

PERSONNES HANDICAPÉES, TÉLÉTRAVAIL ET FORMATION À DISTANCE : AVANT, PENDANT ET APRÈS PANDÉMIE

Résultats d'un sondage national

Février 2023



ÉQUIPE DE RÉALISATION

CCPH

Pascale Chanoux, coordonnatrice

ATN

Claire Bourget, directrice intelligence d'affaire et recherche marketing

Virginie Gagné, consultante en recherche marketing

Claudine Vézina, chargée de communication

Comité Enquête

Catherine Bourgault, conseillère (OPHQ)

Roch Ducharme, directeur général (CRISPESH)

Marie-France Héroux, conseillère à la formation (CQEA)

Oriana Maldonado Carriazo, conseillère en intervention sectorielle (CPMT)

Nancy Moreau, directrice générale (Sphère)

Véronique Vézina, directrice ROP03 (COPHAN)

Traitement des données

Francis Jarry, analyste (NUMEA)

Révision linguistique

Cendrine Audet (Littéra)

Dépôt légal : 2023

Bibliothèque et Archives nationales du Québec

Bibliothèque et Archives Canada

ISBN (PDF) : 978-2-925349-00-6

REMERCIEMENTS

L'équipe de réalisation tient à remercier sincèrement les participantes et participants à cette enquête et tous les autres individus, qui de près ou de loin, ont alimenté, par leurs données ou leurs points de vue, cette enquête.

Le CCPH remercie également la **Commission des partenaires du marché du travail (CPMT)** pour le soutien financier accordé à cette enquête et **SPHÈRE** pour le financement complémentaire accordé (certaines cartes cadeaux destinées aux participantes et participants).

TABLE DES MATIÈRES

Introduction	5
Méthodologie	6
Pour la lecture du document	8
Section 1 - Profil des répondant(e)s	9
Section 2 – Télétravail et formation à distance avant la pandémie.....	18
Section 3 – Impact de la pandémie sur le télétravail et formation à distance (pendant la pandémie)	24
Section 4 – Vécu lié au télétravail et à la formation à distance	41
Section 5 – Utilisation des services publics d'emploi	58
Section 6 – Perspectives pour l'avenir	61
Synthèse des résultats	69
Conclusion	77

INTRODUCTION

À l'invitation du Comité consultatif Personnes handicapées (CCPH), l'Académie de la transformation numérique (ATN) de l'Université Laval a réalisé un sondage provincial visant à connaître le vécu des personnes handicapées en matière de **télétravail** et de **formation à distance**, et ce, avant et pendant la pandémie liée à la COVID-19. En outre, l'étude menée a cherché à connaître les perceptions quant aux perspectives et projections pour l'avenir de ces deux pratiques auprès des personnes sondées. Globalement, cette collecte d'information visait à répondre à terme à la question suivante : « Les services publics d'emploi offerts aux personnes handicapées sont-ils adaptés aux nouvelles réalités du télétravail et de la formation à distance ? » Ainsi, grâce aux réponses obtenues, le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MESS), dont Emploi-Québec (EQ), qui ont encouragé le CCPH à réaliser le présent sondage, pourront identifier, dans un second temps, les approches appropriées à offrir en matière de Services publics d'emploi (SPE), qu'il s'agisse d'outils, de démarches d'accompagnement, de programmes ou de mesures.

Par **personne handicapée**, on se réfère dans cette étude à la définition légale, soit « toute personne ayant une déficience entraînant une incapacité significative et persistante et qui est sujette à rencontrer des obstacles dans l'accomplissement d'activités courantes ». ¹ L'incapacité peut être motrice, intellectuelle, de la parole ou du langage, visuelle, auditive ou associée à d'autres sens. Elle peut être reliée à des fonctions organiques ou, encore, liée à un trouble du spectre de l'autisme ou à un trouble plus grave de santé mentale.

Afin de dégager une vue d'ensemble de la situation au sein de la population étudiée, l'équipe de l'ATN a réalisé une collecte de données au moyen d'un questionnaire Web. Le présent rapport présente les résultats obtenus par cette collecte.

¹ Source : Office des personnes handicapées du Québec (OPHQ), récupéré le 6 février 2023 de www.ophq.gouv.qc.ca et Publications Québec, Loi assurant l'exercice des droits de personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale, www.legisquebec.gouv.qc.ca/fr/document/lc/e-20.1

MÉTHODOLOGIE

À la suite de sessions de travail avec les membres du comité mis en place par le CCPH pour la réalisation du projet, le questionnaire ayant servi au sondage et comportant un total de 110 questions a été programmé et rendu disponible sur la plateforme de sondage Qualtrics. Cette plateforme répond aux exigences gouvernementales en matière de protection des renseignements personnels. Trois différents prétests ont été réalisés (dont certains par téléphone) pour s'assurer d'une durée raisonnable d'administration et de la compréhension de l'ensemble des termes utilisés et des questions posées.

La collaboration d'organismes du mouvement d'action communautaire autonome des personnes handicapées a été demandée pour le recrutement des participant(e)s au sondage. Un courriel de sollicitation a d'abord été transmis à 252 organismes préalablement ciblés. Ce courriel contenait, entre autres, une adresse URL menant à une trousse d'outils de communication proposés pour faciliter la sollicitation d'éventuels participant(e)s au sondage. Celle-ci incluait un visuel Facebook, un visuel Instagram, un bandeau publicitaire Web, une proposition de textes pour les médias sociaux de même qu'une proposition de textes adaptables pour un site Web, une infolettre ou un bulletin.

La participation à l'enquête a été motivée par le tirage de 50 cartes-cadeaux de 40 \$ chacune parmi tous les répondant(e)s au sondage. Des relances téléphoniques et par courriel ont également été faites auprès des organismes sollicités pour s'assurer que ceux-ci transmettent à leurs membres une invitation à participer au sondage.

Pour être éligibles à répondre à ce sondage, les individus devaient répondre aux critères suivants :

- Résider au Québec;
- Être âgé(e)s de 15 ans ou plus;
- Avoir été en situation de télétravail et/ou de formation à distance au cours des 3 dernières années;
- Être limité(e)s dans leurs activités quotidiennes en raison d'une condition ou d'un problème de santé à long terme, en lien, par exemple, avec la vision, l'audition, la mobilité, la flexibilité, la dextérité, la douleur, l'apprentissage, le développement, la santé mentale, la mémoire ou autre(s).

MÉTHODOLOGIE ... suite

L'ATN a également mis en place une campagne de recrutement payante sur Facebook et sur Google Ads. Cette campagne a été réalisée entre le 2 et le 27 septembre dans le cas de Facebook, et entre le 9 et le 30 septembre dans le cas de Google Ads. Nous avons également sollicité des panélistes de l'enquête NETendances, propriété de l'ATN, que nous savions avoir le profil recherché.

Grâce à la combinaison de ces méthodes de recrutement, **601 personnes** ont pu commencer à remplir en ligne le questionnaire de sondage. De ce nombre, 304 personnes ont été exclues pour les raisons suivantes :

- 189 personnes qui n'avaient pas indiqué vivre avec une déficience qui entraîne une incapacité significative et persistante qui les rend sujettes à rencontrer des obstacles dans l'accomplissement de leurs activités courantes;
- 43 personnes qui ne répondaient pas à la condition d'avoir été, au cours des 3 dernières années, en situation de télétravail ou de formation à distance;
- 122 personnes qui ne se sont pas rendues suffisamment loin dans le questionnaire.

Au total, ce sont donc **247 participant(e)s** qui ont répondu à l'entièreté du sondage entre le 22 juillet et le 19 octobre 2022.

En raison de la méthode d'échantillonnage « non-probabiliste » utilisée, il n'est pas possible de généraliser les résultats avec confiance à une population plus large, notamment parce qu'il est difficile d'identifier la présence de biais et d'évaluer la précision des estimations produites avec ce type d'échantillon. Il faut donc conserver une certaine prudence dans l'interprétation des résultats et chercher surtout à identifier les faits marquants qui s'en dégagent.

POUR LA LECTURE DU DOCUMENT

Définitions :

La **formation à distance** désigne les processus de formation initiale ou continue, individuelle ou collective, se faisant à distance. La notion de distance évoque l'éloignement géographique entre les diverses parties à la formation, soit les formateur(trice)s et les apprenant(e)s.

Le **télétravail** désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail, qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'employeur, est effectué par un(e) salarié(e) hors de ces locaux de façon volontaire, en utilisant les technologies de l'information et de la communication.

Analyse et interprétation des résultats :

Chacune des questions du sondage a été croisée avec les variables suivantes : le genre (femme, homme, autre), le groupe d'âge (15 à 34 ans, 35 à 54 ans et 55 ans et plus), la situation actuelle d'emploi (présentement à l'emploi ou non), le niveau du diplôme obtenu (universitaire, collégial ou autres) et le type de limitations selon quatre grands regroupements (motrices, sensorielles, en santé mentale et en apprentissage). Dans ce rapport, seules les **différences significatives observées** sur ces croisements ont mises en relief, en plus, bien sûr, des résultats aux questions posées.

Et tout au long de ce rapport, les écarts significatifs sont présentés dans des encadrés gris comme le suivant :

Les chiffres en **rouge** indiquent des résultats significativement inférieurs au total, dans un intervalle de confiance de 95 %; en **rouge gras**, l'intervalle de confiance est de 99 %.

Les chiffres en **vert** indiquent des résultats significativement supérieurs au total, dans un intervalle de confiance de 95 %; en **vert gras**, l'intervalle de confiance est de 99 %.

A man with a beard and short dark hair, wearing a white button-down shirt and dark trousers, is seated in a black and silver wheelchair. He is focused on a black laptop on a white desk, with his hands on the keyboard. The setting is a bright, modern office with a white brick wall, a wooden bookshelf holding books and a plant, and a large window in the background. A red rectangular box is overlaid on the right side of the image, containing white text.

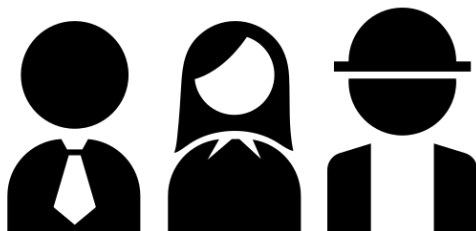
SECTION 1

PROFIL DES RÉPONDANT(E)S

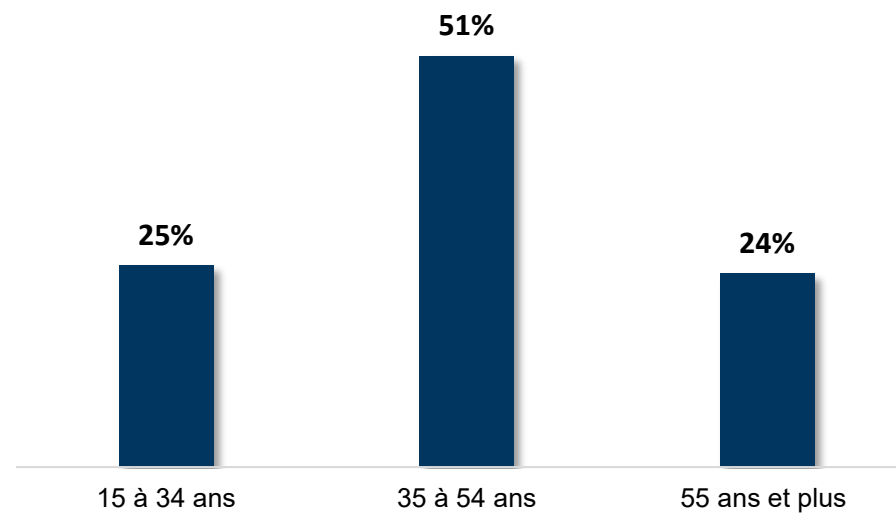
PROFIL SOCIODÉMOGRAPHIQUE

247 personnes (100 %) ont répondu au questionnaire en ligne

Pourcentage de participant(e)s dans chaque catégorie d'âge

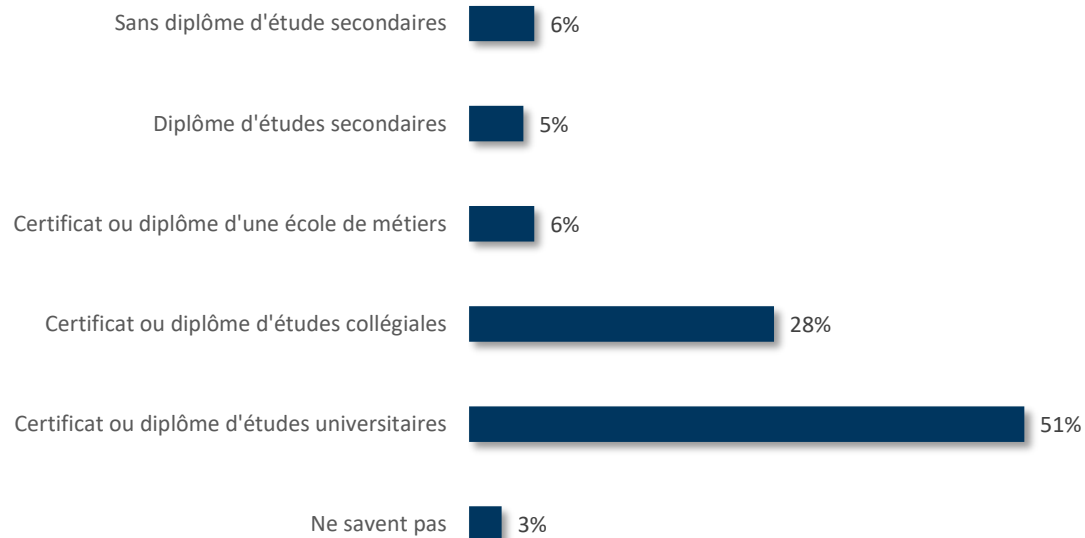


De ce nombre, 69 % des personnes s'identifient comme des femmes, 30 % s'identifient comme des hommes, 1 % des personnes ont une autre identité de genre.



DIPLÔME

Pourcentage de répondant(e)s pour chaque type de diplôme



Question : Quel est le dernier diplôme d'études que vous avez obtenu ?

Base : total répondant(e)s (n=247)

Différences statistiques observées:

Sans diplôme d'études secondaires

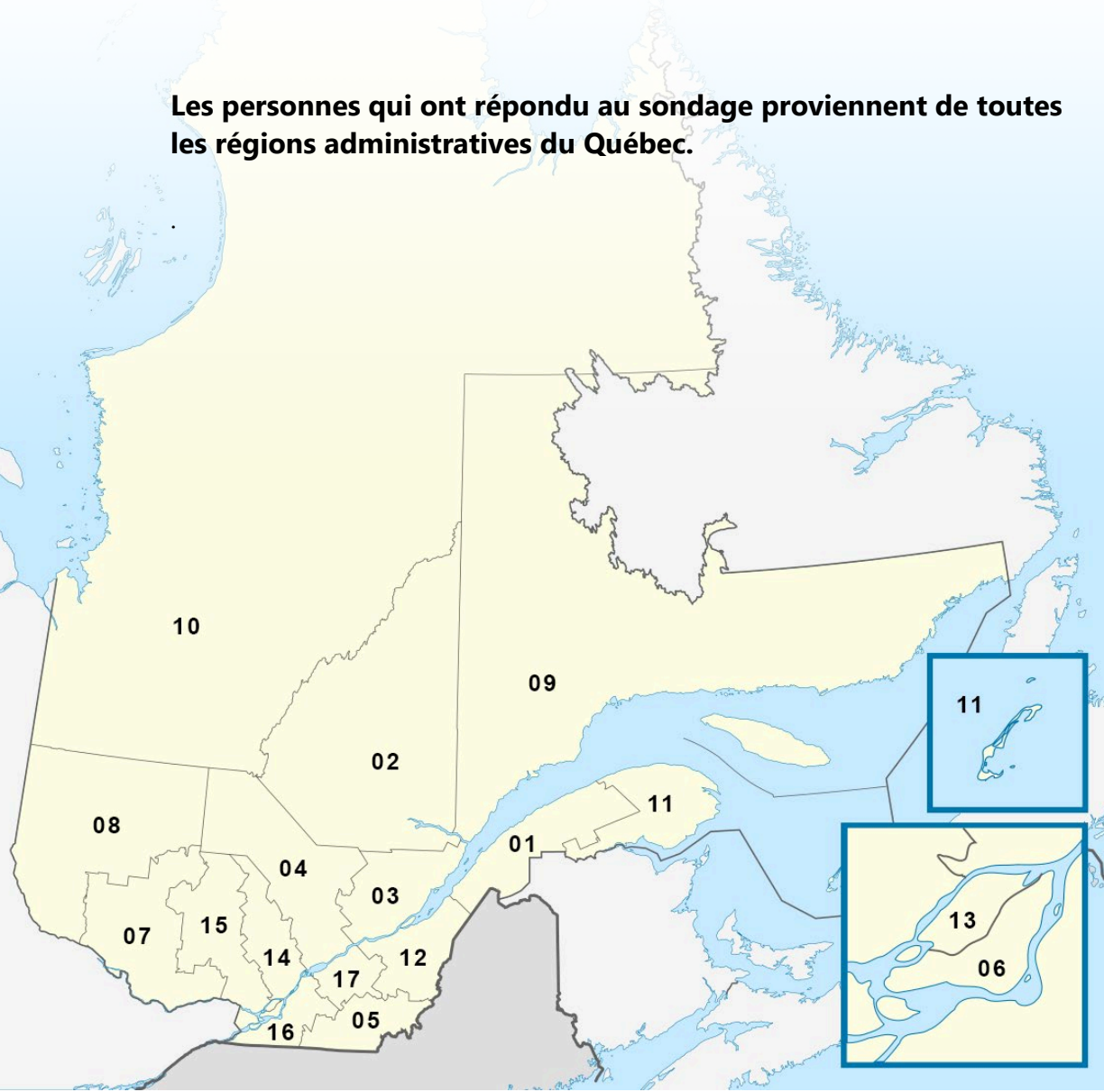
Ce résultat est significativement supérieur auprès des répondant(e)s qui **ne sont pas présentement à l'emploi** (12 %) ainsi que de ceux(celles) âgé(e)s de **15 à 34 ans** (11 %), et inférieur auprès des répondant(e)s **présentement à l'emploi** (3 %).

Études collégiales

Ce résultat est significativement supérieur auprès **des hommes** (37 %) et inférieur auprès **des femmes** (23 %).

DISTRIBUTION GÉOGRAPHIQUE

Les personnes qui ont répondu au sondage proviennent de toutes les régions administratives du Québec.

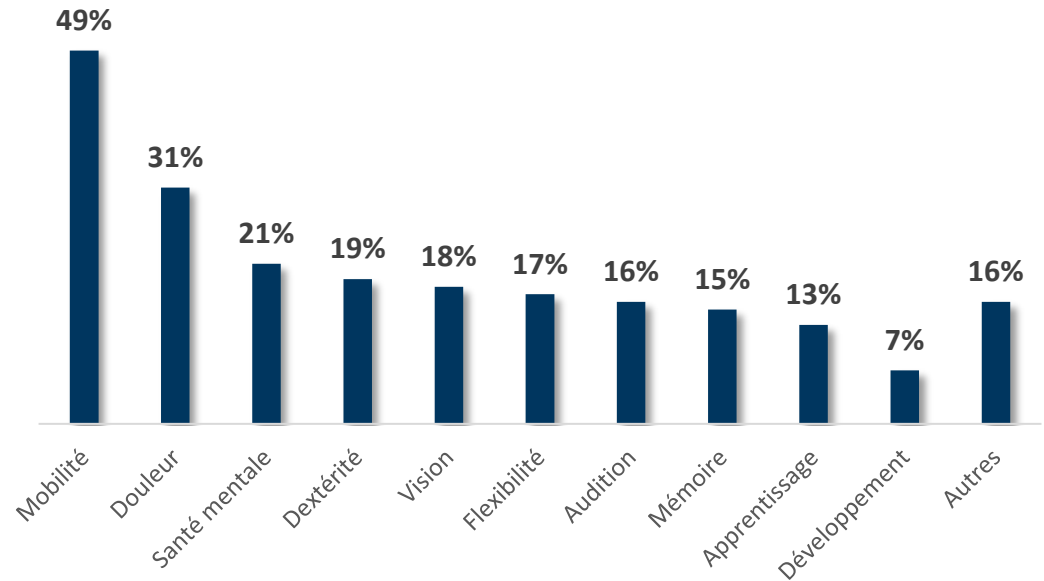


Région administrative	Pourcentage de répondant(e)s
01 Bas-Saint-Laurent	2 %
02 Saguenay–Lac-Saint-Jean	2 %
03 Capitale-Nationale	16 %
04 Mauricie	3 %
05 Estrie	4 %
06 Montréal	26 %
07 Outaouais	5 %
08 Abitibi-Témiscamingue	2 %
09 Côte-Nord	1 %
10 Nord-du-Québec	0 %
11 Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine	3 %
12 Chaudière-Appalaches	4 %
13 Laval	3 %
14 Lanaudière	1 %
15 Laurentides	8 %
16 Montérégie	17 %
17 Centre-du-Québec	3 %
	100 %

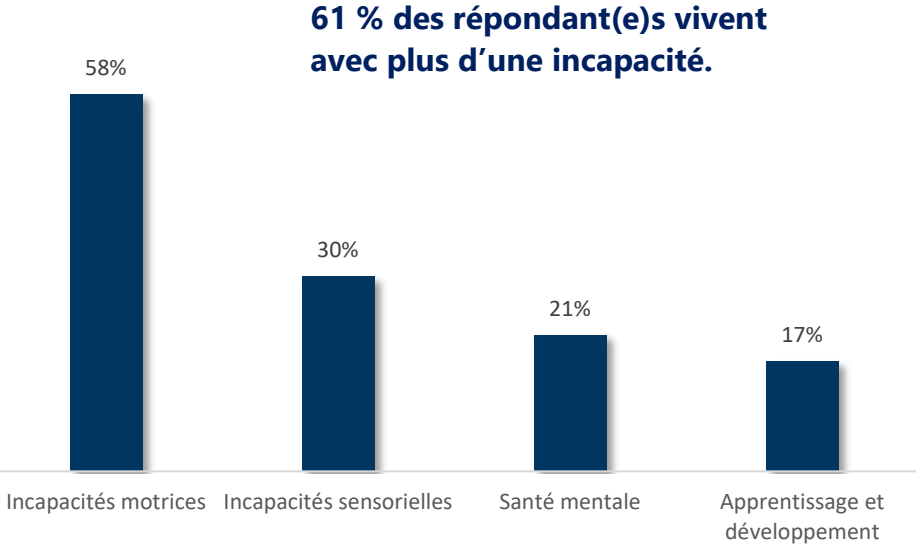
CATÉGORIES (REGROUPEMENTS) D'INCAPACITÉS

Tous les répondant(e)s vivent avec au moins une incapacité. Certaines incapacités ont été regroupées en quatre grandes catégories pour l'analyse. Ce regroupement est présenté dans le graphique de droite, ci-bas. Les incapacités **motrices** regroupent les incapacités liées à la mobilité, à la flexibilité et à la dextérité. Les incapacités **sensorielles** regroupent les incapacités liées à la vision et à l'audition.

Pourcentage de répondant(e)s dans chaque type d'incapacités



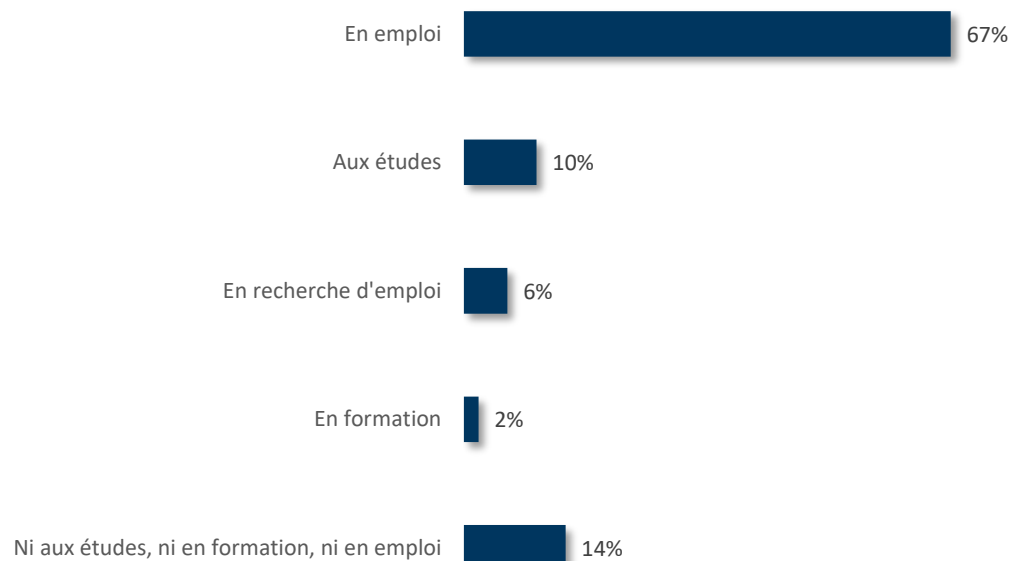
Pourcentage de répondant(e)s dans chaque catégorie d'incapacités



Question : Parmi les incapacités suivantes, lesquelles affectent vos activités ?
Base : total répondant(e)s (n=247)

SITUATION PROFESSIONNELLE

Pourcentage de répondant(e)s dans chaque type de situations professionnelles



Question : Actuellement, êtes-vous... ?

Base : total répondant(e)s (n=247)

Différences statistiques observées :

Aux études

Ce résultat est significativement supérieur auprès des répondant(e)s âgé(e)s de **15 à 34 ans (27 %)** et inférieur auprès des répondant(e)s **âgé(e)s de 35 à 54 ans (3 %)**.

En emploi

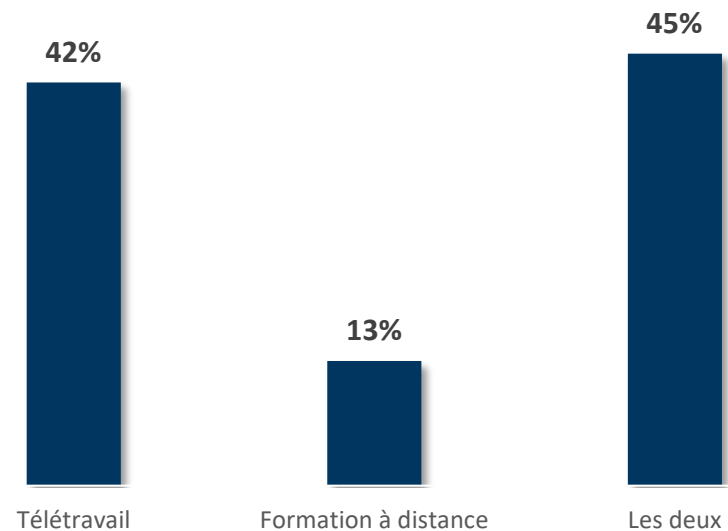
Ce résultat est significativement supérieur auprès des répondant(e)s âgé(e)s de **35 à 54 ans (77 %)** et inférieur auprès des répondant(e)s **âgé(e)s de 55 ans et plus (56 %)** ainsi que de ceux(elles) ayant un diplôme autre que collégial ou universitaire comme plus haut diplôme obtenu (**56 %**).

Ni aux études, ni en formation, ni en emploi

Ce résultat est significativement supérieur auprès des répondant(e)s âgé(e)s de **55 ans et plus (27 %)** et inférieur auprès des répondant(e)s **âgé(e)s de 35 à 54 ans (10 %)** ainsi que de ceux(elles) ayant un **diplôme universitaire comme plus haut diplôme obtenu (9 %)**.

SITUATION DE TÉLÉTRAVAIL ET DE FORMATION À DISTANCE DES TROIS DERNIÈRES ANNÉES

Pourcentage de répondant(e)s qui ont été en télétravail, en formation à distance ou les deux au cours des trois dernières années



Question : Au cours des trois dernières années, avez-vous été en situation de télétravail ou de formation à distance ?

Base : total répondant(e)s (n=247)

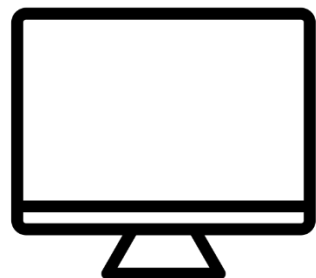
Différence statistique observée :



Parmi les répondant(e)s ayant été dans une situation combinant le télétravail et la formation à distance (les deux), le pourcentage de répondant(e)s âgé(e)s de **15 à 34 ans (56 %)** est significativement supérieur au total (**45 %**).

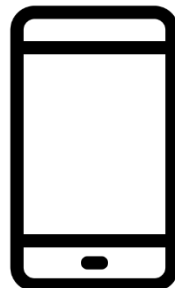
PORTRAIT TECHNOLOGIQUE POUR LE TRAVAIL

Appareil fixe



97 % des répondant(e)s disposent d'un ordinateur (portable ou de table) pour le travail.

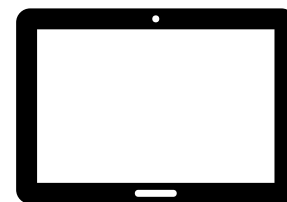
Téléphone intelligent



75 % des répondant(e)s possèdent un téléphone intelligent pour le travail.

Ce résultat est significativement supérieur auprès **des hommes (84 %)**.

Tablette électronique



37 % des répondant(e)s ont une tablette électronique pour le travail.

Ce résultat est significativement supérieur auprès **des hommes (48 %)** ainsi que des répondant(e)s âgé(e)s de **55 ans et plus (49 %)**.

Accès Internet



94 % des répondant(e)s affirment que leur accès Internet à la maison est adéquat pour le travail.

Ce résultat est significativement inférieur auprès des répondant(e)s âgé(e)s de **35 à 54 ans (90 %)**.

Question : Disposez-vous des appareils suivants pour le travail ?

Base : total répondant(e)s (n=247)

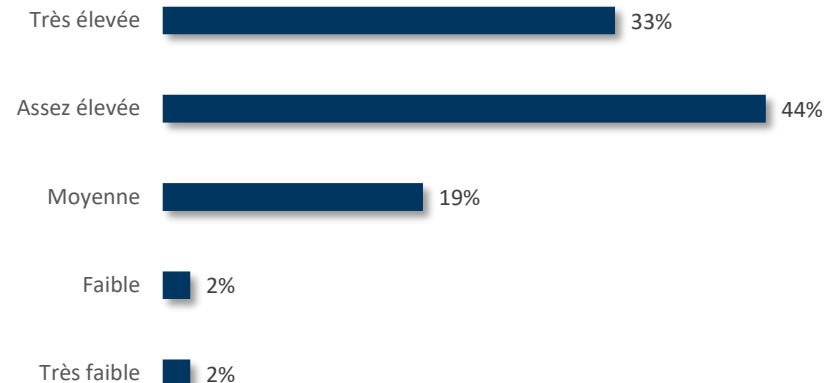


HABILETÉS TECHNIQUES

Lorsqu'interrogé(e)s sur la maîtrise des outils numériques avant la pandémie, 77 % des répondant(e)s considèrent que leur maîtrise des outils numériques (p. ex. ordinateur ou téléphone intelligent) était élevée (« très élevée » ou « assez élevée »), 19 % des répondant(e)s, comme étant moyenne et 4 % comme étant faible (niveau « faible » ou « très faible »).

À titre comparatif, toujours avant la pandémie, 91 % des répondant(e)s considéraient comme étant assez ou très développé leur niveau de compétences en lecture et en écriture. C'était aussi 62 % des répondant(e)s qui considéraient comme étant assez ou très développé leur niveau de compétences en mathématiques.

Autoévaluation de la maîtrise des outils numériques



Différence statistique observée :

Chez les répondant(e)s avec diplôme d'études autres que collégiales ou universitaires, **10 %** considèrent que leurs compétences sont faibles ou très faibles.

Question : Selon vous, avant la pandémie, votre maîtrise des outils numériques comme l'ordinateur ou le téléphone intelligent était : très élevée, assez élevée, moyenne, faible, très faible ?

Base : total répondant(e)s (n=247)

A man with a beard and short dark hair, wearing a white button-down shirt, is seated in a black wheelchair. He is focused on a black laptop on a white desk, with his hands on the keyboard. The setting is a bright, modern office with a white brick wall, a wooden bookshelf filled with books, and a potted plant in the background. A large window on the left shows a view of trees outside.

SECTION 2 TÉLÉTRAVAIL ET FORMATION À DISTANCE AVANT LA PANDÉMIE



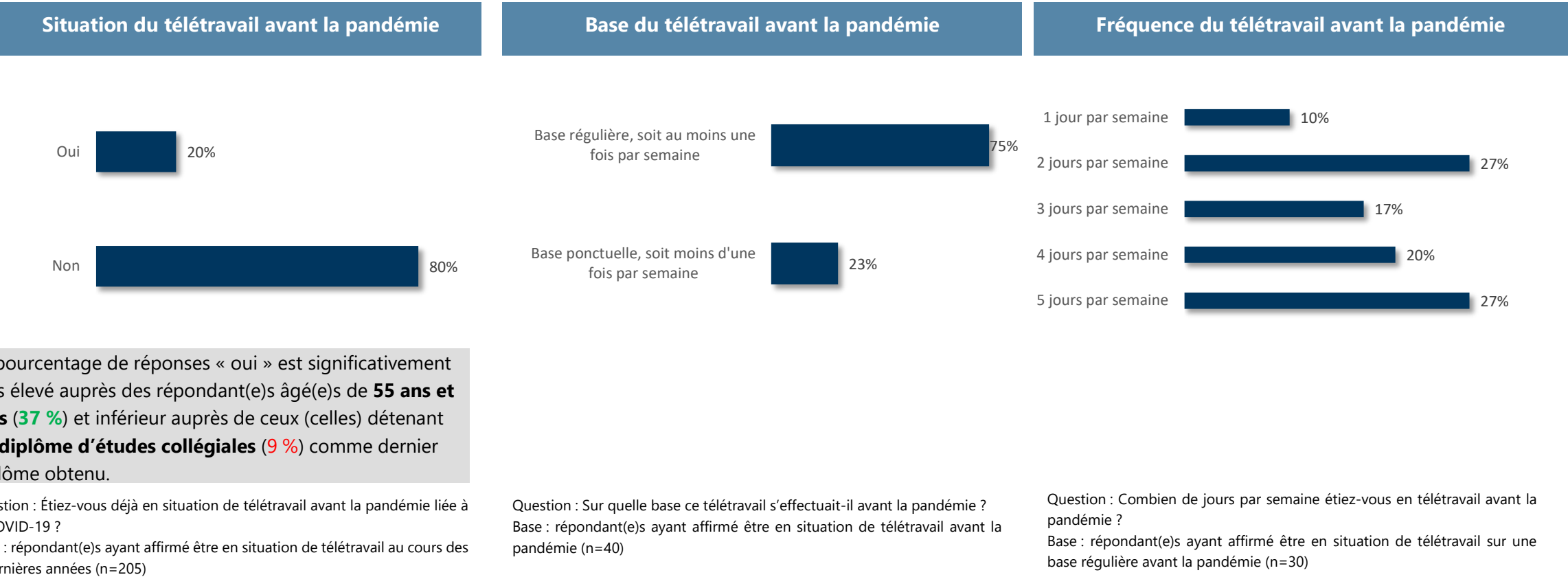
SITUATION DU TÉLÉTRAVAIL AVANT LA PANDÉMIE

Seulement 20 % de l'ensemble des répondant(e)s affirment avoir été en situation de télétravail avant la pandémie.

Parmi ceux-ci, 75 % étaient en télétravail sur une base régulière, soit plus d'une fois par semaine. Plus précisément, près de 65 % étaient en télétravail plus de trois jours par semaine (3, 4 et 5 jours), alors que 37% se trouvaient en télétravail deux jours ou moins par semaine (1 et 2 jours).

Les graphiques présentés à la page suivante présentent le détail de la situation du télétravail avant la pandémie.

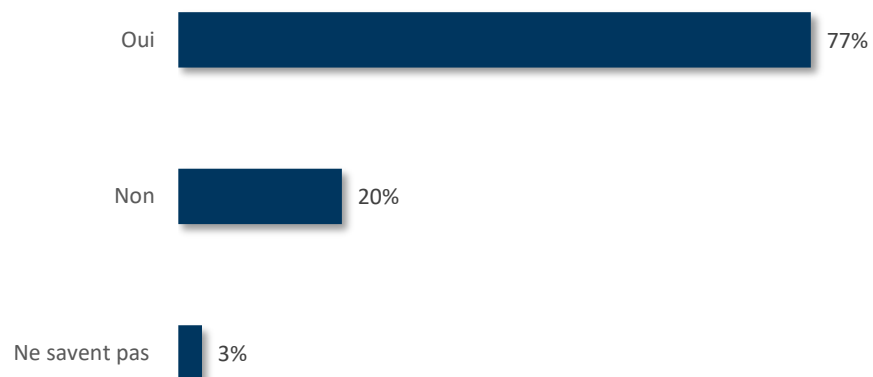
SITUATION DU TÉLÉTRAVAIL AVANT LA PANDÉMIE



POSTE DE TRAVAIL AUSSI BIEN ADAPTÉ QUE CELUI AU BUREAU

Parmi les répondant(e)s en situation de télétravail sur une base régulière avant la pandémie, 77 % estiment que leur poste de travail à la maison est aussi bien adapté que celui au bureau.

Adaptation du poste de travail à la maison



Question : Votre poste de travail est-il aussi bien adapté que celui au bureau ?

Base : répondant(e)s ayant affirmé être en situation de télétravail sur une base régulière avant la pandémie (n=30)

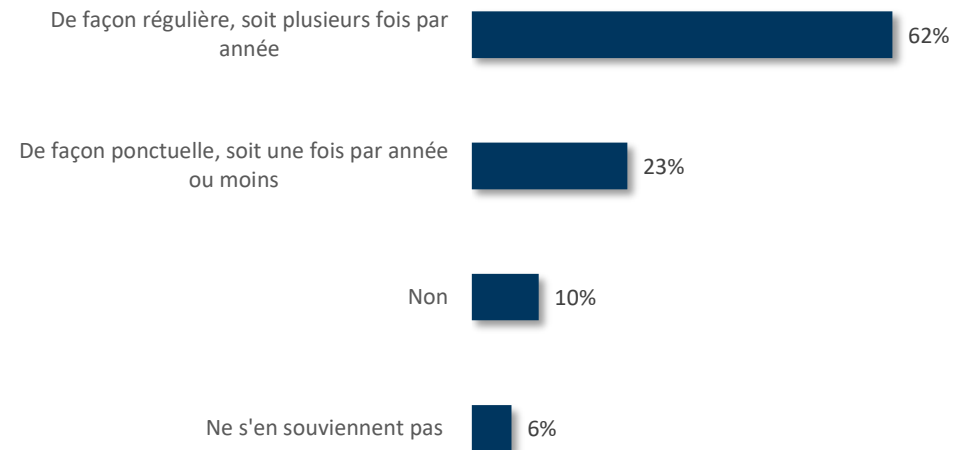




SITUATION DE LA FORMATION À DISTANCE AVANT LA PANDÉMIE

La majorité des répondant(e)s ayant bénéficié de formation(s) à distance avant la pandémie l'ont fait de façon régulière, soit plusieurs fois par année (62 %).

Situation de formation à distance avant la pandémie



Différences statistiques observées:

Le pourcentage de réponses « De façon ponctuelle » est significativement plus élevé auprès des répondant(e)s qui sont **présentement à l'emploi** (30 %) et inférieur auprès de ceux(celles) qui **ne sont pas présentement en emploi** (15 %).

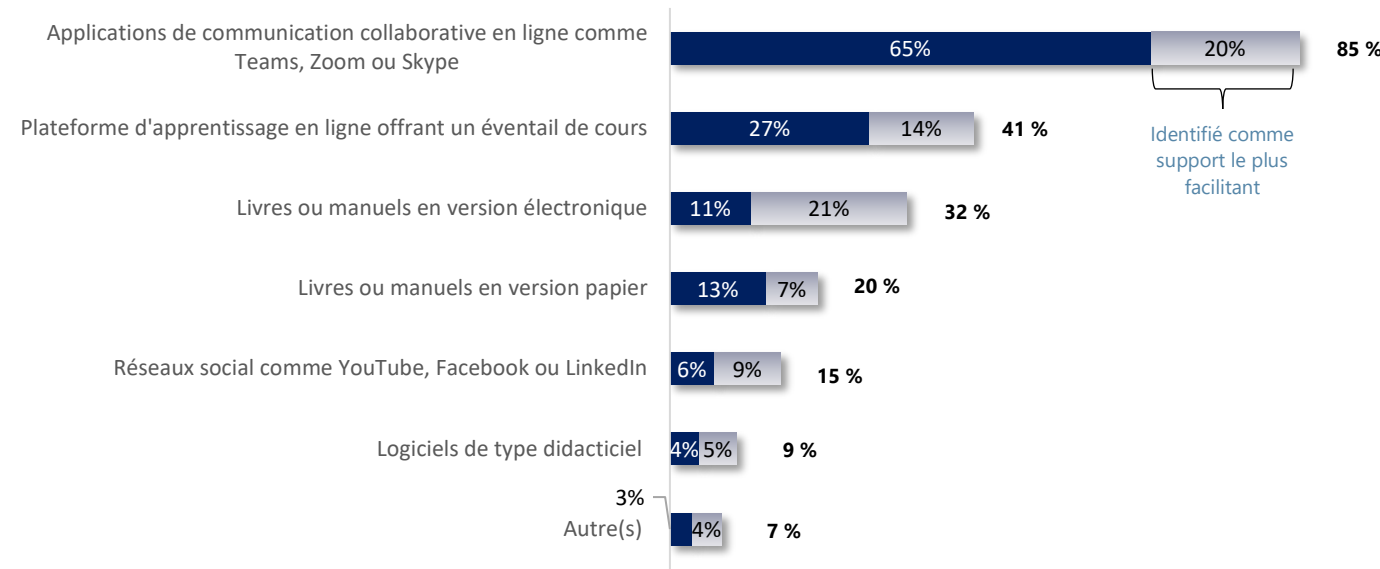
Question : Que ce soit en situation d'emploi ou de recherche d'emploi, avez-vous bénéficié d'une formation à distance de façon ponctuelle ou de façon régulière ?

Base : répondant(e)s ayant affirmé avoir bénéficié d'une formation à distance de façon régulière ou ponctuelle avant la pandémie (n=143)

SUPPORTS DE LA FORMATION À DISTANCE

Les applications de communication collaborative en ligne comme Teams, Zoom ou Skype ressortent comme étant le support le plus utilisé par les répondant(e)s. En effet, sur la base des répondant(e)s ayant mentionné avoir bénéficié d'une formation à distance de façon régulière ou ponctuelle avant la pandémie, 85 % des répondant(e)s l'ont fait sur ce support dont 20 % affirment qu'il s'agit du support le plus facilitant pour eux. Les plateformes d'apprentissage en ligne offrant un éventail de cours (qui se passent ou non en même temps) ressortent en deuxième position avec 41 % des répondant(e)s.

Support(s) de formation en ligne utilisé(s) avant la pandémie par les répondants(s) ayant bénéficié d'une formation à distance



Question : Sur quel(s) support(s) avez-vous suivi cette formation à distance et parmi ces supports, lequel ou lesquels avez-vous trouvé(s) le(s) plus facilitant(s) pour vous ?
Base : répondant(e)s ayant affirmé avoir bénéficié d'une formation à distance de façon régulière ou ponctuelle avant la pandémie (n=121)

A man with a beard and short dark hair, wearing a white button-down shirt and dark trousers, is seated in a black and silver wheelchair. He is focused on a black laptop on a white desk, with his hands on the keyboard. The setting is a bright, modern office with a white brick wall, a wooden bookshelf holding books and a potted plant, and a large window in the background. A red text box is overlaid on the right side of the image.

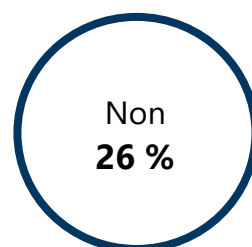
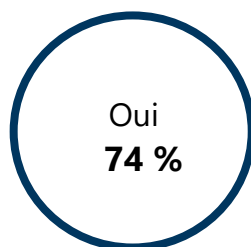
SECTION 3

IMPACT DE LA PANDÉMIE SUR LE
TÉLÉTRAVAIL ET LA FORMATION À
DISTANCE (pendant la pandémie)

SITUATION D'EMPLOI AVANT LA PANDÉMIE

Près des trois quarts des répondant(e)s (74 %) étaient à l'emploi avant l'arrivée de la pandémie en mars 2020. Ce pourcentage est encore plus élevé auprès des répondant(e)s présentement à l'emploi (87 %).

Pourcentage de répondant(e)s en emploi avant le début de la pandémie (avant mars 2020)



Différences statistiques observées:

Le pourcentage de réponses « oui » est significativement plus élevé auprès des répondant(e)s **présentement à l'emploi (87 %)** et inférieur auprès de ceux(celles) qui **ne sont pas présentement à l'emploi (47 %)**.

Le pourcentage de réponses « non » est significativement inférieur auprès des répondant(e)s **présentement à l'emploi (13 %)** et supérieur auprès de ceux(celles) qui **ne sont pas présentement à l'emploi (53 %)**.

Question : Avant le début de la pandémie liée à la COVID-19, soit avant mars 2020, étiez-vous en emploi ?
Base : total répondant(e)s (n=247)





EFFET DE LA PANDÉMIE SUR LES ACTIVITÉS PROFESSIONNELLES

À la suite immédiate de l'arrivée de la pandémie, 66 % des répondant(e)s sont passé(e)s en mode télétravail (100 % ou hybride), alors que 12 % ont subi un licenciement (temporaire ou définitif). En outre, pour 9 % des répondant(e)s, la pandémie n'a engendré aucun effet sur leurs activités professionnelles.

Effet de la pandémie sur les activités professionnelles	% des réponses
Passage en mode 100 % télétravail	49 %
Passage en mode hybride « lieu de travail et télétravail »	17 %
Licenciement temporaire	8 %
Licenciement définitif	4 %
Salaire sans rien faire à la maison	3 %
Autre effet (p. ex. démission, travail à temps partiel pour s'occuper des enfants, congé de maternité, arrêt maladie)	10 %
Aucun effet	9 %

Question : Parmi les choix proposés, quel a été l'effet immédiat de l'arrivée de la pandémie sur votre activité professionnelle ?

Base : répondant(e)s à l'emploi avant la pandémie (n=183)

Différences statistiques observées:

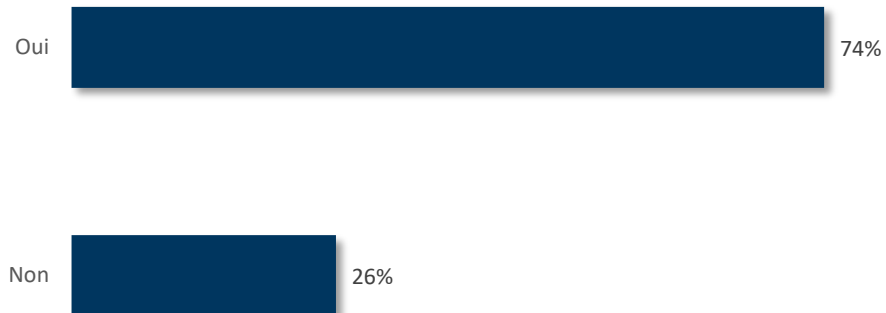
Le passage en mode 100 % télétravail est significativement plus élevé auprès des répondant(e)s détenant **un diplôme universitaire** comme dernier diplôme obtenu (56 %), des répondant(e)s **présentement à l'emploi** (55 %) et **des femmes** (54%), mais inférieur auprès **des hommes** (37 %) ainsi que des répondant(e)s qui **ne sont présentement pas à l'emploi** (26 %).

Le licenciement temporaire est significativement plus élevé auprès des répondant(e)s qui **ne sont pas présentement à l'emploi** (21 %) et moins élevé auprès des répondant(e)s **présentement à l'emploi** (4 %).

PASSAGE EN TÉLÉTRAVAIL ET COMPÉTENCES NUMÉRIQUES

Pour réaliser le passage en mode télétravail, plus de la moitié des répondant(e)s (54 %) ont dû développer leurs compétences numériques. Parmi ces répondant(e)s, 74 % affirment avoir obtenu le soutien de leur employeur pour renforcer ces aptitudes.

Soutien de l'employeur pour le développement de compétences numériques



Question : Est-ce que votre employeur vous a fourni du soutien pour développer ces compétences numériques ?

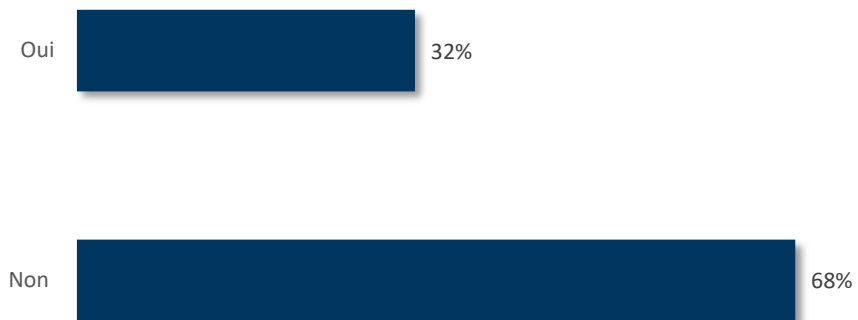
Base : répondant(e)s ayant affirmé être en situation de télétravail (100 % et hybride) depuis la pandémie et ayant dû développer leurs compétences numériques (n=66)



DÉFINITION DES TÂCHES

En plus de devoir développer ses compétences numériques, un répondant(e) sur trois (32 %) souligne que le passage en mode télétravail a influencé la définition de ses tâches.

Effet du télétravail sur la définition des tâches



Question : Le fait d'être passé(e) en télétravail a-t-il eu un effet sur la définition de vos tâches ?

Base : répondant(e)s ayant affirmé être en situation de télétravail (100 % et hybride) depuis la pandémie

(n= 122)



TÉLÉTRAVAIL ET CHANGEMENT DES COMPÉTENCES REQUISES

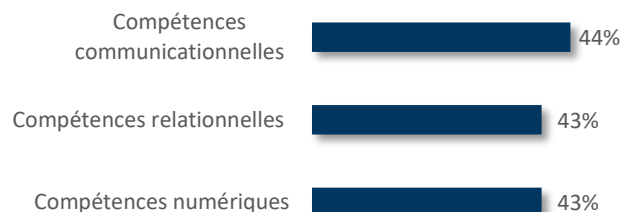
Le passage au télétravail a occasionné des changements dans les compétences requises pour exercer les fonctions d'un poste, voire une redéfinition des tâches. Ainsi, les compétences communicationnelles, relationnelles et numériques attendues ont changé chacune chez un peu plus de 40 % des répondant(e)s.

Parmi ces répondant(e)s, 66 % soulignent qu'il(elle)s possédaient déjà les compétences nécessaires aux changements de leur poste, alors qu'à l'inverse, 16 % révèlent qu'il(elle)s ne les détenaient pas. Pour ces derniers, seulement 25 % avancent avoir obtenu le soutien de leur employeur pour développer ces nouvelles compétences requises.

Les graphiques présentés à la page suivante illustrent ces propos.

TÉLÉTRAVAIL ET CHANGEMENT DES COMPÉTENCES REQUISES (suite)

Changement des compétences requises (% oui)



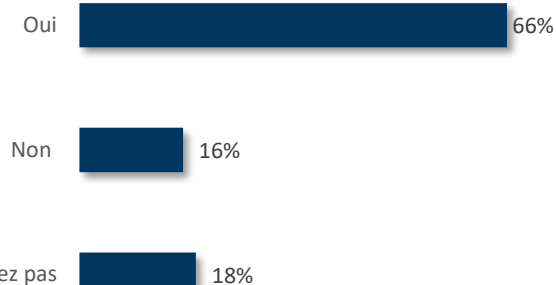
Différence statistique observée :

Le pourcentage de réponses « oui » pour un changement requis des compétences numériques est significativement inférieur auprès des répondant(e)s **ayant un diplôme d'études collégiales** comme dernier diplôme obtenu (29 %).

Question : Le fait d'être passé(e) en télétravail a-t-il changé les compétences requises suivantes pour occuper votre poste ?

Base : répondant(e)s ayant affirmé être en situation de télétravail (100 % et hybride) depuis la pandémie (n= 122)

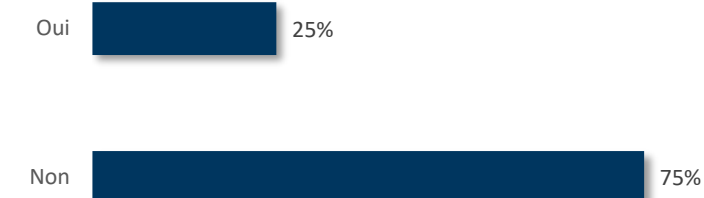
Possession des nouvelles compétences requises



Question : Possédiez-vous déjà ces nouvelles compétences requises pour passer en mode télétravail ?

Base : répondant(e)s ayant répondu avoir dû changer au moins l'une des compétences requises pour occuper son poste (n=73)

Soutien de l'employeur dans le développement des nouvelles compétences requises



Question : Avez-vous reçu le soutien de votre employeur pour développer ces nouvelles compétences requises pour passer en mode télétravail ?

Base : répondant(e)s ayant répondu ne pas posséder ces nouvelles compétences requises pour passer en mode télétravail (n=12)



CONDITIONS DE TRAVAIL À LA MAISON

Le passage au télétravail a entraîné un besoin d'aménager les conditions de travail des répondant(e)s à la maison. Par le fait même, un coût financier pour effectuer ces aménagements en a découlé. Les résultats du sondage indiquent que ce coût a très rarement été pris en charge exclusivement par l'employeur. En effet, 89 % des répondant(e)s affirment avoir pris en charge partiellement ou entièrement le coût de leurs aménagements.

Chez les répondant(e)s qui ont payé en partie ou en totalité le coût des aménagements de leurs conditions de travail à la maison, 47 % ont demandé des crédits d'impôt.

Chez les répondant(e)s qui ont obtenu une aide financière de leur employeur, 43 % ont reçu une réponse à leur demande d'aménagement dans le courant du premier mois ou moins.

Les données présentées dans les prochaines pages tracent un portrait plus précis des conditions de travail à la maison.

CONDITIONS DE TRAVAIL À LA MAISON (suite)

Aménagements des conditions de travail à la maison



71 % des répondant(e)s ont eu besoin de faire des aménagements de leurs conditions de travail à la maison lors de leur passage en télétravail.

Ce résultat est significativement supérieur auprès des répondant(e)s âgé(e)s **de 35 à 54 ans (82 %)** et inférieur auprès des répondant(e)s âgé(e)s de **55 ans et plus (47 %)**.

Question : Pour faire ce passage en mode télétravail, avez-vous eu besoin de faire des aménagements de vos conditions de travail à la maison ?
Base : répondant(e)s ayant affirmé être en situation de télétravail (100 % et hybride) depuis la pandémie (n= 122)

Coût financier lié aux aménagements des conditions de travail à la maison



83 % des répondant(e)s qui ont dû effectuer des aménagements affirment qu'un coût financier s'est rattaché à ceux-ci.

Différences statistiques observées :

Ce résultat est significativement supérieur auprès des répondant(e)s **détenant un diplôme universitaire comme plus haut diplôme obtenu (90 %)**.

Question : Y a-t-il eu un coût financier pour ces aménagements de vos conditions de travail à la maison ?
Base : répondant(e)s ayant affirmé avoir eu besoin d'effectuer des aménagements de leurs conditions de travail à la maison (n=87)

Personne responsable du coût des aménagements



47 % des répondant(e)s ont partagé le coût des aménagements avec leur employeur, **42 %** ont payé eux-mêmes la totalité des frais et **11 %** affirment que leur employeur a payé la totalité de la facture.

Le résultat pour la facture partagée entre l'employeur et le(la) répondant(e) est significativement supérieur auprès **des répondant(e)s âgé(e)s de 35 à 54 ans (59 %)**.

Question : Qui a pris en charge ce coût d'aménagement de vos conditions de travail à domicile ?
Base : répondant(e)s ayant affirmé avoir eu des coûts pour réaliser les aménagements de leurs conditions de travail à la maison (n= 72)

CONDITIONS DE TRAVAIL À LA MAISON (suite)

Délai de réponse à la demande des aménagements



27 % des répondant(e)s affirment que le délai de réponse à cette demande d'aménagement a été dans le courant du premier trimestre, **24 %** dans le courant du premier mois, **19 %** dans le courant de la première semaine et **11 %** mentionnent que le délai a dépassé le premier trimestre.

Question : Quel a été le délai de réponse à cette demande d'aménagement ?

Base : répondant(e)s ayant mentionné que l'employeur a payé en partie ou en totalité le coût pour réaliser les aménagements de leurs conditions de travail à la maison (n= 37)

Demande de crédits d'impôt



47 % des répondant(e)s ont demandé des crédits d'impôt en lien avec le coût d'aménagement des conditions de travail à domicile.

Différence statistique observée :

Le résultat pour les réponses « non » est significativement plus élevé auprès **des femmes** (**51 %** contre 44 % pour la moyenne de l'ensemble des répondant(e)s).

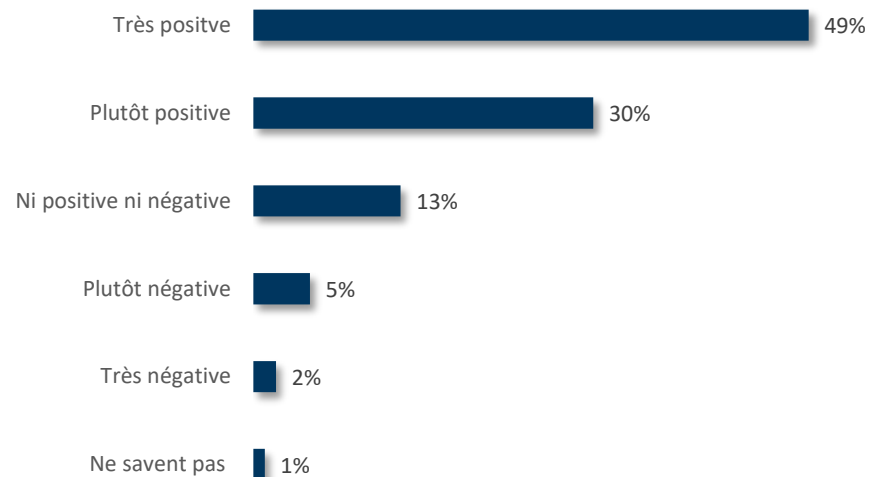
Question : Avez-vous demandé des crédits d'impôt par la suite en lien avec le coût des aménagements de vos conditions de travail à domicile ?

Base : répondant(e)s ayant affirmé avoir payé en partie ou en totalité le coût pour réaliser les aménagements de leurs conditions de travail à la maison (n= 64)

IMPRESSION GLOBALE DU PASSAGE AU TÉLÉTRAVAIL

Plus de trois répondant(e)s sur quatre ont une impression globale positive du passage au télétravail. Plus précisément, ce sont 49 % des répondant(e)s qui ont une impression globale très positive et 30 % qui en ont une impression plutôt positive.

Impression globale du passage au télétravail



Question : Globalement, comment diriez-vous avoir vécu votre passage au télétravail ?

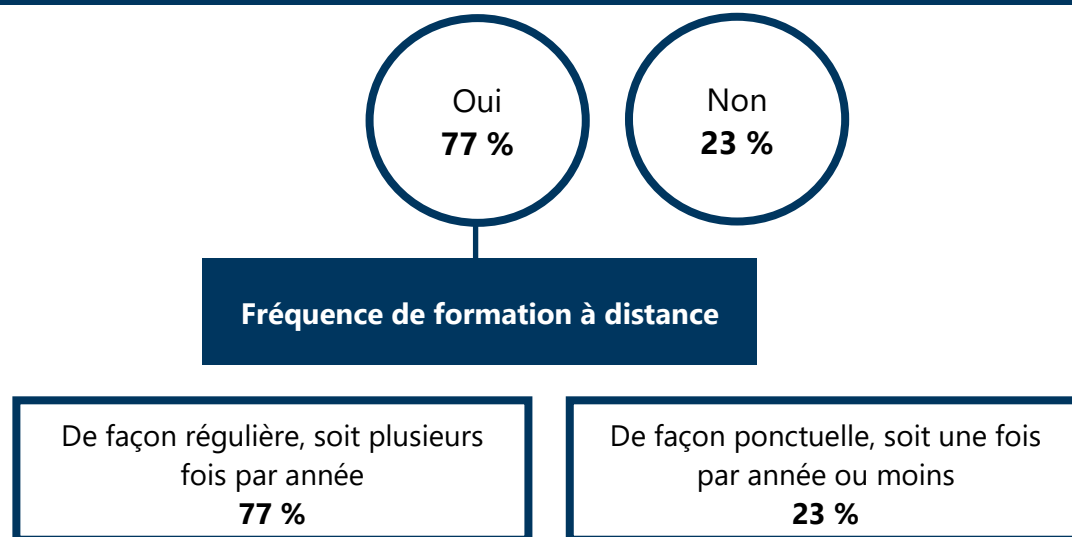
Base : répondant(e)s ayant affirmé être en situation de télétravail (100 % et hybride) depuis la pandémie (n= 122)



FORMATION À DISTANCE DU FAIT DE LA PANDÉMIE

La pandémie a incité 77 % des répondant(e)s à bénéficier de formation(s) à distance, et ce, de façon régulière pour la majorité d'entre eux.

Du fait spécifiquement de la pandémie, pourcentage de répondant(e)s ayant bénéficié de formation(s) à distance



Base : répondant(e)s ayant affirmé avoir bénéficié d'une formation à distance de façon régulière ou ponctuelle avant la pandémie (n=143)

Question : À quelle fréquence avez-vous bénéficié de formation(s) à distance du fait de la pandémie ? Était-ce de façon régulière ou ponctuelle ?

Base : répondant(e)s ayant affirmé avoir bénéficié d'une formation à distance du fait spécifiquement de la pandémie (n=110)



CONTEXTE DE LA FORMATION À DISTANCE DU FAIT DE LA PANDÉMIE

Les raisons entourant la formation à distance occasionnée spécifiquement par la pandémie sont variées. Pour certain(e)s répondant(e)s, la formation était nécessaire pour se réorienter professionnellement (21 %), et pour d'autres, elle était essentielle pour garder leur emploi (19 %). Parmi les autres effets nommés, il y a la formation lors de la retraite, le développement personnel et les cours en mode virtuel.

Contexte de la formation à distance	% des réponses
Se réorienter ou se reconverter	21 %
Garder son emploi	19 %
Trouver un autre emploi	10 %
Créer sa propre entreprise	2 %
Autre effet (p. ex. formation poursuivie comme retraité(e), développement personnel, élargissement des connaissances, statut d'étudiant(e))	48 %

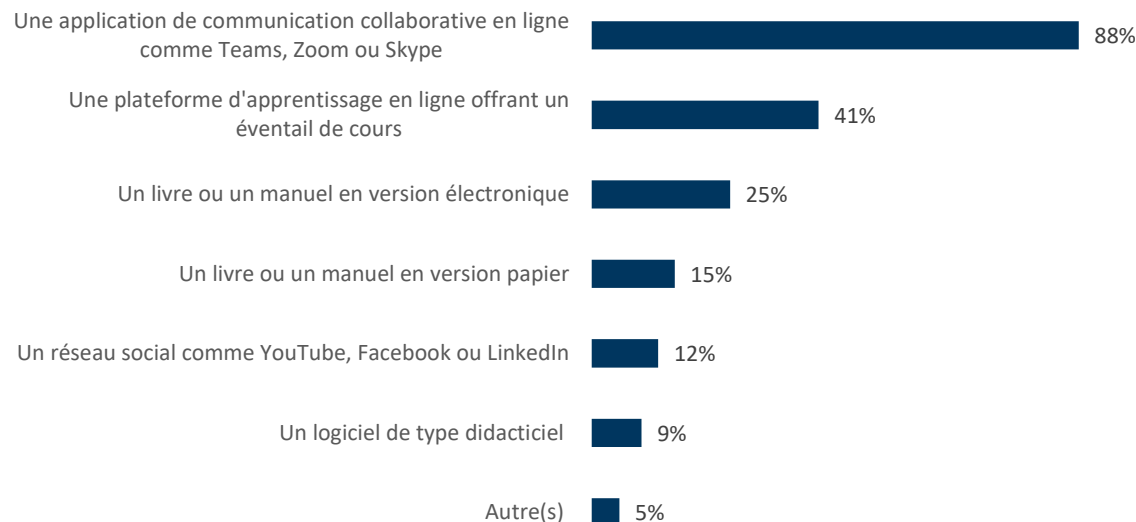
Question : Laquelle des options suivantes correspond le mieux au contexte entourant la formation à distance dont vous avez bénéficié du fait de la pandémie ?

Base : répondant(e)s ayant affirmé avoir bénéficié d'une formation à distance du fait spécifiquement de la pandémie (n=110)

SUPPORT(S) UTILISÉ(S) POUR SUIVRE UNE FORMATION À DISTANCE

Le support prédominant utilisé par près de 9 personnes sur 10 pour suivre une formation à distance est une application de communication collaborative en ligne comme Teams, Zoom ou Skype. Par ailleurs, en observant les écarts significatifs, il semble y avoir une corrélation entre la situation professionnelle et le choix du(des) support(s) utilisé(s) pour la formation à distance.

Support(s) utilisé(s) pour la formation à distance (% oui)



Question : Sur quel(s) support(s) avez-vous suivi cette formation à distance dont vous avez bénéficié du fait de la pandémie ?
Base : répondant(e)s ayant affirmé avoir bénéficié d'une formation à distance du fait spécifiquement de la pandémie (n=110)

Différences statistiques observées :

Application de communication collaborative en ligne

Le résultat pour les réponses « oui » est significativement plus élevé auprès des répondant(e)s qui **sont présentement à l'emploi (95 %)** et moins élevé auprès des répondant(e)s qui **ne sont pas présentement à l'emploi (79 %)**.

Plateforme d'apprentissage en ligne

Le résultat pour les réponses « oui » est significativement supérieur auprès des répondant(e)s qui **ne sont pas présentement à l'emploi (52 %)** et détenant **un diplôme universitaire comme plus haut diplôme obtenu (51 %)** et inférieur auprès des répondant(e)s qui **sont présentement à l'emploi (32 %)**.

Livre ou manuel en version papier

Le résultat pour les réponses « oui » est significativement supérieur auprès des répondant(e)s qui **ne sont pas présentement à l'emploi (25 %)** et inférieur auprès des répondant(e)s qui **sont présentement à l'emploi (6 %)**.

FORMATION À DISTANCE ET COMPÉTENCES NUMÉRIQUES

Compétences numériques nécessaires



77 % des répondant(e)s sont d'avis qu'il(elle)s possédaient les compétences numériques nécessaires pour bénéficier de la formation à distance suivie.

Question : Selon vous, possédiez-vous à ce moment les compétences numériques nécessaires pour bénéficier de cette formation à distance?

Base : répondant(e)s ayant affirmé avoir bénéficié d'une formation à distance du fait spécifiquement de la pandémie (n=110)



SOUTIEN FINANCIER DE L'EMPLOYEUR



Soutien financier de l'employeur



45 % des répondant(e)s se sont fait offrir un soutien financier de leur employeur pour la formation à distance qu'il(elle)s ont suivie du fait de la pandémie.

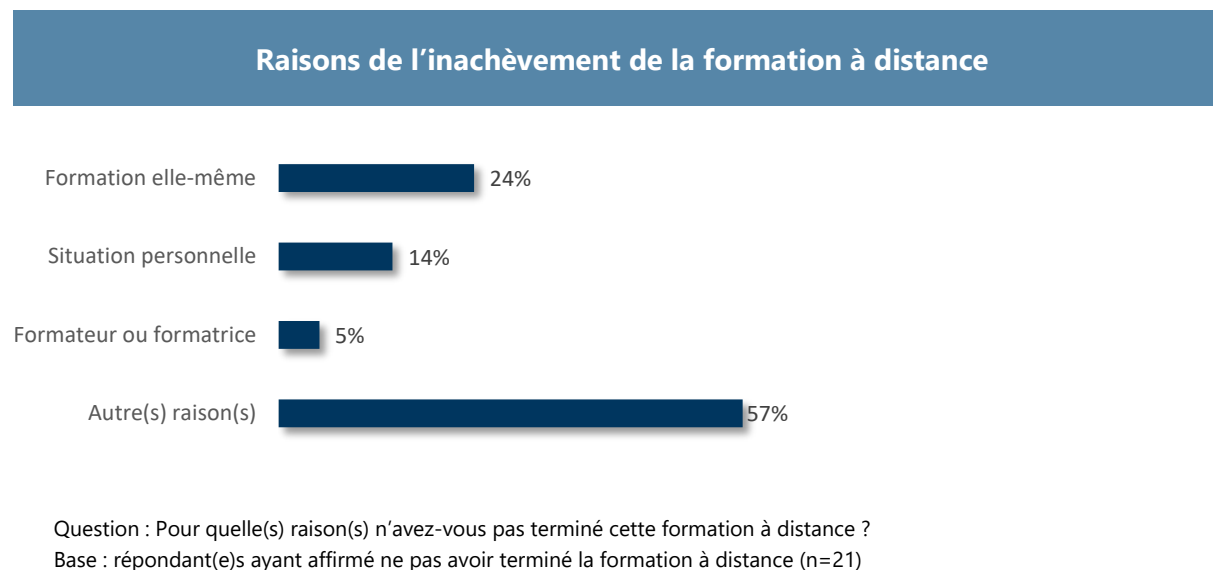
Ce résultat est significativement supérieur auprès des répondant(e)s **présentement à l'emploi (61 %)** et inférieur auprès des répondant(e)s qui **ne sont pas présentement à l'emploi (25 %)**.

Question : Cette formation à distance dont vous avez bénéficié du fait de la pandémie a-t-elle été offerte avec le soutien financier de l'employeur ?

Base : répondant(e)s ayant affirmé avoir bénéficié d'une formation à distance du fait spécifiquement de la pandémie (n=110)

RAISONS DE L'INACHÈVEMENT DE LA FORMATION À DISTANCE

81 % des répondant(e)s ayant suivi une formation à distance affirment avoir terminé cette dernière. Or, en s'intéressant au 19 % des répondant(e)s qui n'ont pas réussi à terminer, plusieurs raisons sont invoquées. Le graphique ci-dessous regroupe les raisons d'inachèvement de la formation à distance, et des *verbatim* proposant de plus amples raisons sont exposés à droite.



Autres raisons de l'inachèvement de la formation à distance (énoncées le plus souvent)

« L'accessibilité non adéquate de la plateforme utilisée »

« Programme offert uniquement en présence quand c'est redevenu possible »

« Trop exigeant auditivement et psychologiquement parlant »

« Problème de migraine et de mémoire »

A man with a beard and short dark hair, wearing a white button-down shirt, is seated in a black wheelchair. He is focused on a black laptop on a white desk, with his hands on the keyboard. The setting is a bright, modern office with a white brick wall, a wooden bookshelf holding books and a potted plant, and a large window in the background. A red text box is overlaid on the right side of the image.

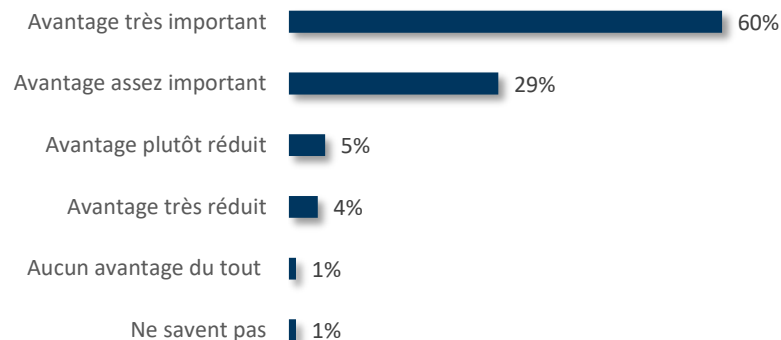
SECTION 4
VÉCU LIÉ AU TÉLÉTRAVAIL
ET À LA FORMATION À DISTANCE



AVANTAGE À NE PLUS AVOIR À SE DÉPLACER EN TÉLÉTRAVAIL

Ne plus avoir à se déplacer en situation de télétravail est un avantage incontestable. En effet, pour 89 % des répondant(e)s ayant fait du télétravail au cours des trois dernières années, cette caractéristique du télétravail représente un avantage très ou assez important. Cet avantage est encore plus grand pour les gens qui sont présentement en emploi.

Avantage perçu à ne plus avoir à se déplacer en situation de télétravail



Question : Quel avantage percevez-vous à ne plus avoir à vous déplacer en situation de télétravail ?

Base : Répondant(e)s ayant affirmé être en situation de télétravail au cours des 3 dernières années (n=205)

Différences statistiques observées :

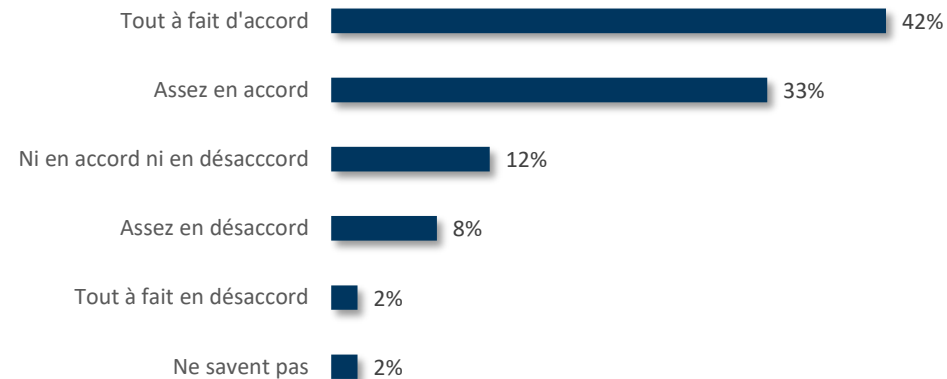
Avantage très ou assez important

Le résultat est significativement plus élevé auprès des répondant(e)s **présentement à l'emploi (93 %)** et moins élevé auprès de ceux(celles) qui **ne sont pas présentement à l'emploi (76 %)** ainsi que de ceux(celles) qui ont **un diplôme autre que collégial ou universitaire comme plus haut diplôme obtenu (79 %)**.

OBSTACLES D'ORDRE PHYSIQUE EN TÉLÉTRAVAIL

Pour les trois quarts des répondant(e)s (75 %), les obstacles d'ordre physique disparaissent en situation de télétravail (tout à fait d'accord ou assez d'accord). Pour ceux(elles) qui sont présentement à l'emploi, ce pourcentage s'élève à 81 %.

« En situation de télétravail, les obstacles d'ordre physique disparaissent. »



Différences statistiques observées :

Tout à fait et assez en accord
Le résultat est significativement supérieur auprès des répondant(e)s **présentement à l'emploi (81 %)** et inférieur auprès de ceux(elles) qui **ne sont pas présentement à l'emploi (59 %)**.

Question : En situation de télétravail, les obstacles d'ordre physique disparaissent. Dans quelle mesure, êtes-vous d'accord ou non avec cette affirmation ?

Base : répondant(e)s ayant affirmé être en situation de télétravail au cours des trois dernières années (n=205)

AMÉNAGEMENTS ET ACCOMMODEMENTS EN TÉLÉTRAVAIL

Difficultés à faire identifier les aménagements pour besoins particuliers

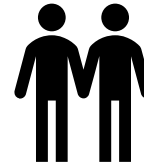


Le tiers des répondant(e)s (34 %) ont rencontré des difficultés à faire identifier les aménagements et/ou les accommodements nécessaires en lien avec leurs besoins particuliers en situation de télétravail.

Question : Avez-vous rencontré des difficultés à faire identifier les aménagements et/ou les accommodements nécessaires à votre organisation du télétravail pour répondre à vos besoins particuliers ?

Base : répondant(e)s ayant affirmé être en situation de télétravail au cours des trois dernières années (n=205)

Accompagnement par l'employeur dans l'identification des accommodements nécessaires



86 % des répondant(e)s qui ont éprouvé des difficultés à faire reconnaître leurs besoins particuliers affirment qu'il y a eu un manque d'accompagnement de la part de leur employeur.

Ce résultat est significativement supérieur auprès des répondant(e)s **détenant un diplôme universitaire comme plus haut diplôme obtenu (93 %)**.

Question : Selon, vous, y a-t-il eu un manque d'accompagnement par votre employeur pour faire identifier les aménagements et/ou les accommodements nécessaires en télétravail pour répondre à vos besoins particuliers ?

Base : répondant(e)s ayant affirmé avoir rencontré des difficultés à faire identifier les accommodements nécessaires à leurs besoins particuliers (n=69)

Manque d'accommodements pour répondre aux besoins particuliers



29 % des répondant(e)s mentionnent qu'il y a eu un manque d'accommodements nécessaires en télétravail pour répondre à leurs besoins particuliers. Parmi ces derniers, **58 %** affirment que le manque est sur le plan de l'ergonomie du poste de travail.

Ce résultat est significativement supérieur auprès des répondant(e)s qui **ne sont pas présentement à l'emploi (41 %)** et inférieur auprès des répondant(e)s **présentement à l'emploi (25 %)** et qui ont un diplôme d'études collégiales comme plus haut diplôme obtenu **(17 %)**.

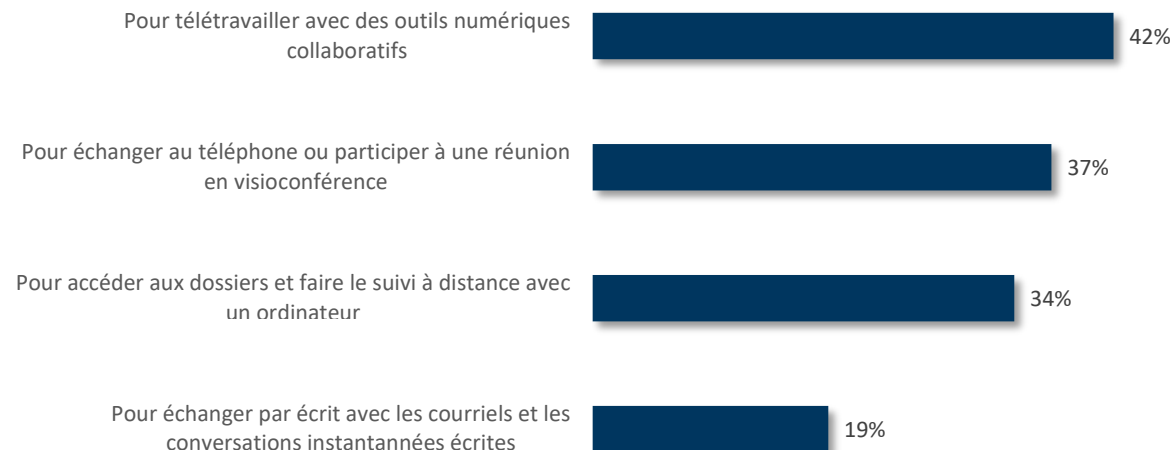
Question : Selon vous, y a-t-il eu finalement un manque d'aménagements ou d'accommodements nécessaires en télétravail pour répondre à vos besoins particuliers ?

Base : répondant(e)s ayant affirmé être en situation de télétravail au cours des trois dernières années (n=205)

MANQUE D'ACCOMMODEMENTS SUR LE PLAN DES DISPOSITIFS ET DES OUTILS NUMÉRIQUES

Pour les répondant(e)s ayant éprouvé un manque d'accommodements nécessaires en télétravail pour répondre à leurs besoins particuliers, 42 % soulignent qu'il y a eu un manque pour télétravailler avec des outils numériques collaboratifs.

Le manque d'aménagements ou d'accommodements que vous avez mentionné être nécessaires en télétravail, était-ce sur le plan des dispositifs et des outils numériques... ?



Différence statistique observée :

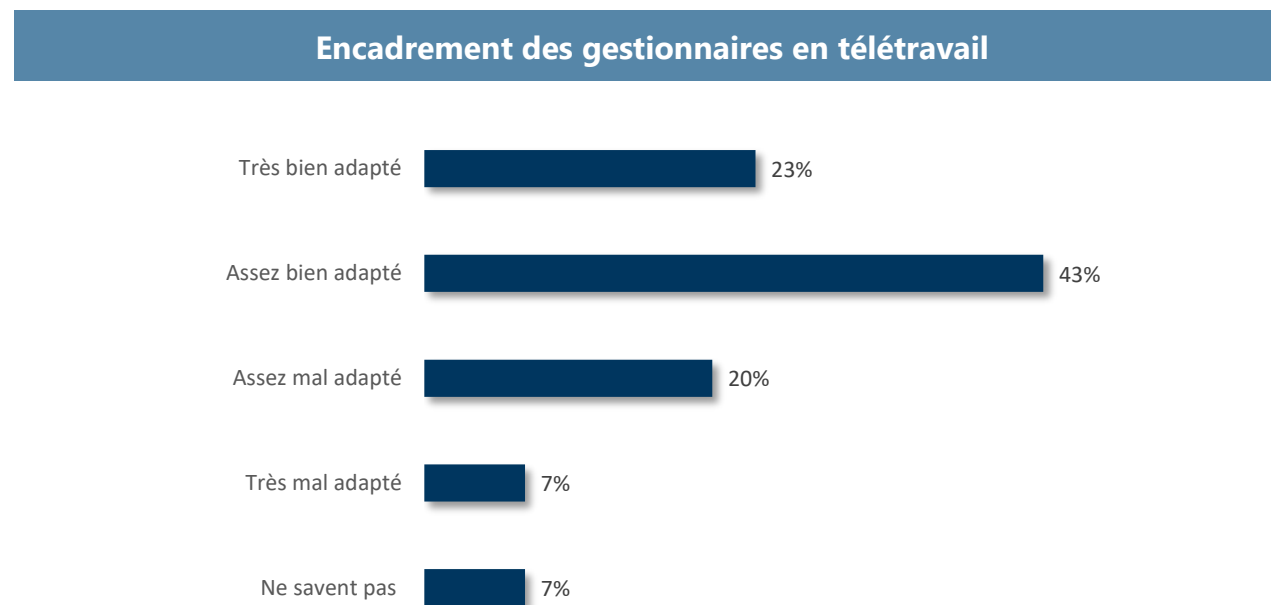
Pour échanger par écrit avec les courriels...

Le résultat est significativement supérieur auprès des répondant(e)s **ayant un diplôme universitaire comme plus haut diplôme obtenu (28 %)**

Base : répondant(e)s ayant affirmé avoir un manque d'accommodements nécessaires en télétravail pour répondre à leurs besoins particuliers (n=59)

ENCADREMENT OFFERT PAR LES GESTIONNAIRES EN TÉLÉTRAVAIL

L'évaluation à l'égard de l'encadrement offert par les gestionnaires en situation de télétravail est plutôt favorable. Effectivement, 43 % des répondant(e)s croient que ce dernier est assez bien adapté. Toutefois, les résultats suggèrent que l'opinion des personnes âgées de 35 à 54 ans ainsi que de celles qui ne sont pas présentement à l'emploi est moins positive envers les gestionnaires.



Différences statistiques observées :

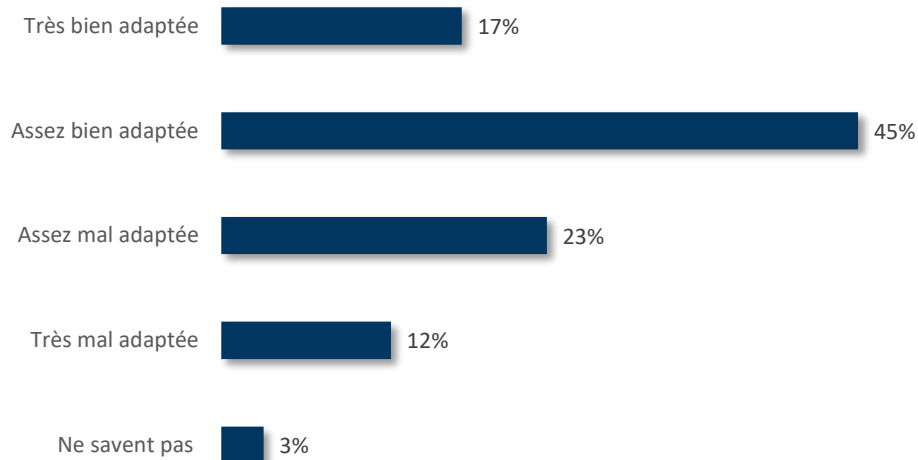
Très et assez bien adapté
Le résultat est significativement supérieur auprès des répondant(e)s **présentement à l'emploi (72 %)** et inférieur auprès de ceux(celles) qui **ne sont pas présentement à l'emploi (45 %)** et **âgé(e)s de 35 à 54 ans (59 %)**.

Question : Comment qualifieriez-vous l'encadrement offert par les gestionnaires en situation de télétravail ?
Base : répondant(e)s ayant affirmé être en situation de télétravail au cours des trois dernières années (n=205)

GESTION DE LA DIMENSION SOCIALE EN TÉLÉTRAVAIL

Tout comme pour les évaluations à l'égard de l'encadrement offert par les gestionnaires en situation de télétravail, la gestion de la dimension sociale dans ce contexte de travail est plutôt favorable. Ainsi, 62 % des répondant(e)s pensent que la dimension sociale est bien adaptée à cette situation, 45 % la catégorisent comme « assez bien adaptée » et 17 % comme « très bien adaptée ». En plus de la caractéristique de la situation actuelle d'emploi, le niveau du diplôme obtenu semble influencer les opinions envers cette dimension.

Gestion de la dimension sociale en télétravail



Différences statistiques observées :

Très et assez bien adaptée

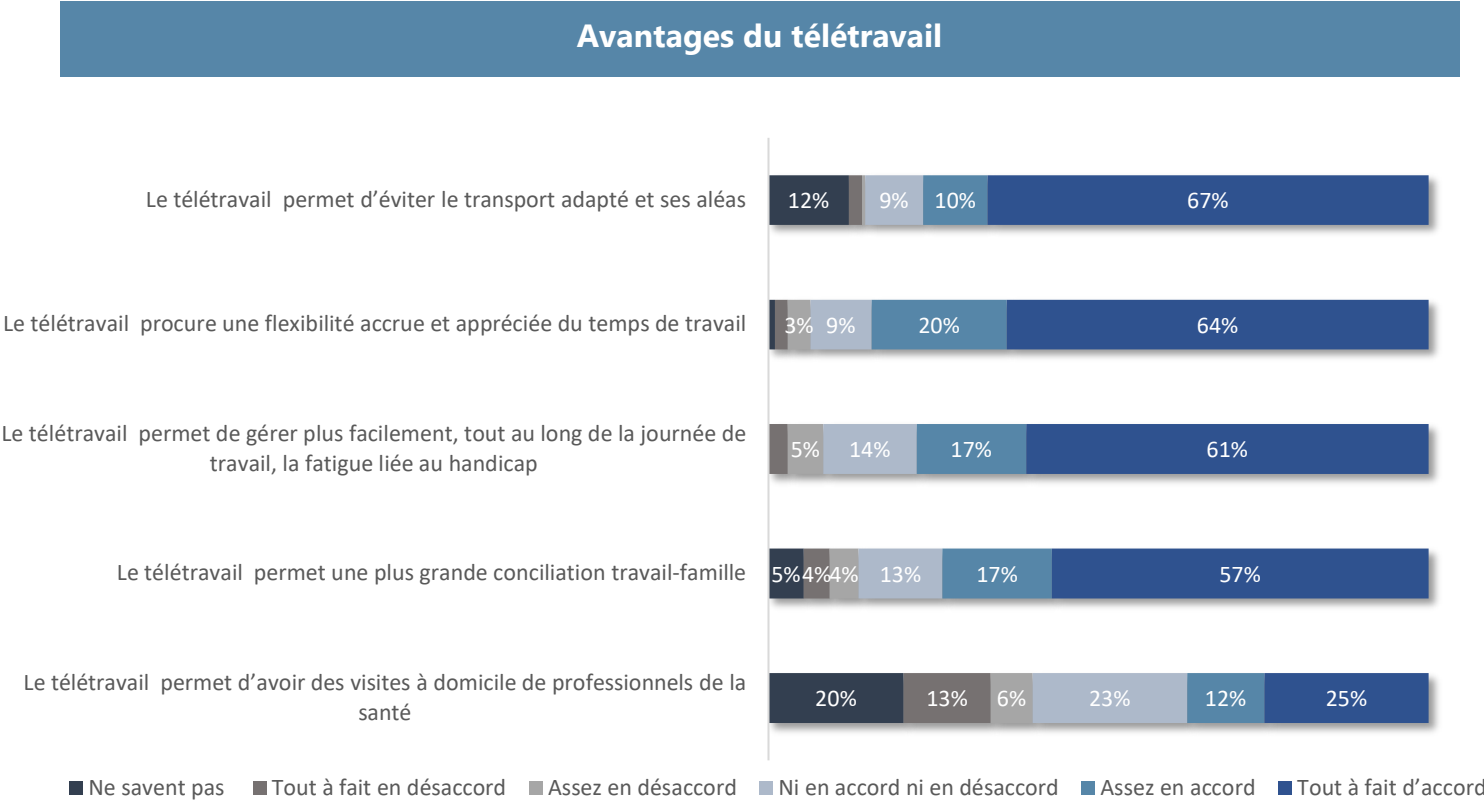
Le résultat est significativement supérieur auprès des répondant(e)s **présentement à l'emploi** (67 %) et **ayant un diplôme d'études collégiales comme plus haut diplôme obtenu** (72 %) et inférieur auprès de ceux(elles) qui **ne sont pas présentement à l'emploi** (43 %) et **ayant un diplôme universitaire comme plus haut diplôme obtenu** (55 %).

Question : Comment qualifieriez-vous la gestion de la dimension sociale du travail en situation de télétravail ?

Base : répondant(e)s ayant affirmé être en situation de télétravail au cours des trois dernières années (n=205)

AVANTAGES DU TÉLÉTRAVAIL

Le télétravail propose de nombreux avantages aux personnes en situation de handicap. Effectivement, outre l'avantage d'avoir des visites de professionnels de la santé, tous les autres énoncés obtiennent des résultats fortement positifs. Plus particulièrement, le fait d'éviter le transport adapté et ses aléas ainsi que la flexibilité accrue du temps de travail se démarquent avec plus de 60 % de réponses « tout à fait d'accord ». Or, lorsqu'interrogé(e)s à savoir si le télétravail amène un sentiment d'isolement accru, 40 % des répondant(e)s sont d'accord avec cette affirmation. Nous pouvons donc en déduire que le télétravail offre de nombreux avantages, mais qu'une attention particulière doit être portée au sentiment de solitude des employé(e)s.



Différences statistiques observées :

Éviter les transports adaptés

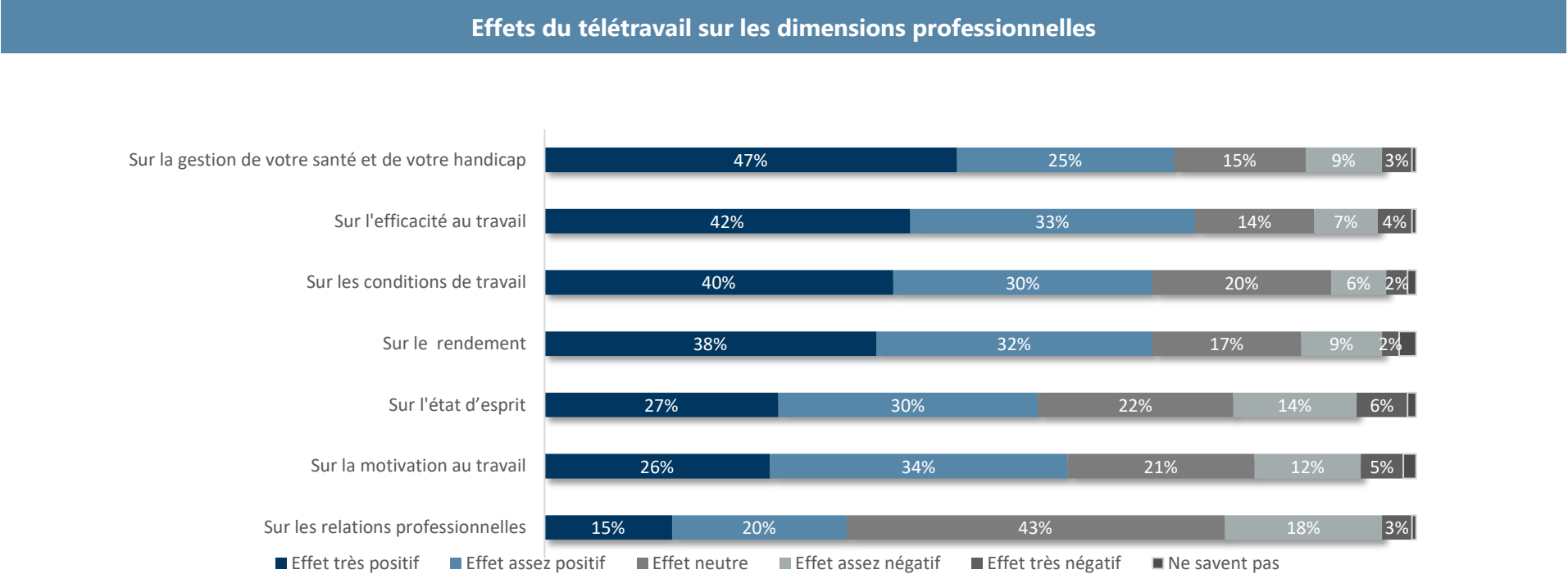
Le résultat pour les réponses « tout à fait et assez d'accord » est significativement inférieur auprès des répondant(e)s **âgé(e)s de 35 à 54 ans (71 %)**.

Gérer la fatigue liée au handicap

Le résultat pour les réponses « tout à fait et assez d'accord » est significativement inférieur auprès des répondant(e)s **âgé(e)s de 15 à 34 ans (67 %)**.

EFFETS DU TÉLÉTRAVAIL SUR LES DIMENSIONS PROFESSIONNELLES

Le télétravail a eu un effet positif (très ou assez) sur l'ensemble des dimensions professionnelles pour la moitié des répondant(e)s sauf pour les relations professionnelles qui obtiennent un effet neutre chez un plus grand nombre de répondant(e)s (43 %). Ce résultat est ainsi cohérent avec le sentiment d'isolement accru induit par la situation de télétravail chez 40 % des répondant(e)s.



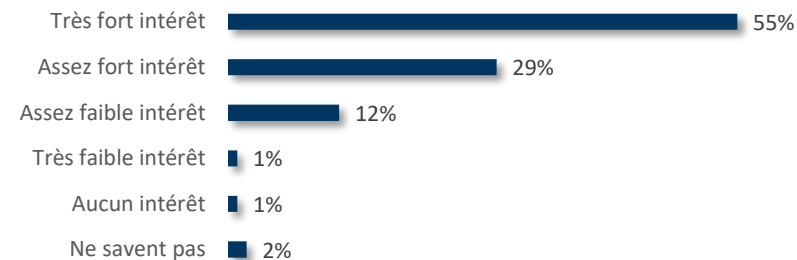
Question : Quel a été l'effet du télétravail pour vous sur ces différentes dimensions professionnelles ?
Base : répondant(e)s ayant affirmé être en situation de télétravail au cours des trois dernières années
(n=205)



INTÉRÊT À ÉVITER LES DÉPLACEMENTS LORS DE LA FORMATION À DISTANCE

Lorsqu'interrogé(e)s sur leur intérêt à ne plus avoir à se déplacer pour suivre une formation, 84 % des répondant(e)s ayant suivi une formation à distance ont manifesté une réponse favorable (très fort ou assez fort intérêt). En portant attention aux différences significatives, on constate une relation entre cette variable et le genre. Plus précisément, les hommes sont moins favorables que les femmes à l'idée de ne plus avoir à se déplacer.

Intérêt à ne plus avoir à se déplacer en formation à distance



Question : Personnellement, quel est votre degré d'intérêt à ne plus avoir besoin de vous déplacer en situation de formation à distance ?

Base : répondant(e)s ayant affirmé avoir bénéficié d'une formation à distance de façon régulière ou ponctuelle avant la pandémie (n=143)

Différences statistiques observées :

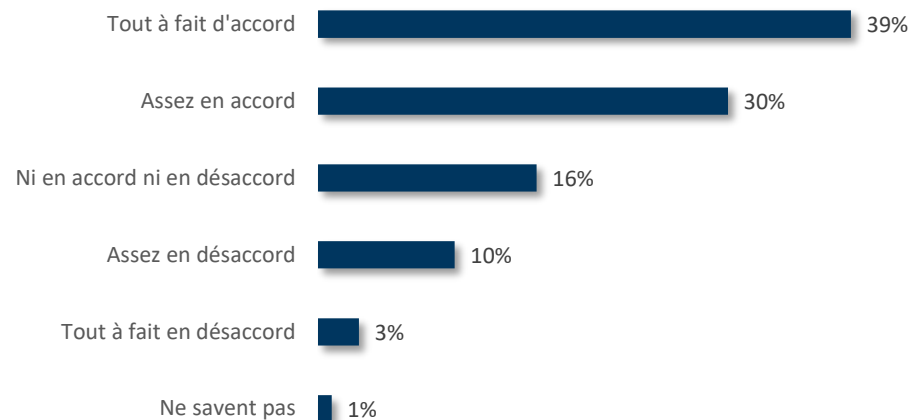
Intérêt très ou assez fort
Le résultat est significativement moins élevé auprès des **hommes** (72 %) comparativement aux femmes (87 %).

Intérêt très ou assez faible
Le résultat est significativement plus élevé auprès des **hommes** (26 %) ainsi que des répondant(e)s **âgé(e)s de 15 à 34 ans** (21 %) et moins élevé auprès des **femmes** (8 %).

OBSTACLES D'ORDRE PHYSIQUE LORS DE LA FORMATION À DISTANCE

Selon 69 % (tout à fait d'accord et assez d'accord) des répondant(e)s ayant suivi une formation à distance, cette méthode réduit les obstacles d'ordre physique. À l'inverse, seulement 13 % sont en désaccord (assez et tout à fait) avec cette affirmation.

Disparition des obstacles d'ordre physique lors de la formation à distance



Question : En situation de formation à distance, les obstacles d'ordre physique disparaissent. Dans quelle mesure êtes-vous d'accord ou non avec cette affirmation ?

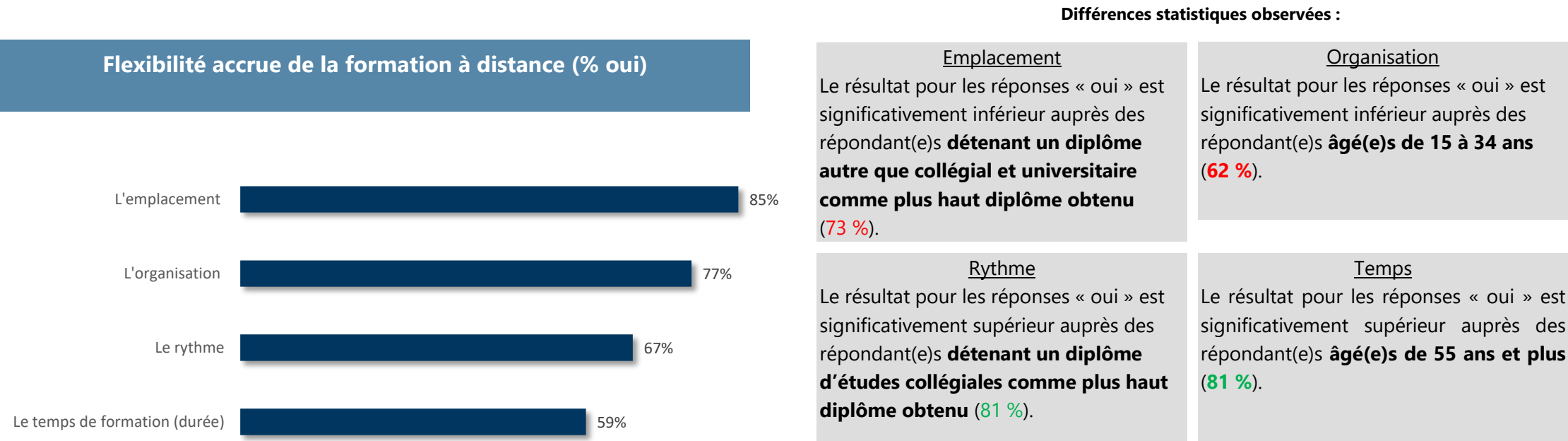
Base : répondant(e)s ayant affirmé avoir bénéficié d'une formation à distance de façon régulière ou ponctuelle avant la pandémie (n=143)



FLEXIBILITÉ ACCRUE DE LA FORMATION À DISTANCE

De façon indéniable, la formation à distance offre une flexibilité accrue sur son emplacement, l’organisation entourant son déroulement, son rythme et sa durée. Le graphique ci-dessous présente les résultats obtenus pour chacun de ces éléments. Sans surprise, la flexibilité de l’emplacement se situe en tête de liste.

Les différences significatives relevées suggèrent que le niveau du diplôme obtenu ainsi que l’âge semblent jouer sur la flexibilité perçue de ces éléments en situation de formation à distance.



Question : La formation à distance offrait-elle une flexibilité accrue pour... ?
Base : répondant(e)s ayant affirmé avoir bénéficié d'une formation à distance de façon régulière ou ponctuelle avant la pandémie (n=140)

EXPÉRIENCE VÉCUE LORS DE LA FORMATION À DISTANCE : CONCILIATION ET RESSOURCES

Conciliation entre travail, formation et handicap



72 % des répondant(e)s considèrent que la formation à distance offre une meilleure conciliation entre la vie familiale, le travail, la formation et le handicap.

Question : La conciliation entre le travail, la formation et votre handicap était-elle meilleure grâce à la formation à distance ?

Base : répondant(e)s ayant affirmé avoir bénéficié d'une formation à distance de façon régulière ou ponctuelle avant la pandémie (n=143)

Ressources pédagogiques et stratégies d'apprentissage



67 % des répondant(e)s pensent que les ressources pédagogiques et les stratégies d'apprentissage étaient bien adaptées lors de la formation à distance.

Différences statistiques observées :

Ce résultat est significativement supérieur auprès des répondant(e)s **présentement à l'emploi (74 %)** et est inférieur auprès des répondant(e)s **qui ne sont pas présentement à l'emploi (58 %)**.

Question : Les ressources pédagogiques et les stratégies d'apprentissage étaient-elles bien adaptées ?

Base : répondant(e)s ayant affirmé avoir bénéficié d'une formation à distance de façon régulière ou ponctuelle avant la pandémie (n=143)

EXPÉRIENCE VÉCUE LORS DE LA FORMATION À DISTANCE : FORMATEUR(TRICE) ET ACCOMPAGNEMENT

Formateur(trice) sensibilisé(e) et informé(e)



33 % des répondant(e)s croient que leur formateur(trice) était suffisamment sensibilisé(e) et informé(e) sur les apprenant(e)s en situation de handicap. **39 %** sont en désaccord avec cette affirmation et **28 %** ne se positionnent pas.

Différences statistiques observées :

Ce résultat est significativement plus élevé auprès des répondant(e)s ayant un **diplôme autre que collégial et universitaire comme plus haut diplôme obtenu (53 %)** et **des hommes (49 %)**. À l'inverse, il est significativement moins élevé auprès des **femmes (28 %)**.

Question : Le(la) formateur(trice) était-il(elle) suffisamment sensibilisé(e) et informé(e) sur les apprenant(e)s en situation de handicap ?

Base : répondant(e)s ayant affirmé avoir bénéficié d'une formation à distance de façon régulière ou ponctuelle avant la pandémie (n=143)

Accompagnement d'une ressource spécialisée



Seulement **27 % des répondant(e)s** ont bénéficié de l'accompagnement d'une ressource spécialisée pour les personnes handicapées.

Différences statistiques observées :

Ce résultat est significativement plus élevé auprès des répondant(e)s ayant un **diplôme universitaire comme plus haut diplôme obtenu (34 %)** et moins élevé auprès des répondant(e)s ayant un **diplôme d'études collégiales comme plus haut diplôme obtenu (11 %)**.

Question : Avez-vous reçu de l'accompagnement d'une ressource spécialisée pour les personnes handicapées ?

Base : répondant(e)s ayant affirmé avoir bénéficié d'une formation à distance de façon régulière ou ponctuelle avant la pandémie (n=143)

EXPÉRIENCE VÉCUE LORS DE LA FORMATION À DISTANCE : DÉFIS POTENTIELS

Autonomie (p. ex. gestion de temps, motivation, etc.)



29 % des répondant(e)s affirment avoir eu l'impression de manquer d'autonomie lors de la formation à distance et **66 %** croient qu'il(elle)s étaient suffisamment autonomes.

Différences statistiques observées :

Le résultat pour les répondant(e)s qui croient avoir manqué d'autonomie est significativement supérieur auprès de ceux(celles) **âgé(e)s de 15 à 34 ans (50 %)** et qui **ne sont pas présentement à l'emploi (40 %)**. À l'inverse, il est inférieur auprès des répondant(e)s **âgé(e)s de 55 ans et plus (9 %)** ainsi que de ceux(celles) **présentement à l'emploi (21 %)**.

Question : En situation de formation à distance, aviez-vous l'impression de manquer d'autonomie, par exemple sur le plan de votre capacité d'organisation, de votre gestion du temps, de votre motivation, etc. ?

Base : répondant(e)s ayant affirmé avoir bénéficié d'une formation à distance de façon régulière ou ponctuelle avant la pandémie (n=143)

Reconnaissance des acquis et compétences



24 % des répondant(e)s pensent que leurs acquis et compétences n'ont pas été reconnus en amont de la formation à distance, alors que **59 %** sont en désaccord avec cette affirmation et **17 %** ne le savent pas.

Le résultat pour les répondant(e)s qui pensent que leurs acquis et compétences n'ont pas été reconnus est significativement inférieur auprès de ceux(celles) **ayant un diplôme d'études collégiales comme plus haut diplôme obtenu (8 %)**.

Question : Avez-vous rencontré des difficultés d'apprentissage liées par exemple à la fatigue ou à des troubles de l'attention lors de la formation à distance ?

Base : répondant(e)s ayant affirmé avoir bénéficié d'une formation à distance de façon régulière ou ponctuelle avant la pandémie (n=143)

EXPÉRIENCE VÉCUE LORS DE LA FORMATION À DISTANCE : ENJEUX

Difficultés d'apprentissage (p. ex. fatigue ou troubles de l'attention)



55 % des répondant(e)s révèlent avoir éprouvé des difficultés d'apprentissage lors de la formation à distance, alors que **42 %** mentionnent que non.

Différences statistiques observées :

Ce résultat est significativement supérieur auprès des répondant(e)s **âgé(e)s de 15 à 34 ans (74 %)** et de ceux(celles) **ayant un diplôme autre que collégial ou universitaire comme plus haut diplôme obtenu (72 %)**. À l'inverse, ce résultat est inférieur auprès des répondant(e)s **âgé(e)s de 55 ans et plus (29 %)** ainsi que de ceux(celles) **ayant un diplôme universitaire comme plus haut diplôme obtenu (46 %)**.

Question : Avez-vous rencontré des difficultés d'apprentissage liées par exemple à la fatigue ou à des troubles de l'attention lors de la formation à distance ?

Base : répondant(e)s ayant affirmé avoir bénéficié d'une formation à distance de façon régulière ou ponctuelle avant la pandémie (n=143)

Sentiment d'isolement accru



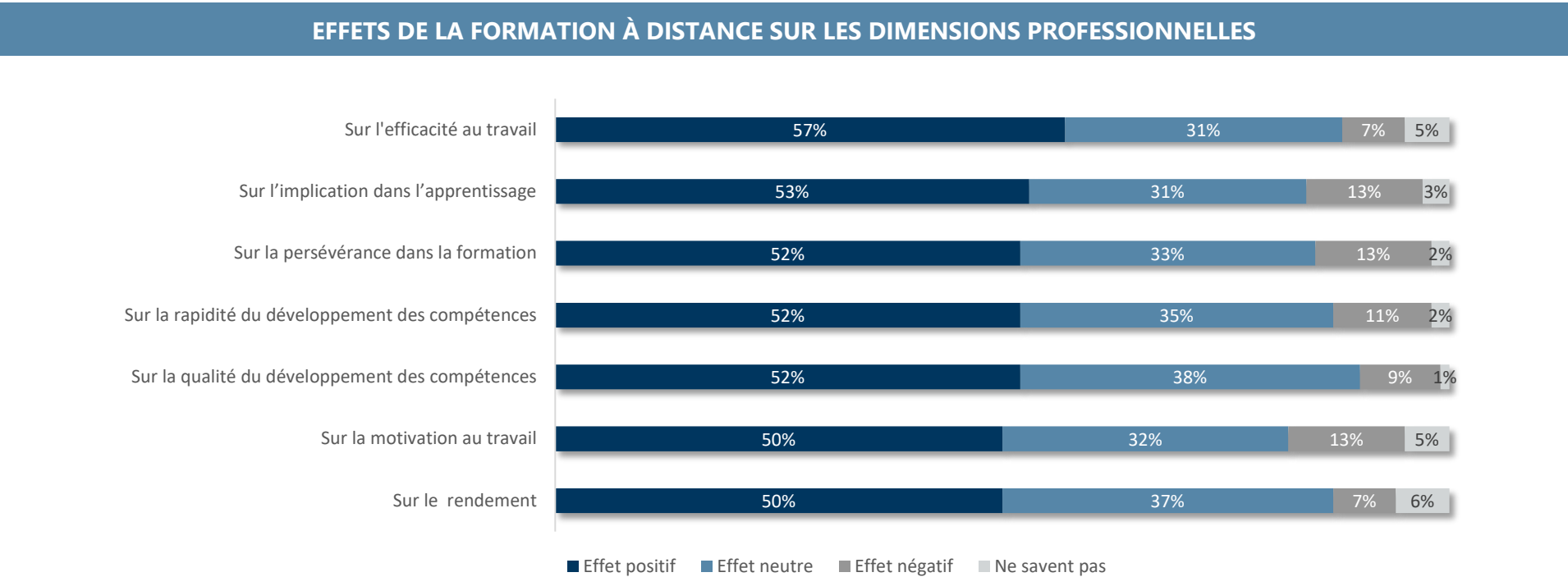
Le tiers des répondant(e)s (31 %) soulignent avoir eu un sentiment d'isolement accru en situation de formation à distance.

Question : La formation à distance a-t-elle créé chez vous un sentiment d'isolement accru ?

Base : répondant(e)s ayant affirmé avoir bénéficié d'une formation à distance de façon régulière ou ponctuelle avant la pandémie (n=143)

EFFETS DE LA FORMATION À DISTANCE SUR LES DIMENSIONS PROFESSIONNELLES

La formation à distance a eu un effet positif sur l'ensemble des dimensions professionnelles pour la moitié des répondant(e)s. D'ailleurs, l'efficacité au travail semble être la dimension qui a le plus bénéficié des bienfaits de celle-ci avec un effet positif pour 57 % des répondant(e)s.



Question : Quel a été l'effet de la formation à distance pour vous sur ces différentes dimensions professionnelles ?
Base : répondant(e)s ayant affirmé avoir bénéficié d'une formation à distance de façon régulière ou ponctuelle avant la pandémie (n=143)

A man with a beard and short dark hair, wearing a white button-down shirt, is seated in a black wheelchair. He is focused on a black laptop on a white desk, with his hands on the keyboard. The setting is a bright, modern office with a white brick wall, wooden shelves holding books and plants, and a large window in the background. A red rectangular box is overlaid on the right side of the image, containing white text.

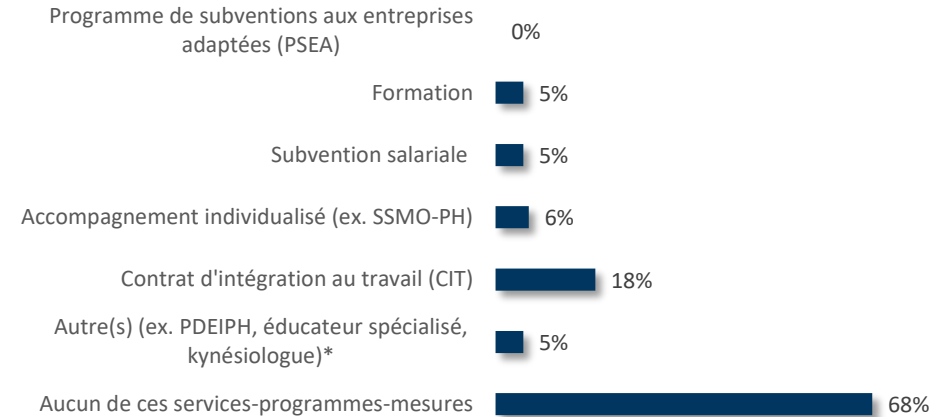
SECTION 5 UTILISATION DES SERVICES PUBLICS D'EMPLOI



SERVICES PUBLICS D'EMPLOI AVANT LA PANDÉMIE

Juste avant le début de la pandémie, 32 % des répondant(e)s avaient participé à au moins un service public d'emploi. Le service le plus utilisé a été le « contrat d'intégration au travail ». Les répondant(e)s âgé(e)s de 35 à 54 ans ont été relativement plus nombreux(ses) à bénéficier de la mesure « contrat d'intégration au travail » et aussi du programme de « subvention salariale » comparativement à l'ensemble des répondant(e)s.

Utilisation des services publics d'emploi avant la pandémie (% oui)



* Les mentions « PDEIPH », « éducateur spécialisé » et « kinésiologue » sont les réponses partagées en « Autres » bien qu'il ne s'agisse pas véritablement de services publics d'emploi.
Question : Veuillez indiquer le ou les services auxquels vous avez participé juste avant le début de la pandémie ?
Base : total répondant(e)s (n =247)

CIT

Le résultat est significativement supérieur auprès des répondant(e)s **âgé(e)s de 35 à 54 ans (23 %)** et ayant **un diplôme autre que collégial ou universitaire comme plus haut diplôme obtenu (29 %)**

Subvention salariale

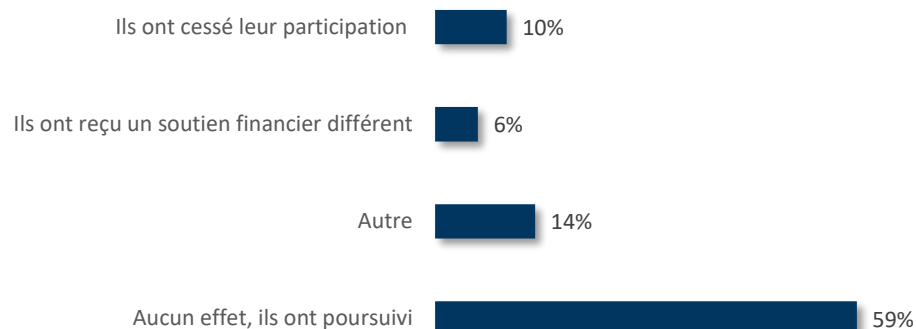
Le résultat est significativement supérieur auprès **des hommes (14 %)** et des répondant(e)s **âgé(e)s de 35 à 54 ans (8 %)**. Toutefois, le résultat est inférieur auprès **des femmes (1 %)**.

EFFET DE LA PANDÉMIE SUR L'UTILISATION DE CES SERVICES

Pour la majorité des utilisateur(trice)s de ces services publics d'emploi (59 %), la pandémie n'a exercé aucun effet et les personnes concernées en ont simplement poursuivi l'utilisation. Ce pourcentage est encore plus élevé chez les répondant(e)s en situation d'emploi au moment du sondage, soit de 70 % en comparaison à 33 % chez ceux(celles) qui ne l'étaient pas.

Différences statistiques observées :

EFFET DE LA PANDÉMIE SUR LA PARTICIPATION AU(X) SERVICE(S)



Aucun effet

Le résultat est significativement supérieur auprès des répondant(e)s **présentement à l'emploi (70 %)**.

Cessé la participation

Le résultat est significativement inférieur auprès des répondant(e)s **présentement à l'emploi (2 %)**.

Question : Quel a été l'effet de la pandémie sur votre participation à ce ou ces services-programmes-mesures (SPM) gouvernementaux en cours ?

Base : répondant(e)s ayant affirmé être utilisateurs (utilisatrices) d'au moins un service avant la pandémie (n= 80)

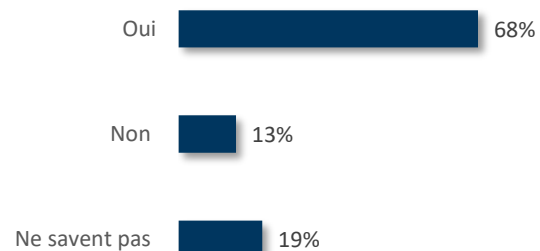


SECTION 6 PERSPECTIVES POUR L'AVENIR

POURSUITE DU TÉLÉTRAVAIL PAR L'EMPLOYEUR

Lors du sondage, 68 % des répondant(e)s étaient d'avis que leurs employeurs allaient poursuivre le télétravail. Or, pour 19 % des répondant(e)s, l'avenir de leur mode d'exercice professionnel était incertain.

Selon vous, votre employeur va-t-il poursuivre le télétravail au cours des prochains mois ?



Différences statistiques observées :

Oui

Le résultat est significativement supérieur auprès des répondant(e)s **ayant un diplôme universitaire comme plus haut diplôme obtenu (76 %)** et inférieur auprès des répondant(e)s **âgé(e)s de 55 ans et plus (50 %)**.

Base : Répondant(e)s ayant affirmé être en situation de télétravail (100% et hybride) depuis la pandémie (n= 122)

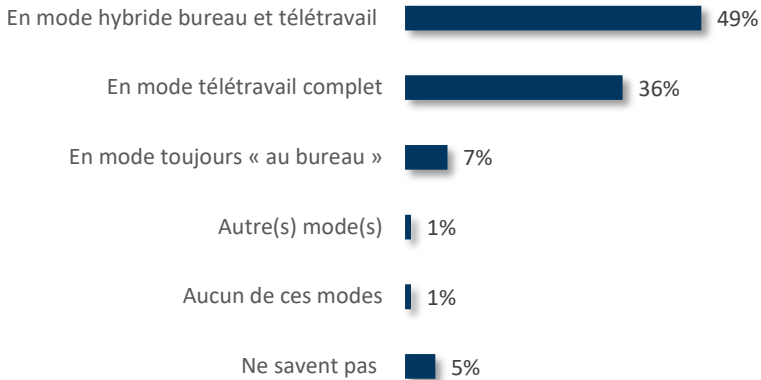


PRÉFÉRENCES POUR LE MODE D'EXERCICE PROFESSIONNEL

Une préférence claire se dégage des résultats du sondage. En effet, les répondant(e)s souhaitent poursuivre le télétravail à 85 %. Plus précisément, 49 % des répondant(e)s désirent un mode d'exercice professionnel hybride et 36 % veulent être en télétravail complet.

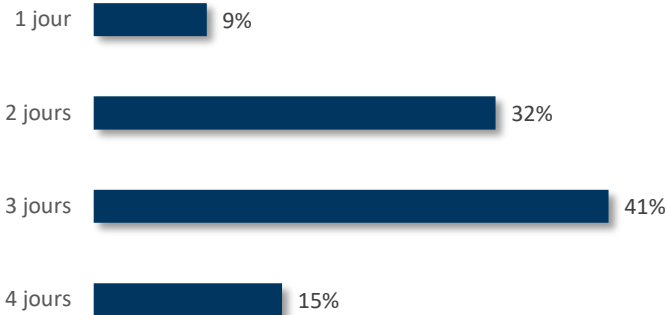
Auprès des répondant(e)s qui préfèrent le mode d'exercice professionnel hybride, le nombre de jours souhaité en télétravail le plus souvent nommé est de trois jours par semaine (41 %) ou de deux jours semaine (32 %).

Préférence pour le mode d'exercice professionnel



Question : Avez-vous personnellement une préférence pour l'un des modes d'exercice professionnel suivants pour le futur ?
Base : total répondant(e)s (n =247)

Nombre de jours souhaité en télétravail en mode hybride



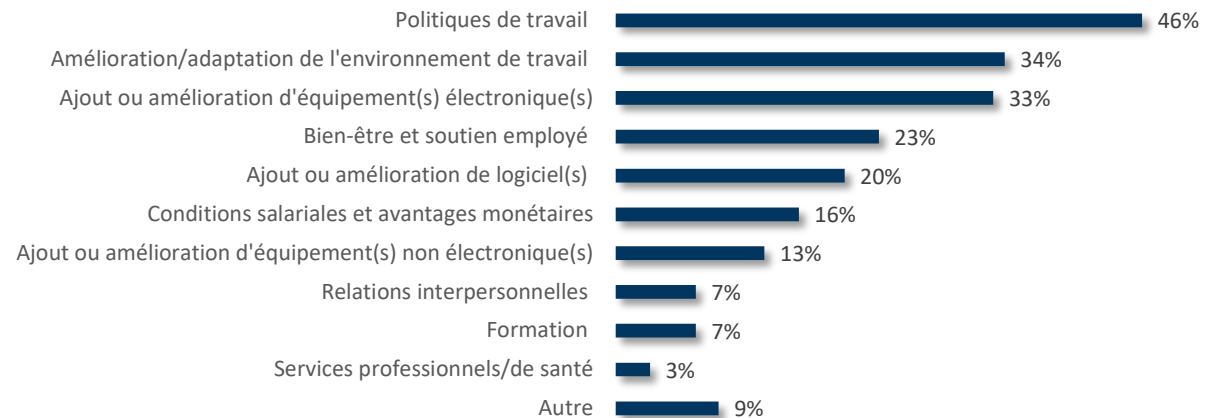
Question : En mode hybride bureau et télétravail, quel est le nombre de jours souhaité en télétravail ?
Base : répondant(e)s ayant affirmé être en situation de télétravail (100 % et hybride) depuis la pandémie (n= 122)



ÉLÉMENTS QUI FACILITERAIENT LE TÉLÉTRAVAIL

Lorsqu'invité(e)s à identifier les éléments qui faciliteraient leur télétravail, les répondant(e)s soulèvent l'importance de politiques de travail à 46 %. Ce résultat peut sans doute s'expliquer en raison de l'incertitude à l'égard de l'avenir du mode d'exercice professionnel. Par ailleurs, l'amélioration de l'environnement de travail et l'amélioration d'équipement(s) électronique(s) obtiennent respectivement 34 % et 33 % des mentions.

Éléments qui faciliteraient le télétravail



Question : Pourriez-vous identifier trois éléments (par ordre d'importance décroissant) qui faciliteraient votre télétravail ?

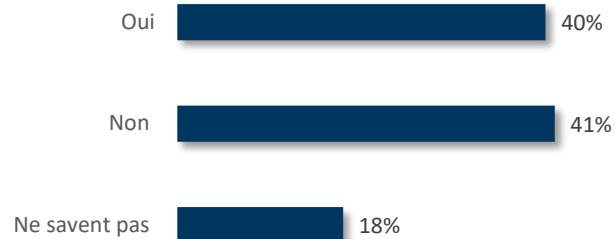
Base : répondant(e)s ayant affirmé être en situation de télétravail (100 % et hybride) depuis la pandémie et ayant indiqué le nombre de jours souhaité en télétravail (n= 131)

BESOIN DE SUIVRE UNE FORMATION

Le besoin de suivre une formation au cours des prochains mois est partagé auprès des répondant(e)s. Ainsi, 40 % pensent qu'une formation leur sera nécessaire, alors que 41 % ne prévoient pas en avoir besoin. Puis, 18 % ne le savent pas.

En s'intéressant aux écarts significatifs, il est possible de constater que les répondant(e)s qui ne sont pas présentement à l'emploi prévoient davantage avoir besoin de formation prochainement (49 %). À l'opposé, ceux(celles) qui sont présentement à l'emploi et les femmes sont moins enclin(e)s (36 %).

Prévoyez-vous avoir besoin de formation au cours des prochains mois ?



Base : total répondant(e)s (n =247)

Différences statistiques observées :

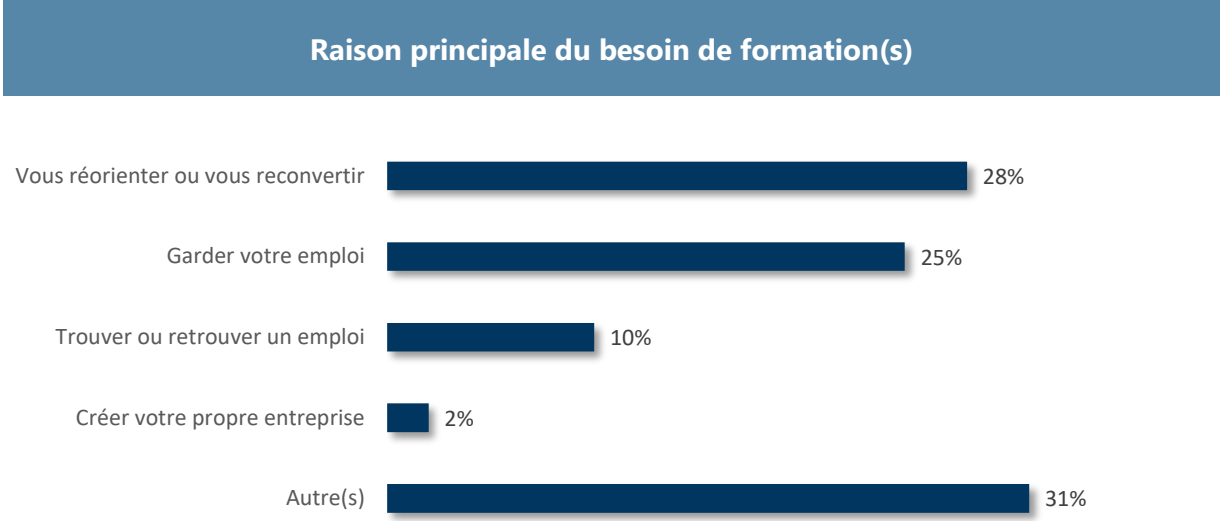
Oui

Le résultat est significativement supérieur auprès des répondant(e)s **qui ne sont pas présentement à l'emploi** (49 %) et inférieur auprès des répondant(e)s **présentement à l'emploi** (36 %) ainsi que **des femmes** (36 %).



RAISON PRINCIPALE DU BESOIN DE FORMATION(S)

Plusieurs raisons entourent le besoin de suivre une formation. D’ailleurs, en observant les résultats, il est possible de voir que l’énoncé « Autre(s) » obtient le pourcentage le plus élevé avec 31 % des répondant(e)s suivi par « Vous réorienter ou vous reconverter » (28 %) et « Garder votre emploi » (25 %).



Question : Pour quelle raison principale prévoyez-vous avoir besoin de formation(s) au cours des prochains mois ?

Base : répondant(e)s ayant affirmé prévoir avoir besoin de formation(s) dans les prochains mois (n=100)

Exemples des autres raisons principales nommées (énoncés le plus souvent)

« Je dois suivre la formation obligatoire pour garder ma carte CCQ. »

« Je poursuis un programme de 2^e cycle de deux ans et je suis retraitée travailleuse sociale. »

« Mise en place au travail de nouveaux outils informatiques »

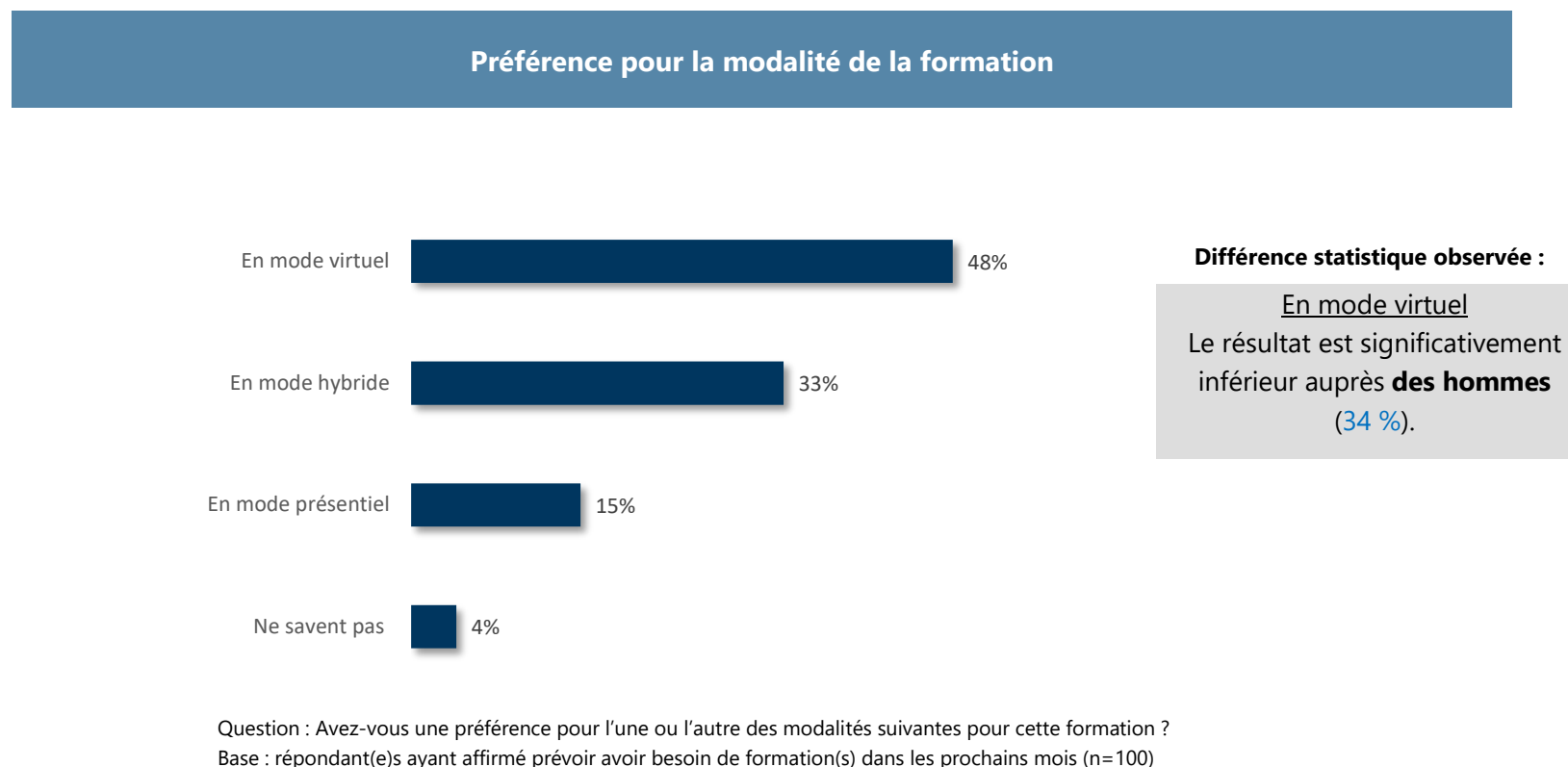
« Développement de compétences »

« Améliorer mon efficacité avec la technologie »

« Suivre les changements ministériels »

PRÉFÉRENCE POUR UNE MODALITÉ DE FORMATION

Tout comme pour le mode d'exercice professionnel, les répondant(e)s souhaitent pouvoir suivre leur formation de la maison. Effectivement, 81 % des répondant(e)s préféreraient suivre leur formation à distance en mode hybride (33 %) ou en mode 100 % virtuel (48 %). Toutefois, les hommes sont moins enclins que les femmes à opter pour la modalité virtuelle (34 % des hommes contre 55 % des femmes).

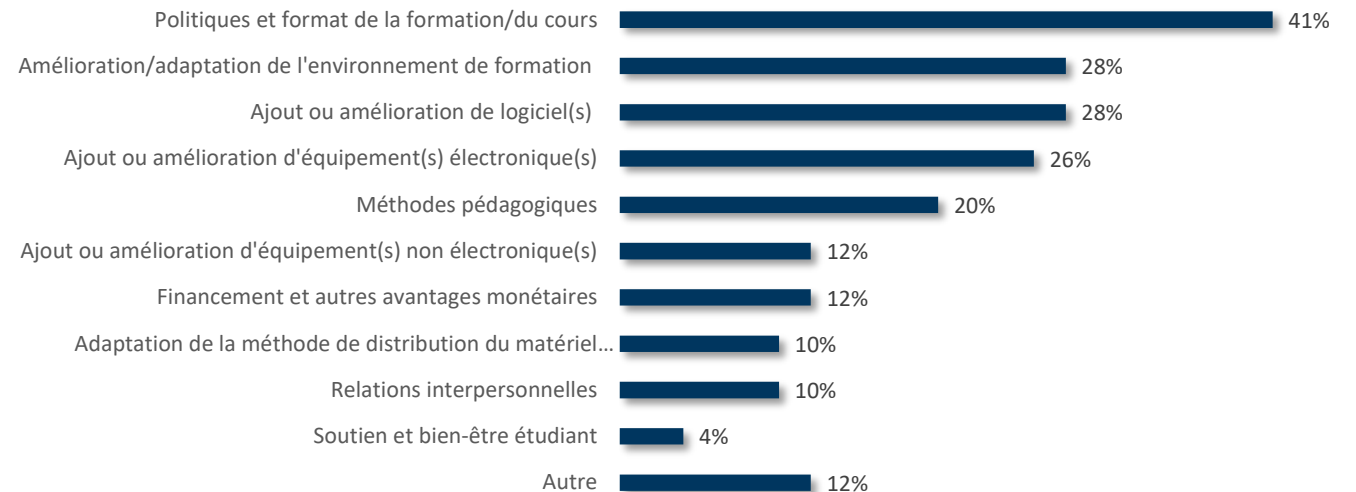




ÉLÉMENTS QUI FACILITENT LA FORMATION À DISTANCE

Similairement au télétravail, le besoin de politiques claires se dégage des éléments qui faciliteraient la formation à distance, selon 41 % des répondant(e)s. Suivant cet élément, nous trouvons l'« amélioration/adaptation de l'environnement de formation » à 28 % ainsi que l'« ajout ou amélioration de logiciel(s) », également à 28 %.

Éléments qui facilitent la formation à distance



Question : Pourriez-vous identifier trois éléments (par ordre d'importance décroissant) qui faciliteraient votre formation à distance adaptée à votre situation de handicap ?

Base : répondant(e)s ayant affirmé avoir bénéficié d'une formation à distance de façon régulière ou ponctuelle avant la pandémie et ayant indiqué leur préférence pour la modalité de formation (n=51)



SYNTHÈSE DES RÉSULTATS

SYNTHÈSE DES RÉSULTATS

Les personnes handicapées que nous avons interrogées dans le cadre du sondage réalisé ont été recrutées grâce à la collaboration de plusieurs organismes du milieu. Comme il s'agit d'un échantillon dit de « convenance » et « non probabiliste », il n'est pas possible de généraliser les résultats avec confiance à une population plus large. Il faut donc conserver une certaine prudence dans l'interprétation des résultats et chercher surtout à identifier les faits marquants qui s'en dégagent.

L'une des conditions d'éligibilité au sondage était d'avoir été en situation de télétravail ou de formation à distance au cours des trois dernières années. Cette condition a fait en sorte que les répondant(e)s sont en forte proportion (51 %) détenteur(trice)s d'un certificat ou d'un diplôme d'études universitaires comparativement à 24 % dans la population générale².

En matière de télétravail

- Avant la pandémie, seulement 20 % de l'ensemble des répondant(e)s ont été en situation de télétravail. De ce nombre, 75 % étaient en télétravail sur une base régulière, soit plus d'une fois par semaine. Parmi ceux(celles)-ci, 77 % estiment que leur poste de travail à la maison est aussi bien adapté que celui au bureau.
- À la suite de l'arrivée de la pandémie, 66 % des répondant(e)s sont passé(e)s complètement ou partiellement en mode télétravail. Pour réaliser le passage en mode télétravail, un peu plus de la moitié des répondant(e)s (54 %) ont dû développer leurs compétences numériques. De plus, un répondant(e) sur trois (32 %) a souligné que le passage en mode télétravail a influencé la définition de ses tâches et par le fait même, les compétences requises pour exercer les nouvelles fonctions de son poste. En outre, le passage au télétravail a entraîné un besoin d'aménagement des conditions de travail à la maison dont les frais y étant liés ont majoritairement été assumés par les répondant(e)s (89 %). Malgré tous ces changements, 79 % des répondant(e)s ont eu une impression globale positive de leur passage au télétravail.

² Source : Données de l'ISQ, <https://statistique.quebec.ca/fr/document/niveau-de-scolarite-et-domaine-detudes-en-2016>

Perspectives et projections pour l'avenir en matière de télétravail

- Ne plus avoir à se déplacer pour le travail est un avantage incontestable. Rappelons que 89 % des répondant(e)s ont identifié l'absence de déplacement comme étant un avantage important et 85 %, comme étant leur préférence pour le futur. Plus particulièrement, le fait d'éviter le transport adapté et ses aléas ainsi que la flexibilité accrue du temps de travail ressortent comme étant des avantages importants. Par ailleurs, les répondant(e)s s'entendent pour dire que les obstacles d'ordre physique disparaissent dans ce mode d'exercice professionnel (75 % des répondants).
- Le télétravail a également eu un effet positif sur l'ensemble des dimensions professionnelles. Toutefois, le tiers des répondant(e)s (34 %) ont rencontré des difficultés à faire établir les accommodements nécessaires en lien avec leurs besoins particuliers. De plus, 29 % ont mentionné qu'il y a eu un manque d'accommodements général en télétravail pour répondre à leurs besoins particuliers.
- Les répondant(e)s souhaitent en majorité (85 %) poursuivre le télétravail. En mode d'exercice professionnel hybride, le nombre de jours souhaité en télétravail est de trois jours par semaine (41 %). Qui plus est, les répondant(e)s ont identifié les principaux éléments pouvant faciliter l'accès au télétravail : bénéficier d'une politique de travail (46 %), simplifier les démarches pour l'amélioration ou l'adaptation de leur environnement de travail (34 %) ainsi que pour l'ajout ou l'amélioration de leur(s) équipement(s) électronique(s) (33 %).

En matière de formation à distance

- Avant la pandémie, 13 % de l'ensemble des répondant(e)s ont mentionné avoir été en situation de formation à distance au cours des trois dernières années. Parmi ceux(celles)-ci, 62 % l'ont fait de façon régulière, soit plusieurs fois par année. Pour ce faire, une application de communication collaborative en ligne, comme Teams, Zoom ou Skype, est le support qui a été le plus utilisé par les répondant(e)s.
- La pandémie a incité 77 % des répondant(e)s à bénéficier de formation(s) à distance. Les raisons entourant la formation à distance occasionnée spécifiquement par la pandémie sont variées. Parmi celles-ci, on trouve la réorientation professionnelle (21 %), la conservation de son emploi (19 %) et la recherche d'un autre emploi (10 %). Enfin, 77 % des répondant(e)s ont perçu qu'il(elle)s possédaient les compétences numériques nécessaires pour bénéficier de cette formation.

Perspectives et projections pour l'avenir en matière de formation à distance

- 84 % des répondant(e)s ayant suivi une formation à distance ont manifesté leur intérêt à ne plus avoir à se déplacer pour suivre leur formation dans le futur. De façon indéniable, la formation à distance offre une flexibilité accrue sur son emplacement, l'organisation entourant son déroulement, son rythme et sa durée. En outre, 72 % des répondant(e)s considèrent que la formation à distance offre une meilleure conciliation avec? la vie familiale.
- La formation à distance a eu aussi un effet positif sur l'ensemble des dimensions professionnelles. Cependant, 29 % des répondant(e)s affirment quand même avoir eu l'impression de manquer d'autonomie, 55 % ont révélé avoir éprouvé des difficultés d'apprentissage et 31 % soulignent avoir eu un sentiment d'isolement accru durant la formation à distance.
- À l'avenir, les répondant(e)s souhaitent pouvoir suivre la formation de la maison (81 %). Les politiques et formats de la formation (41 %), l'amélioration de l'environnement de formation (28 %) et l'amélioration de logiciel(s) (28 %) ont été identifiés comme étant des éléments propices à faciliter la formation à distance.

Les différences observées selon les grandes catégories d'incapacités

Il a été possible d'identifier les différences ressortant de nos résultats de sondage basés sur quatre regroupements d'incapacités. Nous les avons catégorisées de la façon suivante : les incapacités motrices, les incapacités sensorielles, les incapacités en santé mentale de même que les incapacités en apprentissage ou en développement.

Personnes avec incapacités motrices

- Les incapacités motrices regroupent les incapacités liées à la mobilité, à la flexibilité et à la dextérité. Plus de la moitié des répondant(e)s du sondage réalisé, soit 57 %, font partie de ce segment. C'est le segment le plus important relativement aux personnes concernées.
- Avec l'arrivée de la pandémie liée à la COVID-19, le passage en mode télétravail a eu un effet positif sur ces personnes. D'abord, celles-ci mentionnent, dans une proportion de 85 %, avoir vécu leur passage au télétravail de façon très ou plutôt positive comparativement à 68 % des autres répondant(e)s. Elles ont aussi été plus nombreuses à percevoir qu'en situation de télétravail, les obstacles d'ordre physique disparaissent (81 % contre 69 %). Sur la gestion de leur santé et de leur handicap, le télétravail a eu également un effet positif (81 % contre 60 %).
- Ces mêmes personnes avec incapacités motrices ont été plus nombreuses à mentionner qu'en situation de formation à distance, les obstacles d'ordre physique disparaissent (51 % contre 26 % pour mention « Tout à fait en accord »). Pour elles, la rapidité du développement des compétences constituait un effet particulièrement significatif de la formation à distance qu'elles ont suivie (61 % contre 41 %).
- Pour le futur, elles sont plus nombreuses à privilégier le télétravail comme mode d'exercice professionnel (44 % contre 25 %). Et bien qu'elles ne soient pas plus nombreuses que les autres répondant(e)s du sondage à prévoir avoir besoin de formation(s) à distance au cours des prochains mois, elles sont quand même un peu plus nombreuses à mentionner avoir besoin de formation(s) à distance pour se réorienter ou se reconvertir (37 % contre 19 %).

Personnes avec incapacités sensorielles

- Les incapacités sensorielles regroupent les incapacités liées à la vision et à l'audition. Dans notre sondage, 30 % des répondant(e)s font partie de ce segment. En matière d'équipement, ces personnes sont plus nombreuses à disposer d'un téléphone intelligent (85 % contre 71 % chez les autres répondant(e)s). Suivant l'arrivée de la pandémie, le passage en mode hybride « lieu de travail et télétravail » a été quelque peu plus populaire au sein de ce groupe (26 % contre 14 %).

- Chez les personnes qui ont suivi de la formation à distance, elles l'ont fait dans une plus grande proportion à partir d'applications de type communication collaborative en ligne comme Teams, Zoom ou Skype (98 % contre 79 %). Elles l'ont fait également davantage de façon ponctuelle (38 % contre 15 %) que de façon régulière (62 % contre 85 %).
- Pour ces personnes en situation de formation à distance, elles ont été un peu plus nombreuses à avoir reçu l'accompagnement d'une ressource spécialisée pour les personnes handicapées (39 % contre 21 %), d'où probablement le constat que ces personnes ont moins rencontré de difficultés d'apprentissage liées, par exemple, à la fatigue ou à des troubles de l'attention lors de la formation à distance (54 % contre 36 %).
- Un autre aspect qui caractérise les personnes de ce groupe est le fait que juste avant le début de la pandémie, elles ont été plus nombreuses à avoir utilisé le service public d'emploi appelé Contrat d'intégration au travail (CIT) (34 % contre 11 %). Et pour les prochains mois, elles prévoient avoir besoin de formation(s) à distance dans une plus grande proportion (50 % contre 36 %). Cependant, elles n'affichent aucune préférence particulière pour l'une ou l'autre des modalités de formation proposées dans l'enquête.

Personnes avec incapacités en santé mentale

- Ce sont 21 % des répondant(e)s de notre sondage qui ont des incapacités liées à la santé mentale. La présence de jeunes adultes est un peu plus marquée au sein de ce groupe (39 % contre 21 % âgé(e)s de 15 à 34 ans). Une plus grande proportion des personnes de ce groupe ont mentionné qu'avant la pandémie, elles avaient une maîtrise plus élevée des outils numériques comme l'ordinateur ou le téléphone intelligent (47 % contre 29 %). Sur ces personnes, l'effet immédiat de l'arrivée de la pandémie s'est fait sentir davantage, car une plus grande proportion d'entre elles (15 % contre 6 %) ont subi un licenciement temporaire. Au moment du sondage, seulement la moitié (49 %) étaient en emploi comparativement à 72 % des autres personnes du sondage.
- Ce groupe est tout particulièrement distinctif du fait d'avoir rencontré des difficultés à faire reconnaître les aménagements et/ou les accommodements nécessaires à leur organisation du télétravail pour répondre à leurs besoins particuliers. Plus de la moitié des personnes ont été dans cette situation (52 % contre 29 %). De la même façon, les personnes de ce groupe ont été plus nombreuses à identifier un manque

d'aménagements ou d'accommodements nécessaires en télétravail pour répondre à leurs besoins particuliers (43 % contre 25%) et aussi, à avoir dû, dans une importante proportion de 55 % (contre 37 %), subir un surcoût entraîné par l'aménagement de leur poste de travail à domicile. De plus, elles ont été plus nombreuses à qualifier d'« Assez mal ou de très mal » (41 % contre 24 %) l'encadrement offert par leurs gestionnaires alors qu'elles étaient en situation de télétravail. Ces éléments ne sont probablement pas étrangers au fait que 25 % des répondant(e)s de ce groupe (contre 9 %) ont perçu que le télétravail a eu un effet négatif sur la gestion de leur santé et de leur handicap.

Personnes avec incapacités en apprentissage ou en développement

- Ce sont 17 % des répondant(e)s de notre sondage qui ont des incapacités en apprentissage ou en développement. Tout comme le groupe précédent, la présence de jeunes adultes est un peu plus marquée au sein de ce groupe (46 % contre 21 % âgé(e)s de 15 à 34 ans). Au moment du sondage, 44 % étaient en emploi comparativement à 72 % des autres répondant(e)s.
- Ce groupe est le seul à afficher des compétences en lecture et en écriture moins développées (80 % contre 93 % pour mention « Très ou assez développées »). Et la même chose du côté des compétences en mathématiques (46 % contre 65 % pour mention « Peu ou très peu développées »). Sur ces personnes, l'effet immédiat de l'arrivée de la pandémie s'est fait aussi sentir davantage, car une plus grande proportion d'entre elles (17 % contre 6 %) ont subi un licenciement temporaire.
- Une majorité des personnes de ce groupe (80 % contre 48 %) ont rencontré des difficultés d'apprentissage liées par exemple à la fatigue ou à des troubles de l'attention lors de la formation à distance. Ce constat n'est sûrement pas étranger au fait que ce groupe est en forte proportion convaincu que les ressources pédagogiques et les stratégies d'apprentissage n'étaient pas bien adaptées (47 % contre 20 %). Par contre, les avis sont partagés (33 % « Effet positif », 33 % « Effet neutre » et 33 % « Effet négatif ») sur l'effet de la formation à distance quant à l'aspect de la rapidité du développement des compétences. En ce qui a trait aux autres effets de la formation à distance évalués dans le sondage, la perception des personnes de ce groupe est quand même positive.



CONCLUSION

CONCLUSION

Au départ, le sondage réalisé cherchait à éclairer la réponse à la question suivante : « Les services publics d'emploi offerts aux personnes handicapées sont-ils adaptés aux nouvelles réalités du **télétravail** et de la **formation à distance** ? À la lumière des résultats de ce sondage national qui visait à connaître le vécu des personnes handicapées en matière de télétravail et de formation à distance, et ce, avant et pendant la pandémie liée à la COVID-19, on peut répondre qu'il y a certainement place à amélioration. On a vu avec les résultats que les personnes vivant en situation de handicap sont très favorables au télétravail et à la formation à distance. On a établi que l'accompagnement par une ressource spécialisée pour les personnes handicapées était peu fréquent et qu'une majorité d'entre elles sont d'avis qu'il y a eu finalement un manque d'aménagements ou d'accommodements nécessaires en télétravail pour répondre à leurs besoins particuliers. On demande également que des politiques de travail soient mises en place. Autant d'éléments à améliorer dans le futur.

Qu'il s'agisse d'outils, de démarches d'accompagnement, de programmes ou de mesures à mettre en place, les partenaires du CCPH pourront certainement baser leurs actions sur les résultats de ce sondage. À titre d'exemple, juste avant la pandémie, le tiers des répondant(e)s avaient adhéré à l'un ou l'autre des services publics d'emploi (SPE) gouvernementaux. Pour une majorité de répondant(e)s, la pandémie n'aurait exercé aucun effet sur leur participation à ces services. À la lumière de ces résultats, il y a peut-être lieu ici de se demander si ces services sont assez connus et dans quelle mesure ceux-ci répondent aux besoins de la clientèle cible.

Pour toute information, veuillez contacter :

Pascale Chanoux, coordonnatrice
Comité consultatif Personnes handicapées (CCPH)
6020, rue Jean-Talon Est, bureau 400
Montréal (Québec) H1S 3B1

Courriel : coordo.ccph@gmail.com
Téléphone : **514 341-7272, poste 215**



Avec l'aide financière de :

