir une première entrevue franche et honnête avec l'employé afin de définir des stratégies possibles pour prévoir et régler les problèmes avant qu'ils ne surviennent;

discussion préalable de la relation entre les limitations fonctionnelles et les fonctions du poste, et mise au point d'un horaire de travail flexible;

prendre les dispositions afin que la personne travaille avec un superviseur compréhensif et positif;

discuter honnêtement des problèmes survenus sans les mentionner par la suite dans le dossier du personnel ou l'évaluation du rendement de la personne;

expliquer clairement et en profondeur les fonctions et les responsabilités liées au poste ainsi que les attentes;

une supervision fortement structurée de personne à personne portant à la fois sur le contenu du travail et les relations inter-personnelles;

un accès facile au superviseur;

réserver du temps pour discuter des besoins et des objectifs du travail.

Rémunération et avantages :

une rémunération et des avantages adéquats, un salaire égal pour un travail égal;

les troubles intellectuels pré-existants n'empêchent pas la protection des assurances-maladie (la crainte de perdre les prestations d'assurance-maladie constitue un facteur dissuasif important dans la recherche d'un emploi);

permettre des congés de maladie pour des motifs émotionnels aussi bien que physiques.

Formation et éducation :

de la formation individualisée afin de préparer la personne pour un poste pour

lequel elle ne possède peut-être pas les aptitudes et les connaissances particulières;

de la formation interne continue par des experts bénéficiaires et des professionnels compétents, et la possibilité de participer à des ateliers de formation afin de favoriser l'adaptation au travail et l'acquisition d'autres compétences liées au poste.

Attitudes des compagnons de travail :

reconnaître les points forts particuliers que les personnes ayant une déficience psychiatrique apportent dans leur travail;

des discussions ouvertes entre les employés ayant une déficience psychiatrique et ceux qui n'en ont pas afin d'exprimer ses sentiments et d'élaborer des stratégies pour faire face aux attitudes manifestées;

un système de récompenses et de pénalités pour les compagnons de travail sans déficience fondé sur leur acceptation de leurs compagnons ayant une déficience et de l'appui qu'ils leur apportent.

Divers :

une consultation ou une médiation interne constante afin de régler les problèmes et résoudre les conflits;

l'aménagement du milieu de travail comme des espaces réservés aux non-fumeurs, de l'éclairage naturel, un accès aisé à l'extérieur, la réduction du bruit à son minimum;

établir des liens entre la personne, le superviseur et le thérapeute afin de discuter des questions de travail découlant de la déficience.

Divulgence :

crainte des personnes de révéler leur trouble intellectuel parce qu'elles croient que l'employeur pourrait ne pas les embaucher ou se servir de leur déficience afin de prouver leur faiblesse et mettre fin à l'emploi;

établir la différence entre le droit de la personne à sa vie privée et la possibilité pour l'employeur d'obtenir des renseignements sur une déficience et le besoin de la personne d'obtenir des aménagements raisonnables;

manque d'assurance de la personne lorsqu'elle demande des aménagements raisonnables à cause de la gêne de révéler ces besoins;

manque de clarté quant à ce que sont des "aménagements raisonnables";

confusion entre "aménagements raisonnables" et "traitement de faveur";

difficulté d'établir la distinction entre fournir des aménagements raisonnables reliés à la déficience et permettre un comportement déréglé ou d'autres questions personnelles ou problèmes importants reliés au travail; jusqu'à quel point peut-on accommoder une personne avant que cela ne devienne condescendant, déshabillant et improductif pour les deux parties;

les aménagements pour un trouble psychiatrique sont beaucoup moins clairs et concrets que dans le cas d'une déficience physique;

équilibrer les exigences du travail et les besoins particuliers de la personne ayant une déficience.

Problèmes de ressources :

forte demande en temps et en énergie du superviseur;

ressources humaines insuffisantes dans les programmes régionaux de santé mentale pour fournir aux personnes qui retournent au travail ou tentent de conserver un emploi les appuis dont elles ont besoin;

ne pas avoir suffisamment de remplaçants pour les personnes qui ont besoin d'un congé.

Problèmes de communications et manque de compréhension :

des attitudes négatives, craintives et ségrégatives des compagnons de travail et des superviseurs, et le manque de volonté de discuter de ces sentiments franchement;

le ressentiment des compagnons de travail devant les aménagements raisonnables;

l'absence de voies de communications entre la personne et l'employeur.

Divers :

une personne qui profite des aménagements raisonnables comme la flexibilité du superviseur et de l'employeur;

pour les personnes qui travaillent dans un programme d'entraide, les difficultés de surmonter leur propre déficience pendant qu'elles essaient d'aider et d'appuyer les autres. ■



ANALYSE ANALYSE ANALYSE

Prendre les devants après avoir obtenu l'emploi

Par Dale Brown
Tiré de National Focus on Employment

C'était la troisième fois que j'entrais dans le bureau de ma patronne dans l'intention de discuter d'avancement. La peur m'avait freinée deux fois. Pendant que nous discutions de la publication que je rédigeais, je sentais la sueur sur mon front et la tension dans mon corps. Je me suis détendue. Nous avons conclu notre discussion sur la publication.

"M^{me} Collins," dis-je, "je suis maintenant ici depuis trois ans, et je me sens prête à assumer davantage de responsabilités et à monter en grade. Qu'en pensez-vous?"

Les mots étaient lâchés. Quel soulagement! Elle semblait pensive. "Ça va être difficile de t'obtenir une augmentation à cause du personnel et du gel," répliqua-t-elle.

"J'aimerais cependant que nous fixions un rendez-vous pour discuter de nouvelles responsabilités." Je contre-attaquai. "L'augmentation est importante, mais exécuter un travail utile à notre service est tout aussi important, pour moi."

"As-tu des idées, maintenant?" demanda-t-elle.

Comme j'étais prête, nous avons discuté pendant une autre heure. En moins d'un an, j'avais mon augmentation. Au cours des huit dernières années, j'ai obtenu trois promotions, et j'ai aidé de nombreuses personnes ayant une déficience à progresser. J'espère que les idées qui suivent seront utiles à d'autres personnes handicapées.

Possibilités de promotion

L'avancement professionnel constitue un défi pour tous, mais le défi est particulièrement difficile à relever pour les personnes ayant une déficience. Il est bon de commencer à penser aux possibilités de promotion dès l'entrevue d'emploi.

Durant la discussion, trouvez un moyen de glisser un mot sur votre intérêt vis-à-vis de l'avenir. Vous pouvez demander, par exemple, "où cet emploi conduit-il?", et "qu'est devenue la personne qui occupait ce poste?"

S'il s'agit d'un poste générique au sein de l'entreprise, demandez "où sont rendus les

titulaires de ce poste après cinq ans? Après dix ans?" Cela indique à l'employeur que vous avez l'intention de rester au sein de son entreprise, et cela peut également éliminer le stéréotype selon lequel une personne ayant une déficience veut rester dans le même poste jusqu'à la fin des temps.

Évaluez votre futur patron. S'il semble en pleine progression, vous pourriez gravir les échelons avec lui. Demandez-lui comment il est parvenu là où il est aujourd'hui.

En discutant des aménagements raisonnables, faites tout en votre possible afin de conserver toutes les responsabilités reliées au poste, et particulièrement celles qui contribueront à votre avancement.

Anne Thomas, procureur du gouvernement qui a obtenu une promotion récemment, explique que "souvent, des éléments de carrière sont éliminés lors de la restructuration des postes. Ainsi, supposez qu'une personne utilisant un fauteuil roulant travaille au siège social d'une entreprise, et que les employés de ce siège social doivent visiter les bureaux de district. Cela nécessite des déplacements, et le patron croit que les voyages sont trop difficiles pour l'employé.

"Le superviseur confie donc cette responsabilité à quelqu'un d'autre, et l'employé accepte. Il s'avère cependant que la capacité de bien travailler avec les bureaux de district constitue un élément essentiel du poste de superviseur du service, qui représente l'échelon suivant.

"Un autre exemple est le cas d'une personne ayant une déficience de communications. On lui enlève les tâches de supervision de son poste de crainte qu'elle soit incapable de parler à ses subordonnés. Mais nous savons tous que la supervision conduit à l'avancement.

"Il incombe à l'employé ayant la déficience d'empêcher cela. On a tendance à manquer de prévoyance en abordant les aménagements. L'employeur et le professionnel de la réadaptation ne pensent qu'à l'embauche de la personne.

"On n'envisage pas les aménagements en fonction de la carrière. L'employé doit examiner l'énoncé de fonctions d'un poste de l'échelon supérieur et s'assurer que son poste actuel englobe tous les éléments nécessaires à son avancement," souligne-

t-elle.

Être un excellent employé

Une fois embauché, vous devez être un excellent employé. La plupart des personnes ayant une déficience qui réussissent indiquent qu'elles se retrouvent dans le même panier que les autres minorités. Il leur faut être de beaucoup supérieures à leurs compagnons de travail pour garder leur emploi. L'avancement exige cependant plus que faire du bon travail.

Portez vous volontaire pour faire du travail qui accroît vos responsabilités. S'il faut faire quelque chose d'un niveau supérieur à votre poste actuel, faites-le, même s'il vous faudra plus de temps. Établissez des contacts au sein de l'entreprise afin de connaître les besoins et les ouvertures dès qu'elles se présentent. Assurez-vous que votre patron et la haute direction sont au courant de ce que vous faites. Vous pouvez vous en assurer par le biais de discussions et de notes de service.

N'oubliez pas, il est aussi important de sembler faire du bon travail que de le faire effectivement. L'impression que vous projetez est aussi importante que ce que vous faites réellement.

Malheureusement, les déficiences peuvent empêcher votre superviseur de voir ce que vous êtes réellement. Il peut donc vous être nécessaire de déployer des efforts additionnels pour que votre compétence soit reconnue.

Inversement, les autres peuvent entretenir des attentes tellement basses que tout ce que vous faites bien devient "étonnant." Il vous faudra faire tout ce qui est possible afin de contrecarrer ce préjugé.

Un moyen d'acquérir une image positive consiste à devenir plus visible à l'extérieur de l'entreprise. Voici un exemple. Je suis devenue un porte-parole bien connu des personnes ayant des difficultés d'apprentissage, ce qui a amené ma mutation de la section de la rédaction et de l'édition, au service des communications, à la Division des programmes, où je suis devenue responsable de plusieurs sous-comités. Étudiez la possibilité d'adhérer à une association professionnelle, de vous porter volontaire pour certains projets et de vous faire élire à certains postes, au sein du groupe.

Richard Pimentel, vice-président principal de Windmills Training Group qui a assuré la formation de milliers d'employeurs dans

Voir Devants, page 19



ANALYSE ANALYSE ANALYSE

Devants, cont. de page 16

le domaine du recrutement et de l'embauche de personnes ayant une déficience, souligne que les superviseurs hésitent à faire de la rétroaction avec les personnes ayant une déficience.

"Supposez que deux employés peignent des machins," dit-il. "Au lieu de les peindre en rouge, ils les peignent en jaune. Supposez maintenant que Mary n'a aucune déficience, et que Tom est aveugle. Le patron va voir Mary et lui dit : 'Hé! Mary, tu peins tes machins de la mauvaise couleur. Peins-les rouge. ROUGE. Compris?'"

"Mais alors, pourquoi Tom peint-il les machins en jaune? Parce qu'il est handicapé. Le patron a peur de dire à Tom de peindre ses machins en rouge. Alors il dit à tout le monde à quel point Tom est incompetent et que les personnes handicapées ne peuvent pas s'en tirer."

Pour contrer ce problème, M. Pimentel dit que les personnes ayant une déficience doivent s'informer de ce qui en est. "Prenez rendez-vous avec votre patron ou votre patronne," conseille-t-il. "Demandez-lui comment vous vous en tirez. Demandez-lui comment est votre production, comment vous pouvez vous améliorer, comment vous pouvez avoir de meilleures relations avec lui ou elle. Écoutez sa réponse, et tenez-en compte."

M. Pimentel recommande qu'après un an ou deux dans un poste, vous traciez avec votre superviseur un plan de promotion. Voici comment il vous suggère d'aborder la question. "Je suis intéressé à obtenir une promotion. Penses-tu que c'est possible? Que dois-je faire? Peux-tu me présenter des gens?"

Votre superviseur et vous pouvez modifier votre poste afin que vous puissiez acquérir l'expérience nécessaire à une promotion. Vous devrez demander une promotion à vos superviseurs, peut-être parce que quelqu'un leur a dit lors de votre embauche que vous resteriez là. Vous pouvez obtenir une promotion, mais c'est tout un contrat!

Un ennemi invisible

Dans ma progression au sein du Comité présidentiel de l'emploi des personnes ayant une déficience, j'ai dû combattre un ennemi invisible à l'intérieur de moi-même. Cet ennemi est commun chez les personnes ayant une déficience. Il s'agit de la voix intérieure qui disait : "Dale, sois reconnaissante, tu as un emploi. Tu es chanceuse de travailler pour le Comité présidentiel de

l'emploi des personnes ayant une déficience. Comment peux-tu penser à une promotion?"

Il fallait ignorer ces pensées qui n'étaient en fait qu'une reprise de ce que les autres m'avaient répété sans cesse. Je devais me répéter que je méritais d'avancer et que mon employeur aussi était chanceux de m'avoir.

Voici d'autres mesures qui m'ont aidée à obtenir de l'avancement.

1. Je n'ai jamais hésité à faire des heures supplémentaires, et j'ai travaillé généralement plus de 40 heures par semaine. J'ai également pris des responsabilités additionnelles, sur mon temps.

2. J'ai payé pour apprendre qu'il faut prendre les moyens pour qu'une promotion obtienne la priorité. Une de mes promotions a été retardée d'un an en partie parce que j'ai remis pendant plusieurs mois la rédaction d'un énoncé de fonctions.

3. J'ai été très conservatrice dans mes demandes "d'aménagements raisonnables", et j'ai payé la plupart de mon propre équipement. J'ai découvert que bien des personnes ayant une déficience préfèrent s'en charger elles-mêmes plutôt que de s'engager dans les interactions nécessaires pour persuader l'organisme de modifier ses politiques ou d'acheter le matériel. Il faut évidemment exiger les aménagements essentiels.

4. Lorsque je devais faire une démarche particulièrement difficile auprès de mon superviseur ou d'un compagnon de travail, j'écrivais ce que je voulais dire, et je simulais ensuite l'entrevue complète avec mon père qui feignait diverses réactions. Un conseiller, un compagnon de travail ou un ami serait peut-être prêt à travailler avec vous. Cela s'avère particulièrement utile avec une personne qui connaît les réactions possibles de votre superviseur.

5. Je gardais à l'esprit qu'en travaillant en vue d'obtenir une promotion pour moi-même, j'aidais également les autres employés ayant une déficience en établissant un précédent et en servant de modèle.

6. Je me suis rendu compte que ce que vous apprenez en travaillant pour obtenir une promotion est aussi important que l'obtention de la promotion. Penser à cela m'a permis de ne pas me préoccuper du fait que j'obtenais ou non cette promotion et m'a aidée à devenir plus calme et plus efficace.

Il est particulièrement difficile pour nous, personnes ayant une déficience, d'obtenir de promotions. Cependant, nous pouvons, nous aussi, gravir les échelons de la réussite en choisissant un emploi offrant des possibilités d'avancement, en nous assurant que les aménagements raisonnables n'éliminent pas les défis, en travaillant fort, en acquérant de la visibilité, en entretenant de bonnes communications avec notre superviseur et en acquérant de la confiance en soi.

Dale Brown est directrice de programme pour le Comité présidentiel de l'emploi des personnes ayant une déficience, à Washington, D.C. Elle a écrit de nombreux articles et livrets sur les difficultés d'apprentissage.

Cet article est paru dans Careers and the Handicapped, automne 1988. Il est reproduit avec la gracieuse autorisation de l'auteur.

Philosophie, cont'd de page 18

1. La compagnie traite-t-elle également toutes les déficiences humaines (officielles et autres)?

2. Le travail de la compagnie a-t-il été réparti avec l'idée de laisser de la place aux personnes ayant des déficiences "officielles"?

Si les réponses à ces questions ne sont pas satisfaisantes, la compagnie doit repenser ses politiques en matière d'emploi. Exception faite d'une telle réflexion, il me semble que la seule manière de traiter avec une compagnie de ce genre est par le biais de l'action positive.

Les employeurs qui doivent payer une personne handicapée auront tôt fait de trouver un "poste" à cette personne. L'argent est la mère de l'ingéniosité.

Le professeur Peter March enseigne la philosophie à l'Université St. Mary's de Halifax, en Nouvelle-Écosse. Vous pouvez le joindre à une tribune philosophique, à Alderney Gate, à Dartmouth, les jeudis soirs, à 19 h, ou lire sa chronique hebdomadaire, dans le Daily News du jeudi. On peut entendre Peter March et Spencer Bevan-John à CKDU radio, à 19 h, le jeudi, à l'émission "Philosophy Busk."



Philosophie et déficience : action positive

Par Peter March
Tiré de Ability Network

Pensez au travailleur qui a un "point faible",
le travailleur

Qui ne se soucie pas que le travail soit bien fait,
Qui n'aime pas le travail,
Qui ne comprend pas le travail,
Qui est incapable de faire le travail,
Qui se montre agressif envers les clients et les autres au travail,
Qui est fainéant,
Qui se sent rejeté,
Qui fait du harcèlement sexuel,
Qui a été promu trop haut,
Qui aligne des griefs sans fin,
Qui fait le strict minimum,
Qui ne peut accepter des ordres,
Qui ne peut travailler en équipe,
Qui aime se déclarer malade une journée sur dix,
Qui est hypocondriaque,
Qui vole la compagnie,
Qui essaie de miner le moral des autres,
Qui divulgue des ententes secrètes aux concurrents,
Qui utilise le temps de l'employeur pour faire d'autre travail,
Qui lance des rumeurs,
Qui considère la compagnie comme un ennemi,
Qui ne fait que de la frime plutôt qu'un bon travail,
Qui aime jouer des "tours",
Qui ne peut jamais pardonner une erreur à un superviseur,
Qui a besoin de sa dose quotidienne de sympathie,
Qui est paranoïaque,
Qui est incapable de communiquer ses compétences aux nouveaux employés,
Qui est raciste,
Qui disparaît chaque fois que des tensions surviennent entre les gens,

et sans mentionner

Le travailleur qui passe son temps à chercher des amies de cœur,
Le travailleur qui aime "attraper" les clients,
Le travailleur en qui on ne peut pas avoir confiance,

et tous les autres.

Ces personnes ne cherchent pas un emploi "avec une déficience." Elles "n'ont pas"

une déficience. Ces personnes n'ont pas à admettre quoi que ce soit. Ce serait impoli, très impoli même, de demander : "Excusez-moi, mais passez-vous beaucoup de temps à lancer des rumeurs, dans les compagnies où vous travaillez?" Ou : "Vous considérez-vous comme raciste?" Et sans mentionner que ces millions de choses peuvent causer plus de trouble que n'importe quelle déficience officielle - à condition que la personne ayant une déficience puisse faire le travail.

Voilà un autre point : "puisse faire le travail." Quelle astuce... Comme si le travail était déjà défini avant l'arrivée du travailleur. Ce qui n'est évidemment pas le cas. Surveillez quiconque s'adaptant à un poste, et vous verrez que c'est le poste qui s'ajuste à la personne. Après tout, vous embauchez une personne, et c'est là que vous en apprenez sur elle - une fois que vous l'avez embauchée. Et c'est là que débute l'adaptation.

Oh! Mais le poste "demande" ceci et cela, "exige" blah, blah, blah, et le candidat retenu "fera" - n'importe quoi. Une liste de souhaits? Un énoncé de fonctions destiné à nous sauver des fautes de la dernière personne qui les a assumées à moitié? Un ramassis de conneries rédigé parce que l'on avait besoin d'un énoncé de fonctions? Qui sait? Il existe des milliers de manières de faire un travail, n'importe quel travail. La vraie question est de savoir s'il y a une manière par laquelle moi, je peux le faire. Voilà la question!

L'action positive? C'est la personne handicapée admettant qu'elle a une déficience officielle, tandis que personne d'autre n'admet quoi que ce soit. C'est la personne handicapée qui obtient une chance, tandis que personne d'autre n'obtient un avantage - ni pour son sexe, ni pour l'absence de sexe, ni pour son apparence, ni pour sa blancheur, ni pour...

Des mythes reliés au "poste", comment le travail se fait, comment les gens font le travail, quel genre de personne fait le mieux quel genre de travail, ce qui motive les gens au travail; les mythes à ces sujets faussent tellement la réalité qu'il n'y a pas de réflexion sensée sur les emplois. Tout ce qui reste, c'est l'action positive.

Vous combattez ce non-sens avec des règles strictes. Quand je jette un coup d'oeil sur les

personnes avec qui j'ai travaillé au fil des années, je me dis que nous avons tous de graves lacunes, et il me semble que les lacunes que nous apportons au travail ne sont pas moins graves, et certaines sont beaucoup plus graves, que les lacunes officielles d'une personne officiellement handicapée.

Je connais la réponse : "Voyons donc, March, il existe ce que l'on appelle les déficiences réelles, les déficiences réelles qui constituent un désavantage important. Ça ne sert à rien de prétendre le contraire. Les employeurs se montrent naturellement prudents face à l'embauche d'une personne ayant une déficience." D'accord, mais voyons ce qui se passe. Le jeu consiste pour vous à comparer un "corps parfait" à

Les employeurs se montrent naturellement prudents face à l'embauche d'une personne ayant une déficience.

un "corps imparfait", et à indiquer ensuite comme la personne au corps "parfait" va mieux faire "le travail." Et voici ma réponse : "Nous parlerons de lacunes si vous êtes prêt à considérer la liste réelle des lacunes possibles; la liste réelle, dont à peu près aucune liste de déficiences officielles ne tient compte. Et je ne suis pas prêt à dire que les postes sont définis avant que la personne pose sa candidature. Actuellement, on rédige les descriptions en supposant que l'employé n'aura aucun handicap officiel, tout en ignorant pratiquement toutes les autres déficiences. Si vous tenez compte de ces deux facteurs, le tableau n'est plus clair et simple, il n'y a plus de 'Voyons donc, March'."

Deux questions-clés au sujet d'une compagnie.

Voir Philosophie, page 19

Partenaires dans la formation technique



Nouvelles de Calgary



Cal Schuler

Par Cal Schuler

Le programme Partenaires dans la formation technique aborde sa troisième année d'activités, et nous prévoyons de nombreux nouveaux projets stimulants, cette année.

Comme défini dans les articles antérieurs, le programme de carrières en hôtellerie de Partenaires dans la formation technique se fonde sur le principe du modèle de l'emploi supervisé. Ce modèle permet aux participants d'obtenir et de conserver un emploi soumis à la concurrence.

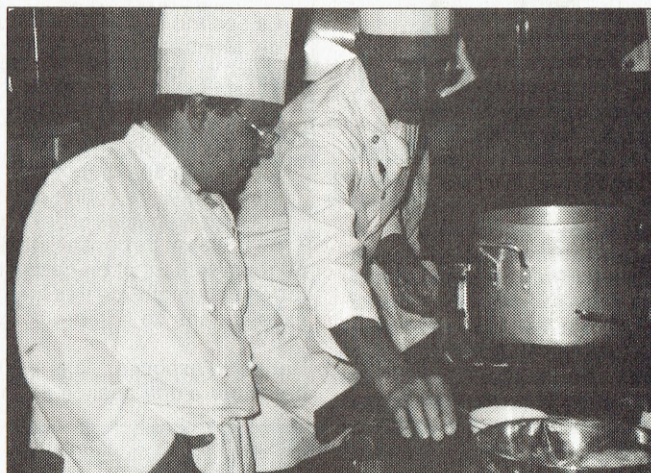


La stagiaire du programme de carrières en hôtellerie, Patty Fortch, apprend les méthodes professionnelles de faire lit d'hôtel.

Les participants ont terminé leur formation théorique et acquis certains raffinements techniques au département des carrières en hôtellerie de l'École technique du sud de l'Alberta, à la fin de juin. Ils en sont maintenant à leur programme de huit semaines auprès des partenaires employeurs qui comprennent notamment les hôtels Château Airport et Delta Bow Valley, le restaurant Denny's, le Glenmore Inn, le restaurant Granny's Kitchen de l'hôtel Elbow River Inn et les hôtels Palliser, Skyline Plaza et Westin. Ces hôtels et restaurants fourniront maintenant les ressources nécessaires pour la pratique répétitive et les exercices dont ont besoin les stagiaires.

En raison des besoins particuliers dus à la diversité des stagiaires, il est important que tous jouissent du soutien nécessaire pour les assurer de conserver leur emploi soumis à la concurrence. Jusqu'à maintenant, ces services de soutien ont porté notamment sur la réorganisation de certaines tâches et méthodes de travail, de l'aide relative aux aptitudes sociales courantes, l'établissement d'objectifs et les besoins liés au transport.

Voici quelques commentaires des stagiaires sur l'élément théorique de leur formation. "Ce fut une bonne expérience. J'ai beaucoup appris, et cela m'a donné la chance de faire ce que je voulais faire." "Je ne vous remercierai jamais assez. La



Le stagiaire Robert Wilkinson et le chef instructeur Ray Colliver préparant un nouveau plat, à l'ETSA de Calgary.

On prévoit que cette occasion qu'ont les employeurs de travailler avec des personnes ayant une déficience dans le cadre d'un programme de formation en cours d'emploi donnera aux stagiaires la chance de faire la démonstration de leurs compétences et leurs aptitudes particulières avant d'obtenir un poste soumis à la concurrence. Cela accroîtra les chances de placements réussis à la fin du programme.

Peu importe le programme de formation choisi, le personnel de PFT fournira aux stagiaires les services de soutien nécessaires pour conserver leur emploi. Ces services seront dispensés jusqu'à ce que le soutien puisse provenir de sources extérieures au programme.

meilleure partie du programme, c'est les gens avec qui j'ai travaillé." "Je pense que la formation à l'École technique a été trop courte, et la partie sur les aptitudes sociales a été bénéfique. Les instructeurs nous ont beaucoup aidés."

Pour de plus amples renseignements sur le programme de carrières en hôtellerie ou sur la manière de profiter des services du bureau de Calgary, prière de communiquer avec moi en composant le (403) 266-3490 (vocal et ATS) ou le (403) 266-3540 (télécopieur).

Partenaires dans la formation technique



Dans cette chronique régulière, nous soulignons les activités et les résultats du projet PARTENAIRES DANS LA FORMATION TECHNIQUE (PFT) du CCRT que finance Ressources humaines et Travail Canada dans le cadre du Programme d'aide à l'innovation. Le PFT vise à créer entre les groupes d'intervenants-employeurs, personnes ayant une déficience, organismes de placement, bailleurs de fonds et autres-du partenariat dans le domaine de la formation. Les employeurs indiquent les secteurs où il y a régulièrement des postes vacants de sorte que l'on puisse élaborer des programmes de formation particuliers pour eux. Les programmes ainsi créés donnent aux personnes handicapées qui désirent un emploi mais ne possèdent pas des compétences, et une expérience en demande, une possibilité d'acquérir les qualifications nécessaires. Ce genre de formation axée sur un poste permet d'acquérir une expérience valable et pertinente directement reliée aux postes disponibles. Elle produit des candidats qualifiés pour ces postes. Comme principal véhicule de diffusion des résultats du projet, la présente section soumet des rapports réguliers des endroits où se déroulent les projet, soit Calgary, Toronto et Winnipeg.

Les programmes PFT et PAFC prennent leur essor

Par Peter Krahn

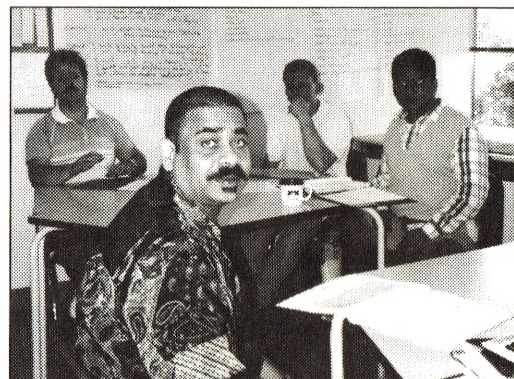
Il y a eu beaucoup d'activité tant du côté du programme PFT que de celui du PAFC. À Calgary et à Toronto, nos programmes de formation PFT en sont au stade de la formation en cours d'emploi. Les stagiaires ont acquis les connaissances théoriques qu'ils essaient maintenant d'appliquer en situation de travail. Dans les deux villes, la période a été stimulante pour tous les participants. En même temps, le **PROGRAMME D'ACCÈS À LA FORMATION CORPORATIVE (PAFC)** fait ses premiers pas en vue d'un départ à l'automne. Les rapports en provenance de ces deux villes vous donnent plus de détails.

Pour ce qui est du PAFC, des projets seront lancés cet automne, à Calgary et à Winnipeg. À Toronto, Yvonne a trop de travail pour consacrer le temps et l'énergie nécessaires à la mise sur pied d'un PAFC

dans cette ville. Nous sommes donc à la recherche des fonds additionnels nécessaires pour embaucher une personne à mi-temps.

Même avec toute l'activité engendrée par le programme PFT, l'élaboration de nouveaux projets se poursuit. Sans dévoiler des secrets, je peux dire que l'on travaille sérieusement à la mise sur pied de nouveaux programmes de formation dans les trois villes. Il semble que le programme PFT a pris son envol.

Comme toujours, vous pouvez communiquer avec l'un ou l'autre bureau de PFT pour de plus amples renseignements sur nos activités. Nous serons heureux de vous renseigner! ■



(G. à d.) Martin Ball, Maniram Ramnarine, Steven Ingram et Tom Tran, stagiaires du programme de formation de représentation des services à la Banque de Montréal, étudiant au Collège Centennial à Toronto.

Activités de PFT à Winnipeg

Par Peter Krahn

À Winnipeg, nous avons axé nos activités sur la mise sur pied du PAFC et son fonctionnement à l'automne. Le PAFC offre à des personnes ayant une déficience l'accès à des programmes de formation internes que des employeurs offrent à leurs employés pour leur perfectionnement. C'est une excellente occasion d'accroître ses qualifications et ses aptitudes en milieu de travail. Le PAFC est un programme de partenariat auquel participent des employeurs des secteurs privé et public, des organismes de personnes ayant une déficience ou travaillant pour elles et des personnes ayant une déficience cherchant à acquérir des compétences additionnelles pour le marché du travail.

Pour le mettre sur pied, j'ai rencontré des partenaires potentiels afin de m'assurer leur participation. Jusqu'à maintenant, sept employeurs y participent : la Ville de Winnipeg, la Great-West, Compagnie d'assurance-vie, la Société de téléphone du Manitoba, la Commission de la fonction publique du Manitoba, Hydro-Manitoba, la North American, Compagnie d'assurance-vie et la Commission de la fonction publique du Canada. Ensemble, ils offrent l'accès à quelque 50 cours à l'automne, et à encore plus après Noël. Ces cours portent sur des domaines comme les aptitudes en supervision et en gestion, le perfectionnement personnel et professionnel (rédaction commerciale, exposés, gestion du temps

et du stress, etc.), le service à la clientèle et les applications informatiques.

Les employeurs ont accueilli cette initiative avec enthousiasme et sont impatients de profiter des avantages qu'offre la présence de personnes motivées ayant une déficience dans la même classe que leurs employés. Le fait d'avoir accès à des environnements de formation en milieu de travail qu'utilisent les employeurs pour motiver leurs employés et les maintenir concurrentiels apportera une expérience précieuse aux participants handicapés.

Voir Winnipeg, page 22



Publications

Titre : National, été 1993

Rens. : il s'agit simplement du numéro été 1993 de "Accent sur l'emploi", le trimestriel de Troubles d'apprentissage - Association canadienne. Ce numéro de 16 pages traite presque exclusivement de questions reliées à l'emploi pour les personnes ayant des troubles d'apprentissage.

Langues : français et anglais

Coût : 3.50 \$

Disponible à Troubles d'apprentissage - Association canadienne, 323, rue Chapel, Ottawa (ON), K1N 7Z2, au (613) 238-5721 (tél.) ou au (613) 235-5391 (télécopieur).

Titre : Personnes handicapées, une réalité : le système fiscal et les personnes handicapées

Rens. : ce rapport de mars 1993 du Comité permanent des droits de la personne et de la condition des personnes handicapées constitue une importante analyse des effets actuels du régime fiscal fédéral sur les personnes ayant une déficience. Il formule huit recommandations visant à rendre le système plus équitable et mieux adapté aux personnes ayant une déficience.

Langues : français et anglais

Coût : gratuit

Disponible aux Publications, Groupe Communication Canada, Approvisionnement et Services Canada, Ottawa (ON), K1A 0S9.

Titre : Boucler la boucle

Rens. : nouveau rapport exceptionnel du Comité permanent de la Chambre des communes des droits de la personne et de la condition des personnes handicapées réclamant des mesures permettant de faire face aux problèmes de déficience dans les communautés autochtones.

Langues : français, anglais, formats substitués

Coût : gratuit

Disponible auprès du Greffier, Comité permanent des droits de la personne et de la condition des personnes handicapées, Chambre des communes, Ottawa (ON), K1A 0A6.

Titre : Common Themes & Future Directions

Rens. : document de 100 pages qui définit les valeurs et le cadre philosophique qui délimiteront le futur développement de la formation et des débouchés professionnels pour les personnes ayant une déficience intellectuelle, en Colombie-Britannique.

Langue : anglais

Coût : gratuit

Disponible à la Division des services de soutien aux communautés, Gouvernement de la Colombie-Britannique, Édifices du parlement, Victoria (CB), V8V 1X4, au (604) 387-1275 (tél.) ou au (604) 356-6534 (télécopieur).

Titre : Action for Integration: A Look at Integrating People with Disabilities in Canada's Competitive Labour Market

Rens. : résumé de 20 pages d'un rapport commandé par Santé et Bien-être social Canada. Il s'agit d'un excellent aperçu de la question de l'emploi des personnes ayant une déficience au Canada qui ne saurait manquer de provoquer la réflexion.

Langues : français et anglais

Coût : gratuit

Disponible à la Section des personnes handicapées, Santé et Bien-être social Canada, Immeuble Finances, Parc Tunney, Ottawa (ON), K1A 1B5.

Titre : Équité en matière d'emploi : le Programme de contrats fédéraux 1986-1991

Rens. : le Programme de contrats fédéraux exige des entreprises qui fournissent des biens et services au gouvernement fédéral qu'elles s'engagent officiellement dans le domaine de l'équité en matière d'emploi. Ce livret concis de 18 pages définit le programme, donne les faits et les statistiques relatifs à son effet et souligne le bon travail de plusieurs sociétés.

Langues : français et anglais

Coût : gratuit

Disponible aux Relations publiques, Emploi et Immigration Canada, Ottawa, au tél. (819) 994-6313.

Titre : Nothing Personal

Rens. : cette plus récente publication de l'Institut Roeher, de Toronto, fournit le détail de l'organisation, la disponibilité, la méthode de prestation et la qualité du soutien personnel destiné aux personnes ayant une déficience, au Canada. Il conclut en proposant un cadre politique pour un système plus profondément ancré dans les principes de l'intégration, de l'autodétermination et de la citoyenneté.

Langue : anglais

Coût : 24 \$ (plus frais de manutention et d'expédition de 10 % et TPS de 7 %)

Disponible chez Fitzhenry & Whiteside, 195, Allstate Parkway, Markham (ON), L3R 4T8

Titre : Équité en matière d'emploi : clichés et réalité

Rens. : ce magnifique petit livret explique

les bons et les mauvais côtés de la Loi fédérale sur l'équité en matière d'emploi. Même s'il ne contient que 10 pages, il donne un excellent aperçu des renseignements nécessaires.

Langues : français, anglais et formats substitués

Disponible au Centre de renseignements, Emploi et Immigration Canada, 140, promenade du Portage, Hull (PQ), K1A 0J9, au tél. (819) 994-6313.

Titre : Vers l'équité

Rens. : livret concis de 10 pages décrivant les efforts de 11 entreprises ayant mérité les mentions d'honneur 1992 pour l'équité en matière d'emploi dans le cadre du Programme de contrats fédéraux.

Langues : français, anglais

Coût : gratuit

Disponible à la Direction de l'équité en matière d'emploi, Emploi et Immigration Canada, 140, promenade du Portage, Phase 4, 5^e étage, Hull (PQ), K1A 0J9.

Périodiques

Titre : Place aux compétences

Rens. : nouveau bulletin du Comité sur l'emploi et les personnes handicapées d'Emploi et Immigration. Ce bulletin vise à "renseigner les Canadiens et Canadiennes ayant une déficience et quiconque s'intéressant aux débouchés et aux services pour ces personnes sur les progrès et les retards que connaît Emploi et Immigration Canada."

Langues : français, anglais, gros caractères, cassette audio, disquette (on peut entendre une version enregistrée en français et en anglais de Place aux compétences, 24 heures sur 24, sept jours sur sept, en composant le 1-800-363-0044).

Coût : gratuit

Disponible auprès du Groupe des communications Canada, Salle du courrier B-1001, 45, boul. Sacré-Cœur, Hull (PQ), K1A 0S9, au 1-800-363-0044 (tél.) ou au 1-800-465-7735 (ATS et ATME).

Titre : Rehab & Community Care

Rens. : publication trimestrielle très attrayante et instructive à l'intention des personnes oeuvrant dans le domaine de la réadaptation médicale et communautaire (échantillons disponibles). Chaque numéro offre des articles variés intéressant les professionnels de ce domaine.

Langue : anglais

Coût : 25.58 \$ (TPS incluse)

Partenaires dans la formation technique



Nouvelles de Toronto



Graciella Tisdall acquiert des compétences en informatique en vue d'un emploi dans une succursale de la Banque de Montréal.

Par Yvonne Riedl

Maintenant que l'été est bien avancé, je peux dire que le programme de formation de représentant des services à la clientèle et de caissier bancaire a également progressé. Les 15 participants au programme sont maintenant en stage dans les succursales de la Banque de Montréal où ils peuvent mettre en pratique les connaissances acquises en classe. Stagiaires et personnel de la Banque de Montréal encadrant le programme de formation n'ont eu que des éloges. Avec toute cette énergie positive dans l'air, le programme est assuré d'un succès retentissant.

Au début de l'été, Peter Krahn et moi-même avons assisté à une réunion de l'Association des banquiers canadiens afin de discuter du CCRT et du programme PFT. Nos discussions ont porté sur le programme de formation de représentant des services à la clientèle et de caissier bancaire que la Banque de Montréal réalise à Toronto de concert avec le Collège Centennial et le Groupe de formation et de coordination. Nous avons pu leur décrire le programme afin que le conseil étudie la

possibilité de participer à un programme de formation conjoint avec les cinq banques. Nous attendons toujours sa décision.

Le début de juin a également vu le programme PFT et le CCRT participer à quelques ateliers de sensibilisation, dont le premier a eu lieu au Conseil de l'équité du CN. Nous y avons fait un court exposé sur le travail avec des personnes ayant une déficience et sur la langue et la terminologie appropriées.

Le second exposé a eu lieu à la Banque de Montréal. Il s'agissait d'un exposé que j'ai fait conjointement avec Tom Proszowski, de la Banque de Montréal. Nous avons couvert la majeure partie de l'atelier sur les attitudes et le protocole. Le groupe se composait d'employés de succursale, de représentants des Ressources humaines et de l'Égalité en milieu de travail et de conseillers du programme de représentant et de caissier bancaire. Ils formaient un groupe très bien informé qui a excellé dans de nombreux exercices.

Parlant d'exposés... J'ai eu la chance de participer à une séance de formation de la



Peter Harvey et Osman Abdullahi, stagiaires du programme de formation de représentant des services à la clientèle et de caissier bancaire de la Banque de Montréal, à Toronto, collaborent dans le cadre d'une affectation.

Commission des transports de Toronto animée par Randy Mazza. Son exposé, intitulé "No Labels, No Limits", traitait de l'intégration et de l'acceptation des personnes ayant une déficience au sein de la population active. Merci mille fois à Debbie Walker, de la Commission des transports, pour son invitation.

La fin de juin a vu encore une fois le programme PFT à la Banque de Montréal, dans une séance de formation. La Banque a organisé une journée d'accueil pour les participants au programme de formation de représentant des services à la clientèle et de caissier bancaire et leurs conseillers. Nous avons consacré la journée à faire connaissance et à examiner le rôle du conseiller. Nous avons également revu les attentes vis-à-vis du premier placement du point de vue tant du stagiaire que du conseiller. La journée a remporté un vif succès à tous les aspects.

Pour ce qui est des autres projets PFT, il y a des choses en suspens. Alors, restez avec nous. ■



Winnipeg, cont. de page 20

J'ai également commencé à rencontrer des organismes qui constituent un partenaire important dans cette entreprise. Leur connaissance de participants potentiels au PAFC est précieuse puisqu'elle assure que les cours enrichiront ces participants.

Un calendrier des cours d'automne est maintenant disponible. Les personnes ayant une déficience qui sont sans emploi ou sous-employées (n'ayant accès à aucune formation) ou qui travaillent pour un organisme à but non lucratif sont admissibles aux cours. Les personnes intéressées à suivre ces cours peuvent en faire la demande directement au bureau PFT, ou être mises en rapport par un organisme.

Il s'agit d'un projet excitant que j'ai eu du plaisir à mettre sur pied à Winnipeg. Pour de plus amples renseignements, communiquer avec moi, au bureau du CCRT. ■



RESSOURCES RESSOURCES RESSOURCES

Ressources, cont. de page 23

Disponible chez Rehab & Community Care, 101, promenade Thorncliffe Park, Toronto (ON), M4H 1M2, au (416) 421-7944 (tél.) ou au (416) 421-0966 (télécopieur).

Activités du CCRT

Atelier sur les techniques de prospection de l'emploi

Sous la direction de Denise Bissonnette, cet atelier constitue une rapide et excitante incursion de deux jours dans l'art de créer des débouchés professionnels pour les personnes faisant face à des obstacles liés à l'emploi. Axée particulièrement sur les personnes ayant une déficience, la prospection de l'emploi est traitée à la fois comme un art et une science définissant des stratégies systématiques et pratiques permettant de réussir des placements.

Date : les 7 et 8 octobre 1993

Endroit : Thunder Bay, ON

Date : les 4 et 5 novembre 1993

Endroit : Toronto, ON

Aperçu de l'emploi supervisé

Ce programme de deux jours permettra aux personnes intéressées d'en apprendre davantage sur le principe de l'emploi supervisé et sur la manière de lui faire prendre de l'ampleur dans la société canadienne. Il donnera aux participants l'occasion de mieux comprendre certaines méthodes de pointe et comment ces méthodes pourraient s'appliquer à leur propre situation. L'atelier est dirigé par Joe Marrone, coordonnateur de l'assistance technique au Training and Research Institute for People with Disabilities, à l'Hôpital pour enfants de Boston.

Date : les 21 et 22 octobre 1993

Endroit : Toronto, ON

Diversité de la main-d'oeuvre et déficience

Toute personne se préoccupant des questions entourant l'emploi des personnes maintenues à l'écart dans ce domaine sera emballée par cette stimulante invitation à mettre en valeur les différences que les personnes peuvent apporter au milieu de travail. Ne ratez pas cette occasion de laisser Richard Pimentel vous divertir et vous informer pendant une journée

Date : le 5 novembre 1993

Endroit : Calgary, AB

Attitudes et protocole : le travail avec les personnes ayant une déficience; atelier de formation pour les formateurs

Sous la direction de Denise Bissonnette, auteure et animatrice reconnue, cet impressionnant nouveau programme comprend tout ce dont vous avez besoin pour organiser une séance de formation qui apportera à vos employés la confiance et les connaissances nécessaires pour entretenir des relations efficaces avec les personnes ayant une déficience.

Date : les 2 et 3 décembre 1993

Endroit : Vancouver, BC

Crossroads : motivation et estime de soi pour décrocher et conserver un emploi

Denise Bissonnette dirige cet atelier complet qui apporte aux orienteurs professionnels les outils dont ils ont besoin pour aider les chercheurs d'emploi à définir leurs motifs, leurs intérêts et leurs talents dans le cadre de la définition de leurs aspirations professionnelles et de leur recherche d'un emploi. La mise à contribution de ces leçons peut améliorer grandement l'efficacité du ciblage des emplois et accroître la probabilité de conserver un emploi plus longtemps.

Date : les 27 et 28 janvier 1994

Endroit : Ottawa, ON

Pour de plus amples renseignements sur toute activité de formation du CCRT indiquée précédemment, communiquer avec Karen Neustaedter, coordinatrice de la formation, Conseil canadien de la réadaptation et du travail, 167, avenue Lombard, bureau 410, Winnipeg, (Manitoba), R3B 0T6, au (204) 942-4862 (tél.), au (204) 944-0341 (ATS), ou au (204) 944-0753 (télécopieur).

Autres activités

Atelier sur les techniques de prospection de l'emploi

Sous la direction de Denise Bissonnette, cet atelier constitue une rapide et excitante incursion de deux jours dans l'art de créer des débouchés professionnels pour les personnes faisant face à des obstacles liés à l'emploi. Axée particulièrement sur les personnes ayant une déficience, la prospection de l'emploi est traitée à la fois comme un art et une science définissant des stratégies systématiques et pratiques permettant de réussir des placements.

Date : les 18 et 19 novembre 1993

Endroit : Fredericton, Nouveau-Brunswick

Contact : Diane Graham, Directrice du Centre de formation et de perfectionnement OROMOCTO, au tél. (506) 357-3397.

20^e consultation nationale sur le perfectionnement professionnel (NATCON)

Choisissez parmi plus de 100 séances portant sur divers sujets liés au perfectionnement professionnel et aux questions entourant l'emploi. Discutez de questions d'intérêt commun avec des délégués et des conférenciers venant du Canada, des É.-U. et d'Europe. Explorez les kiosques d'exposants offrant toute une gamme de produits et de services connexes à l'emploi. Participez à des activités permettant d'établir des contacts, ou organisez votre propre table ronde en profitant des installations de la NATCON.

Date : les 24 - 26 janvier 1994

Endroit : Ottawa, ON

Contact : Angela Shim, Consultation nationale sur le perfectionnement professionnel, Centre des carrières, Université de Toronto, 214, rue College, Toronto (ON), M5T 2Z9, au (416) 978-8011 tél. ou au (416) 978-8020 télécopieur.

Atlanta 1993

Le Conseil canadien pour la réadaptation des handicapés et le

U.S. Council for International Rehabilitation

organisent conjointement la première conférence régionale nord-américaine de Rehabilitation International

PARTNERS FOR INDEPENDENCE: MODELS THAT WORK

du 27 au 29 octobre 1993
à Atlanta, Géorgie

Le conférencier vedette, le Canadien Rick Hansen, et de nombreux autres orateurs de renommée internationale traiteront de sujets comme l'emploi, l'appui communautaire et les modifications législatives, lors de cette conférence internationale déterminante. Kiosques et ateliers complètent le programme. Rendez-vous à Atlanta!

Communiquer avec le CCRH,

45, avenue Sheppard est, bureau 801, Toronto, (ON) M2N 5W9

tél. : (416) 250-7490

télécopieur : (416) 229-1371