

ANNEXE PARTIE 3 RECENSION D'ÉCRITS SUR LES OBSTACLES

Sources	Obstacles de type 1 Attitudes Préjugés/Attitudes/Risques de discrimination	Obstacles de type 2 Physiques Accessibilité/Adaptation	Obstacles de type 3 Organisationnels Évaluation des exigences d'emploi/Évaluation des capacités de travail/Conventions collectives	Autres types d'obstacles	Selon Personnes handicapées (PH)	Selon Employeurs	Selon Syndicats	Caractéristiques des milieux de travail
Baumgartner, E., Greiwe, S. et Schwarb, T. (2004). L'intégration professionnelle des personnes handicapées en Suisse. Sécurité sociale CHSS 2/2004. Pages 113 à 117.	Scepticisme concernant la capacité productive et crainte d'un absentéisme supérieur à la moyenne	Adaptations architecturales	Exigences du poste de travail	Crainte de ne pas pouvoir compter sur un soutien externe ou que l'encadrement des handicapés engendre des coûts supplémentaires. Ces craintes ont une incidence négative au moment de la prise de décision concernant l'engagement.	-	Sondage représentatif réalisé par écrit auprès de 1600 entreprises helvétiques	-	Selon secteur d'activité/taille d'entreprise
Bibliothèque du parlement. (Mars 2013). Les personnes handicapées sur le marché canadien de l'emploi : un bassin de talents méconnus. 15 pages.	Attitudes négatives et idées fausses au sujet des PH pouvant mener à des pratiques discriminatoires	Lieux de travail inaccessibles (emplacements, outils de travail)	. Méconnaissance des capacités et des aptitudes des PH . Stratégies de diffusion et de recrutement externes inadéquates	. Isolement social/absence de réseau . PH n'obtenant pas genre de soutien dont elles ont besoin pour trouver et pour conserver un poste et pour rester compétitives sur le marché du travail (MT) . Entrée sur le MT = Pertes pour celles sur l'aide sociale.	?	?	?	Selon grand secteur d'emploi/taille entreprise Plus de difficultés du secteur privé que public (particulièrement les PME) à offrir des mesures d'adaptation ou à assurer l'accessibilité au lieu de travail, souvent en raison de ressources limitées.

Sources	Obstacles de type 1	Obstacles de type 2	Obstacles de type 3	Autres types d'obstacles	Selon PH	Selon Employeurs	Selon Syndicats	Caractéristiques des MT
CAMO-PH. (2011). La gestion de la diversité, une opportunité à saisir! Guide de gestion à l'intention des employeurs qui veulent améliorer leur pratique d'embauche des personnes handicapées. 28 pages.	Attitudes et comportements : → Le handicap plutôt que la personne → inconfort → Curiosité → Admiration ou sympathie	. Liés à l'accessibilité physique (absence de moyens techniques, pas de recours à des ressources externes) . Liés à la communication	. Liés à l'organisation du travail	-	?	?	?	-
CBDC Restigouche. https://optezpourletalent.ca/main/toolkit-2/business-case/73-employer-survey	UnE employéE handicapéE → a besoin de plus de supervision que d'autres employés (selon 45 % des entrepreneurs et employeurs sondés) → demande des accommodations difficiles à installer en entreprise (selon 40 %)	Pas de savoir-faire pour accommoder unE employéE qui développerait un handicap (selon 41 %)	. Pas l'information nécessaire pour embaucher une personne en ayant un handicap (selon 65%), . Pas d'information sur les programmes facilitant le recrutement ou l'embauche des personnes ayant un handicap (selon 61 %).	-	-	457 entrepreneurs et employeurs canadiens (mai-juin 2016). PME?	-	-
Centre de recherche sur les risques, les enjeux économiques et les politiques publiques. (2016). Discrimination à l'embauche des personnes ayant des incapacités : résultats préliminaires d'une expérience de terrain au Québec. 13 pages. ¹	. Les préjugés à l'égard des personnes handicapées constituent la racine du problème. . Discrimination à l'embauche (au début du processus de recherche d'emploi). Personne en fauteuil roulant. Toutefois, le professeur Bellemare a	-	-	-	X Mesure par testing	-	-	. Taux de rappel x général : deux fois moindre pour les personnes en fauteuil roulant x variable d'une profession à l'autre. . Pas d'effet sur la

¹ Sur le même sujet, voir aussi les deux références suivantes : *Chaire de recherche Industrielle Alliance sur les enjeux économiques des changements démographiques. Bellemare C., Goussé M., Lacroix G. et Marchand S. (2017). Physical disability and labor market discrimination: evidence from a field experiment. Cahier de recherche 17-03. Novembre 2017. 20 pages.*
ICI.Radio-Canada. (18 juin 2017). Le fauteuil roulant qui fait fuir les employeurs. <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/1039522/discrimination-travail-handicap-fauteuil-roulant-etude>



Sources	intégré cette variable	Obstacles de type 1	Obstacles de type 2	Obstacles de type 3	Autres types d'obstacles	Selon PH	Selon Employeurs	Selon Syndicats	Caractéristiques des MT
(suite)		dans son étude. Résultat? Même en spécifiant qu'ils possédaient un CIT, les candidats en fauteuil roulant n'étaient pas vraiment plus convoqués en entrevue.							discrimination tant de la ville où se trouve l'entreprise, de la taille de l'entreprise, de la mention « équité en emploi » ou de l'accessibilité.
Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ). (2018). Direction de l'accès à l'égalité et des services conseils. Obstacles à l'emploi des personnes handicapées selon les grands réseaux assujettis Loi d'accès à l'égalité en emploi (LAEE). 1 page. Document interne.		Résistance du candidat à s'auto identifier	Accessibilité du transport et des lieux	. Existence d'un questionnaire médical pré-embauche pouvant être source de discrimination . Pas ou peu d'appel aux organismes en employabilité comme sources de recrutement	. Manque de qualification selon les exigences d'emploi . Pas ou peu de postes permanents accessibles après des stages rémunérés.	-	Selon les grands réseaux ² d'organismes publics assujettis à la LAEE	-	Secteur public et parapublic assujetti à la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi.
Conseil du patronat du Québec (CPQ), Regroupement des organismes spécialisés pour l'emploi des personnes handicapées (ROSEPH) et Centre de recherche pour l'inclusion des personnes en situation de handicap (CRISPESH). (2018). Formation pour employeurs. Comment améliorer le processus d'embauche des personnes en situation de handicap? Pages 34 à 37 d'un diaporama de 100 pages.		Obstacles comportementaux	. Obstacles matériels et architecturaux . Obstacles liés à l'information et à la communication . Obstacles d'ordre technologique	Obstacles d'ordre systémique	-	?	?	?	NB. Obstacles issus d'une recherche documentaire conduite par ces acteurs
Conseil du patronat du Québec (CPQ) et Ordre des conseillers en ressources humaines agréés (CRHA) (2017).		. Méconnaissance du handicap et présence de préjugés . Éventuelle incidence de l'accueil de personnes handicapées sur le volet santé et sécurité au travail	. Accessibilité des locaux et limitations de la mobilité	. 41 % des participants sondés se sentent peu ou pas outillés pour effectuer le processus d'embauche et 39 % anticipent des	-	-	Sondage auprès de 306 participants provenant principalement d'entreprises de la grande région de Montréal, de la Capitale-Nationale	-	-

² Il s'agit en Santé et Services sociaux des CISS (13) et des CIUSS (9), des sociétés d'état (28), des sociétés de transport (8), des municipalités (55), et en Éducation, des Commissions scolaires (70), des Cégeps (48) et des Universités (19).

Sources	Obstacles de type 1	Obstacles de type 2	difficultés au niveau Obstacles de type 3	Autres types d'obstacles	Selon PH	et de la Selon Employeurs	Selon Syndicats	Caractéristiques des MT
(suite)			de l'embauche . Évaluation des compétences du candidat en situation de handicap et de ses besoins spécifiques . Détermination de sa capacité de travail et mesure de sa performance			Montérégie		
Deloitte. (2010). Pour une plus grande inclusion. L'intégration des personnes handicapées en milieu de travail. Livre blanc. Sommaire des tables rondes <i>Parlons de diversité</i> de Deloitte. 18 pages. Selon ministère ontarien des Services sociaux et communautaires	. Stéréotypes et préjugés des recruteurs et gestionnaires intermédiaires . Attitudes et perceptions/ mythes . Obstacles comportementaux . Questionnement des PH concernant la divulgation des déficiences	-	. Manque de candidats . Inadéquation des stratégies de recrutement.	Profils socioprofessionnels vs exigences	-	Tables rondes réunissant des représentants du milieu des affaires, des groupes d'intérêt, des organismes gouvernementaux, des employés	-	Selon taille d'entreprise Selon les participants aux tables rondes <i>Parlons de diversité</i> , beaucoup de personnes handicapées travaillent dans de petites entreprises ou des sociétés fermées, même si ces organisations comptent moins de ressources et moins de professionnels des ressources humaines que les grandes entreprises. Les participants ont trouvé que les grandes organisations avaient du retard pour ce qui est de l'embauche de personnes handicapées.

Sources	Obstacles de type 1	Obstacles de type 2	Obstacles de type 3	Autres types d'obstacles	Selon PH	Selon Employeurs	Selon Syndicats	Caractéristiques des MT
Éducation ouvrière. (2004). Syndicats et personnes handicapées : promouvoir le travail décent et combattre la discrimination. 2004/4. Numéro 137. 32 pages	Perception que les travailleurs ayant un handicap sont inaptes au travail	-	Le terme « raisonnable » peut se révéler être une pierre d'achoppement lors des négociations en entreprises sur ce point	-	-	-	x	-
FTQ. (2017). Avis de la FTQ sur le document de consultation, Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées 2018-2022. 21 pages.	Existence de préjugés et mythes	. Accès insuffisant au transport adapté . Réactions négatives des autres membres face à un traitement particulier ou à des demandes d'accommodement de la PH.	. Non implication syndicale Pourtant, il ne faut pas oublier que si ce sont les employeurs qui embauchent, ce sont surtout les travailleurs et les travailleuses qui vont les aider à bien s'intégrer et souvent même les former. . Difficultés d'accès au travail à temps partiel. . Contraintes syndicales de la convention collective empêchant les disparités de traitement pour les personnes qui occupent le même emploi.	. Absence de soutien possible pour soutenir la participation de la PH à des activités syndicales ou sociales dans l'entreprise (ex. personne sourde).	-	-	X	-
FTQ. (2012). Rapport final « Travaillons ensemble ». Un projet FTQ-ROSEPH. 80 pages.	. Existence de préjugés, mythes, craintes, réticences (ex. surcharge de travail) . Non reconnaissance du potentiel et des compétences des PH	-	-	-	-	-	X	Selon taille entreprise . difficultés spécifiques aux grandes entreprises, privées et publiques → à identifier les

Sources	Obstacles de type 1	Obstacles de type 2	Obstacles de type 3	Autres types d'obstacles	Selon PH	Selon Employeurs	Selon Syndicats	emplois où il pourrait y Caractéristiques des MT
(suite)								avoir des possibilités d'embauche → à trouver de nouvelles façons de faire pour permettre aux PH d'avoir au moins la chance de passer une entrevue
FTQ. (?). Agir pour le droit au travail des personnes handicapées. Guide d'information. 24 pages.	<ul style="list-style-type: none"> . Existence de préjugés . Capacités et compétences de ces personnes peu mises en évidence 	<ul style="list-style-type: none"> . Dans des milieux de travail déjà surchargés, difficultés d'adaptation. . Méconnaissance par l'employeur des possibilités d'aménagement et du soutien gouvernemental disponible → L'accommodement en milieu de travail → Le processus d'accommodement? 	<ul style="list-style-type: none"> . Les tests et entrevues ne sont pas toujours adaptés à certains handicaps comme le syndrome d'Asperger . Organisation du travail : horaire de travail ne concordant pas avec le transport adapté disponible dans la localité . Postes à temps partiel ou sur appel créant de l'instabilité pour les PH intellectuelles. . Conciliation des limitations fonctionnelles et des clauses des conventions collectives . Forte résistance à accepter que les personnes handicapées soient traitées différemment lorsqu'elles exercent 	<ul style="list-style-type: none"> . Manque de personnes assignées au dossier personnes handicapées dans l'entreprise et au syndicat . Personne ne répondant pas aux exigences académiques, techniques ou professionnelles du poste . Services non accessibles pour favoriser la participation à la vie syndicale. 	-	-	X	Entreprises assujetties à la Loi d'accès à l'égalité en emploi

Sources	Obstacles de type 1	Obstacles de type 2	des emplois couverts Obstacles de type 3	Autres types d'obstacles	Selon PH	Selon Employeurs	Selon Syndicats	Caractéristiques des MT
(suite)			par la convention collective. . Mauvaise préparation du milieu, des collègues. . Syndicat pas au courant des dispositions de la Loi d'accès à l'égalité en emploi					
Garcia, V., Gagnon, M., Boucher, N., Laberge, M., Duchesne, I., Gaucher, C. Letscher, S. et Dionne, C. (2018?). La perception du marché du travail par les personnes ayant des incapacités à l'emploi et en recherche d'emploi. 1 page.	Perception des personnes ayant des incapacités par les employeurs : → moins productifs (pour 74 % d'entre eux) → demandent des accommodements (pour 44 %) → suscitent la peur et le rejet (pour 36 %) → représentent un coût (pour 31 %) → sont malades (pour 26 %)	-	-	-	-	Combien et quels employeurs?	-	-
Groupe de travail spécial sur les possibilités d'emploi des personnes handicapées. (2013). Repenser l'incapacité dans le secteur privé. 32 pages.	Existence de mythes	-	-	Accès insuffisant à l'éducation et à la formation.	-	Secteur privé 200 employeurs	-	Secteur privé
Le Conference Board du Canada. (2001). Savoir tirer parti du potentiel des personnes handicapées. 66 pages.	. Obstacles comportementaux, stéréotypes et perceptions erronées . Facteurs environnementaux — c.-à-d., attitudes des collègues et manque de soutien social. . Entreprises continuant d'avoir de la difficulté à s'assurer l'engagement et le soutien des employés, des gestionnaires hiérarchiques et des groupes syndicaux.	Problèmes courants d'accès d'ordre matériel ou ayant trait aux communications courantes en milieu de travail	. Mauvaise compréhension des qualifications requises pour un poste . Obstacles inhérents au système d'emploi (politiques et pratiques). Aménagement des tâches, horaires de	Accès inadéquat aux études et aux expériences professionnelles formatrices qui contribuent à l'acquisition des compétences voulues pour concurrencer les autres candidats sur	X	Employeurs ontariens. Notamment sondage auprès de 1700 gros, moyens et petits employeurs (Secteur privé?)	-	-



Sources	Obstacles de type 1	Obstacles de type 2	travail, etc. Obstacles de type 3	le marché du Autres types d'obstacles	Selon PH	Selon Employeurs	Selon Syndicats	Caractéristiques des MT
(suite)			Trouver des candidats qualifiés. Pratiques traditionnelles déficientes en matière de recrutement et de sélection. . Difficultés à trouver l'information et les ressources dont ils ont besoin pour améliorer leurs pratiques de recrutement, éliminer des obstacles à l'emploi et signifier aux personnes handicapées qu'ils ont des emplois à leur offrir.	travail.				
Louvet, E. et Rohmer O. (2010). Les travailleurs handicapés sont-ils perçus comme des travailleurs compétents? <i>In psychologie du travail et des Organisations</i> . Décembre 2010. 17 pages.	Perceptions relatives aux PH dans le monde du travail? Davantage perçues comme désirables socialement et courageuses qu'utiles socialement Le fait que la PH travaille ne change pas ces perceptions.	-	-	-	-	Selon 75 employés de différentes entreprises françaises	-	-
Merzouk, R. (2008). Travail, handicap et discrimination : lorsque le travail devient aussi un espace de production du handicap. <i>Reflets : revue d'intervention sociale et communautaire</i> , vol. 14, 2008, p. 155-181.	Pratiques discriminatoires de la part des employeurs et des autres employés	Barrières architecturales	-	-	X	-	-	-
O.I.T. (2017). Une vue d'ensemble mondiale de l'action syndicale en matière de handicap et de travail décent. 34 pages.	. Existence d'attitudes ou d'un environnement découlant de préjugés sociaux ou reproduisant ou reposant sur des idées reçues	-	-	. PH n'ayant souvent pas les compétences ou l'expérience professionnelle que	-	-	X Dans 50 pays	-

Sources	Ex. Les personnes handicapées ne Obstacles de type 1	Obstacles de type 2	Obstacles de type 3	d'autres candidats Autres types d'obstacles	Selon PH	Selon Employeurs	Selon Syndicats	Caractéristiques des MT
(suite)	peuvent pas travailler ou trouver un emploi productif. Ces initiatives peuvent également être entreprises sans avoir consulté ou mobilisé les personnes handicapées elles-mêmes.			<ul style="list-style-type: none"> ont . Absence de conformité à l'agenda sur les droits ou le travail décent . Mal compréhension des questions relatives au handicap, comment elles s'appliquent au travail et le rôle des syndicats. . Le handicap n'est pas une question prioritaire . Travail syndical sur le handicap souvent déconnecté et recevant peu de soutien ou de capacités institutionnels pour son développement . Réticence des syndicats à s'écarter des questions de classe pour passer à des questions reposant sur l'identité. 				
Réseau national d'expertise en trouble du spectre de l'autisme. (2018). Dossier : L'emploi et les personnes ayant un trouble du spectre de l'autisme. Fiche synthèse 5 : Les obstacles et les facilitateurs sur le	Préjugés et discrimination (impacts sur les décisions d'embauche et sur le jugement de la performance au travail)	<ul style="list-style-type: none"> . Accès au transport et au logement . Accommodements possibles pour les personnes en situation 	Méconnaissance des pratiques de dotation permettant de réduire la discrimination à	<ul style="list-style-type: none"> . Possibilité de perdre ces bénéfices (liés au Programme de solidarité sociale) 	X	X	-	-

Sources	Obstacles de type 1	Obstacles de type 2	Obstacles de type 3	Autres types d'obstacles	Selon PH	Selon Employeurs	Selon Syndicats	Caractéristiques des MT
<p>marché du travail pour les personnes ayant un TSA. 8 pages³.</p>		<p>de handicap ou ayant un TSA?</p> <ul style="list-style-type: none"> . inquiétude autour du coût d'un accommodement . Méconnaissance des droits, des accommodements et des services 	<p>l'embauche</p>	<p>peut parfois être un frein à la recherche d'emploi pour certaines personnes</p> <ul style="list-style-type: none"> . Non correspondance entre le profil des emplois disponibles dans une communauté et le profil de compétences et les besoins en soutien propres à chaque personne ayant un TSA . L'accès à des services socioprofessionnels de qualité . Les employeurs connaissent souvent assez peu les lois, ainsi que les politiques sur la diversité dans leurs propres organisations . Méconnaissance des services financés par Emploi-Québec ou par le Réseau de la santé et des services 				

³ Voir aussi la référence suivante : Réseau national d'expertise en trouble du spectre de l'autisme. (?). Vous souhaitez ou vous venez d'embaucher une personne ayant un trouble du spectre de l'autisme (TSA)? Voici votre aide-mémoire! 1 page.

Sources	Obstacles de type 1	Obstacles de type 2	Obstacles de type 3	Autres types d'obstacles	Selon PH	Selon Employeurs	Selon Syndicats	Caractéristiques des MT
<p>Secrétariat du Conseil du trésor. (2017). Plan d'action favorisant l'intégration des personnes handicapées pour 2016-2017. 26 pages.</p>	<ul style="list-style-type: none"> . Présence de préjugés à l'égard des personnes handicapées concernant leur capacité à occuper un emploi . Méconnaissance de la réalité des personnes handicapées 	<ul style="list-style-type: none"> . Obstacles limitant l'accès des PH à leur lieu de travail . Accessibilité restreinte des lieux, des espaces de stationnement et manque d'information . Adaptation des outils de travail 	<ul style="list-style-type: none"> . Manque de candidatures de personnes handicapées dans les banques de candidatures . Difficulté de repérer les personnes handicapées parmi les autres candidatures . Méconnaissance du nouveau processus d'embauche dans la fonction publique (accès à l'égalité) 	<p>sociaux</p> <ul style="list-style-type: none"> . Accès à l'information du Conseil du trésor . Méconnaissance des obstacles compromettant l'intégration sociale et professionnelle des personnes handicapées . Manque d'information sur le PDEIPH . Difficulté pour une personne handicapée d'obtenir une première expérience de travail significative 	?	?	?	Relatif à la fonction publique du Québec
<p>Stiker, H-J. (2006). Les personnes en situation de handicap dans l'entreprise. ERES. Reliance. 2006/1 numéro 19. Pages 34 à 41.</p>	<p>Représentations des employeurs. Stéréotypes/préjugés/discriminations (par testing CV). Peurs, gênes, retrait devant le handicap</p>	<ul style="list-style-type: none"> . Obstacles matériels et architecturaux . Obstacles liés à l'information et aux communications . Obstacles d'ordre technologique 	<ul style="list-style-type: none"> . Obstacles systémiques 	-	-	Différentes enquêtes auprès des employeurs avant ou après la loi de 1987		Renaud Sainsaulieu utilise le terme des « mondes sociaux de l'entreprise », signifiant par-là que, selon le secteur d'activité, l'origine et l'histoire de l'entreprise, son mode de gestion, sa situation géographique, etc., les habitudes, les représentations, les montages qui président à la gestion des



Sources	Obstacles de type 1	Obstacles de type 2	Obstacles de type 3	Autres types d'obstacles	Selon PH	Selon Employeurs	Selon Syndicats	ressources Caractéristiques des MT
(suite)								humaines, et donc aussi à la gestion des personnels fragiles ou handicapés, sont très différents. Il s'agissait à ses yeux d'adapter les propositions d'embauches ou de maintien dans l'emploi en fonction de ces types différents. Enfin il faut préciser que plus la taille de l'entreprise est importante et plus il y a discrimination envers le candidat handicapé.