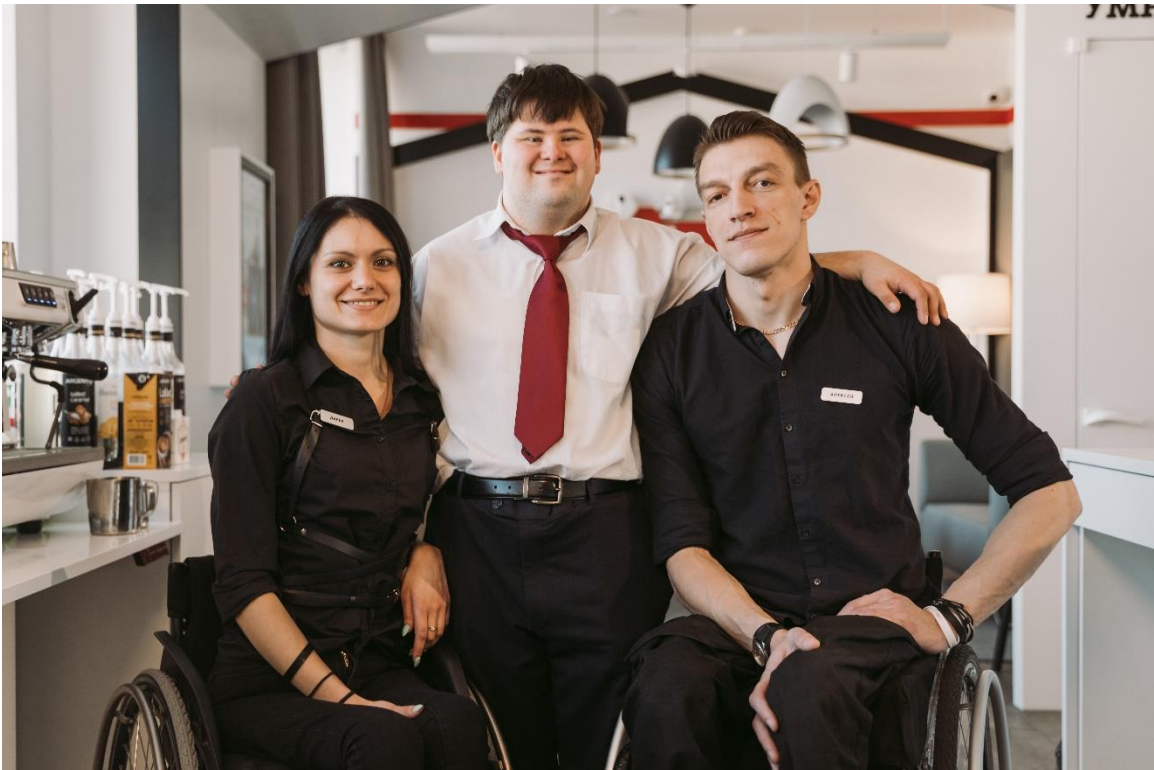


Rapport sur l'accès inclusif et l'accessibilité universelle à l'emploi au Québec



Avec la contribution financière de la :

**Commission
des partenaires
du marché du travail**
Québec 

***Rapport sur l'accès inclusif et
l'accessibilité universelle à l'emploi
au Québec***

Par Véronique Garcia, Normand Boucher et Francis Charrier

Document réalisé pour le Comité consultatif Personnes handicapées

Centre interdisciplinaire de recherche en réadaptation et intégration sociale

Mars 2024

Table des matières

1. Avant-propos	4
2. Introduction.....	4
3. Objectifs de recherche.....	5
4. Résultats.....	6
4.1. Lexique concernant l'accès inclusif, l'accessibilité universelle et les termes qui y sont reliés	6
A. Méthodologie concernant cette section du rapport.....	6
B. Petit lexique concernant l'accès inclusif, l'accessibilité universelle et les termes qui y sont reliés	8
4.2 Législation, programmes et mesures publiques en lien avec l'accès inclusif et les mesures d'adaptation au Québec.....	23
A. Méthodologie concernant cette section du rapport.....	23
B. Des variables en jeu à prendre en compte dans l'opérationnalisation du concept d'accès inclusif.....	24
C. Législation, programmes et mesures publiques aux niveaux canadien et international qui concernent le Québec	26
D. Législation, programmes et mesures publiques aux niveaux provincial et municipal	31
E. Tableau présentant les acteurs liés à l'accès inclusif au Québec	39
F. Limites et enjeux relatifs à la législation, aux programmes et aux mesures publiques.....	47
4.3. L'accès inclusif en emploi : Un enjeu émergent.....	52
A. Méthodologie concernant cette section du rapport.....	52
B. Quels nouveaux enjeux concernent l'accès inclusif?.....	52
4.4. Quelques outils concernant l'accès inclusif.....	60
A. Méthodologie concernant cette section du rapport.....	60
B. Outils permettant de mesurer l'accès inclusif.....	61
C. Outils permettant d'améliorer l'accès inclusif.....	63
D. Outils permettant de mesurer et d'améliorer l'accès inclusif	69
5. Limites de l'étude	75
6. Conclusion	75
Bibliographie	77

1.	Bibliographie du Lexique concernant l'accès inclusif, l'accessibilité universelle et les termes qui y sont reliés	77
2.	Bibliographie concernant la section Législation, programmes et mesures publiques en lien avec l'accès inclusif et les mesures d'adaptation au Québec	80
3.	Bibliographie de la section L'accès inclusif en emploi : Un enjeu émergent.....	85

Rapport sur l'accès inclusif et l'accessibilité universelle à l'emploi au Québec

1. Avant-propos

Le présent document a pour objectif d'élaborer un lexique concernant l'accès inclusif et l'accessibilité universelle ainsi que des termes qui y sont reliés. Il propose également de faire le point sur la législation, les programmes et les mesures publiques concernant l'accès inclusif et les mesures d'adaptation touchant l'emploi au Québec. De même, celui-ci présente les acteurs principaux et certains des enjeux qui s'y rattachent. Ce rapport s'inscrit dans le cadre d'un projet plus large, mandaté par le Comité consultatif Personnes handicapées (CCPH), visant la production d'avis à l'intention de la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT), du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MTESS) et d'Emploi-Québec (EQ). Le mandataire du Comité consultatif est représenté par Moelle épinière et motricité Québec (MÉMO-QC).

Il est nécessaire de mentionner que différentes appellations existent pour désigner les personnes ayant des incapacités et bénéficiant de programmes et mesures. Afin d'uniformiser le langage utilisé dans le présent document, la terminologie relative au handicap s'appuie sur le Modèle de Développement Humain Processus de Production du Handicap (MDH-PPH). Ce modèle est celui qui est entre autres utilisé dans le réseau de la réadaptation au Québec et à la base de la politique *À part entière* adoptée par le gouvernement du Québec comme document officiel de référence en matière d'intervention publique. Le vocabulaire employé n'engage que l'équipe de recherche qui a produit le présent document.

Attention!

Ce document ne peut être interprété comme étant une opinion juridique ou une position formelle opposable au Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de la Capitale-Nationale, au Comité consultatif Personnes handicapées ou à quiconque lors de débats juridiques, sémantiques, scientifiques ou autres.

2. Introduction

Depuis quelques années, la problématique de l'intégration et du maintien en emploi des personnes ayant des incapacités s'est transformée tant au point de vue des approches que des ressources qui y sont mobilisées. De même en contexte de pénurie de main-d'œuvre, la population ayant des incapacités en recherche d'emploi apparaît comme un bassin à exploiter pour l'État québécois, après celui de la population immigrante. Dans la foulée de la COVID-19, nous avons assisté à l'émergence de changements, alors que pour d'autres pratiques, il s'agit carrément de transformations du rapport au travail avec la généralisation du télétravail. Pour quiconque s'y intéresse de près ou de loin, on note

également une mutation en ce qui a trait aux discours des autorités politiques canadienne et québécoise. En effet, on observe que ces dernières cherchent aujourd'hui à militer en faveur de transformations des façons de faire ainsi qu'à soutenir cette intégration et ce maintien en emploi des personnes ayant des incapacités. C'est ainsi qu'on observe un déplacement du regard en matière d'intervention de l'individu ayant des incapacités vers celui de l'environnement de travail que l'on souhaite de plus en plus inclusif.

C'est dans cette perspective que s'inscrit la présente démarche du Comité consultatif Personnes handicapées (CCPH), qui souhaite documenter la situation de l'accessibilité universelle en emploi au Québec. Ainsi, le CCPH souhaite obtenir un premier portrait de la situation en établissant certaines balises qui lui permettent de se développer une vision et de soutenir ces actions auprès des parties concernées. Cet exercice s'est réalisé en cherchant à répondre à certaines questions comme : « De quelle(s) manière(s) aborde-t-on cette problématique en emploi? De quoi parle-t-on lorsqu'il est question d'accès inclusif et d'accessibilité universelle? » Ce genre d'interrogations a guidé la démarche de l'équipe de recherche dans la réalisation du mandat qui lui a été confié, en ayant toujours présent à l'esprit qu'il s'agit d'un premier regard porté sur un domaine et une approche qui se sont appliqués à l'environnement construit.

Le présent rapport se décline en quatre parties. Outre les sections d'usage concernant les objectifs, la méthodologie et les limites, la présentation des résultats s'articule autour de quatre volets bien distincts. Tout d'abord, les notions d'accès inclusif, d'accessibilité universelle et les principaux termes qui s'y rattachent sont définis à l'intérieur d'un lexique. Le deuxième volet traite de facteurs à considérer dans l'analyse du concept d'accès inclusif. Il dresse aussi un portrait relativement précis des différentes mesures législatives, des programmes et des mesures publiques relatifs au travail et à l'accès inclusifs. La troisième section identifie et traite de certains enjeux qui ont été dégagés de l'analyse des résultats de cette démarche exploratoire. Enfin, le rapport se clôt en identifiant certains outils repérés dans cette démarche et en élaborant sur ceux-ci.

3. Objectifs de recherche

Ce rapport cherchera à produire des connaissances sur l'accès inclusif et l'accessibilité universelle à l'emploi au Québec. Plus concrètement, notre recherche tentera d'atteindre les objectifs ci-dessous.

1. Réaliser un état de situation exploratoire des approches et pratiques en matière d'accès inclusif en contexte d'emploi actuel en fonction de la nature du service, de ses caractéristiques d'organisation, de son financement, etc.
2. Identifier les principaux acteurs impliqués dans les domaines de l'accès inclusif et de l'accessibilité universelle;
3. Identifier et décrire certains enjeux émergents en matière d'accès inclusif et de travail.

4. Résultats

4.1. Lexique concernant l'accès inclusif, l'accessibilité universelle et les termes qui y sont reliés

La première sous-section du présent rapport introduit les concepts d'accès inclusif et d'accessibilité universelle ainsi que des termes qui y sont reliés. Le lexique qui suit a pour objectif de clarifier le sens de ces concepts, d'en identifier les définitions multiples et d'en dénouer la complexité.

A. Méthodologie concernant cette section du rapport

i. Mots clés

Les descripteurs ci-dessous ont été utilisés pour réaliser la recherche documentaire sur le lexique.

- En anglais : - universal accessibility ; - universal design / design for all / barrier-free design / inclusive design.
- En français : - accessibilité universelle ; - design universel / conception universelle / design inclusif.
- Autres mots clés : - définition - description

À l'aide des descripteurs identifiés ci-dessus, plusieurs bases de données ont été utilisées, parfois simultanément, soit : le site du *Centre for Research on Work Disability Policy*, *Web of Science*, *Taylor & Francis Online archives*, *Emerald Insight publisher*, *Annual Reviews publisher*, *Sage journals*, *EBSCOhost database*, *JSTOR digital library*, *ProQuest database*, *Wiley Online Library*, *ScienceDirect database* ainsi que le moteur de recherche web *Google Scholar*.

Afin de compléter la recherche documentaire, certaines sources ont également été repérées au moyen de la bibliographie ou des citations de certaines des références préalablement trouvées. Certains documents déjà à la disposition de l'équipe de recherche ont aussi été employés, principalement pour la dernière sous-section portant sur les autres termes se rattachant à l'accessibilité universelle.

Chaque document a ensuite été classé dans une grille de lecture qui a permis de faire une analyse de contenu des informations recueillies.

ii. Documents sélectionnés pour analyse

Au total, sur 63 sources trouvées, 37 ont été retenues pour réaliser le lexique, les 35 sources éliminées ne répondant pas aux critères d'inclusion. Ces sources exclues ne concernaient pas le Québec ni le Canada dans son ensemble ou portaient uniquement sur les loisirs.

Parmi les 37 références conservées, 24 concernent spécifiquement l'accès inclusif, l'accessibilité universelle ou leurs synonymes tandis que 13 définissent seulement des termes qui y sont reliés. Les sources devaient au départ inclure uniquement le Québec, toutefois, en raison du très faible nombre de sources repérées, la recherche a dû être élargie afin d'y inclure le Canada en général également (donc incluant le Québec) ainsi

que certaines encyclopédies générales (pour les termes d'accessibilité et de design seulement). Les sources portant spécifiquement sur d'autres provinces canadiennes n'ont cependant pas été retenues. Les lieux concernés par la documentation employée sont listés ci-dessous.

- Québec uniquement : 16
- Québec et ailleurs : 8
- Le Canada en général et ailleurs : 6
- Le Canada en général uniquement : 3
- Tous (définition générale dans un dictionnaire français) : 4

De manière analogue, les sources retenues devaient exclusivement se limiter aux années 2019 à 2022. En raison de leur nombre trop faible, plusieurs documents datant d'avant 2019 (13) et de 2023 (16) ont donc été finalement ajoutés à l'analyse. Les références utilisées sont également principalement de la littérature grise, soit des rapports (11), des pages de site Web d'organismes (11), des guides accessibles sur le Web (2) ou des encyclopédies en ligne (4). Quelques articles scientifiques touchant au Québec ou au Canada en général ont aussi été trouvés (9). Les références utilisées pour le lexique proviennent d'ailleurs des acteurs listés ci-dessous.¹

- Organismes de défense des droits et/ou à but non lucratif : 12, dont 1 cellule de réflexion
- Milieu de la recherche : 12
- Gouvernement du Québec : 4
- Gouvernement du Canada : 2
- Municipalités : 1
- Autres : 6, dont 2 entreprises privées

La documentation repérée concerne généralement l'ensemble de la population (34) et touche plus rarement uniquement aux personnes ayant des incapacités physiques (2).

iii. Définitions retenues

Afin de sélectionner les définitions à retenir et en lien avec le mandat du présent rapport de recherche, nous avons décidé de viser presque exclusivement des sources québécoises et canadiennes et d'aborder principalement les termes et définitions les plus souvent utilisés par les acteurs identifiés. Ainsi, près de la moitié de la documentation consultée (9) portant sur l'accessibilité universelle emploie la définition de Rocque, Langevin, Chalghoumi & Ghorayeb élaborée en 2011, puis reprise et publiée dans un article la même année. La popularité de cette définition au Québec, et particulièrement auprès des organismes communautaires, semble s'expliquer par la méthodologie solide employée par les auteurs : une méta-analyse de la littérature internationale couplée à un processus de recherche participative, impliquant un comité composé de ressources d'organismes communautaires. Cet exercice visait, entre autres, à élargir la conception de l'accessibilité universelle qui était alors perçue comme plus axée sur la déficience physique. Notre recherche documentaire nous a donc permis de constater que l'exercice de recherche participative de Rocque, Langevin, Chalghoumi & Ghorayeb a mené à une

¹ Les catégories ne sont pas mutuellement exclusives ici.

réelle redéfinition du terme de l'accessibilité au Québec. Cette définition a par contre fait l'objet de certaines critiques de la part de Fougeyrollas et coll. (2019), qui sont repartis de ce travail de conceptualisation et l'ont bonifié. Par ailleurs, on relève aussi que plusieurs sources (5) font référence à de grands objectifs, ainsi qu'à quatre axes (3) de l'accessibilité universelle. Ces éléments seront également présentés dans le lexique.

Il est également important de souligner qu'un même mot est parfois employé différemment selon les sources consultées. Le présent lexique a donc tenté d'en tenir compte en le précisant chaque fois. Ainsi, il sera expliqué ou fait mention lorsque l'usage d'un terme est contesté, qu'il ne fait pas consensus ou qu'il s'agit d'une définition restreinte lorsqu'il existe également une définition plus large, qui est différente de celle présentée.

B. Petit lexique concernant l'accès inclusif, l'accessibilité universelle et les termes qui y sont reliés

i. Termes et éléments reliés directement à l'accès inclusif et à l'accessibilité universelle

Accès

Synonyme : Accessibilité (contesté)

Possibilité d'accéder à quelque chose (objet ou mesure) ou à un environnement (physique ou social) et à répondre aux besoins des individus. Pour Fougeyrollas et coll. (2019) l'accès est un vecteur social de l'idéal de justice, d'équité et d'égalité des chances. Il varie selon le temps ainsi qu'en fonction des attitudes et des perceptions des personnes (p. ex. anticiper l'environnement ou évaluer rétroactivement l'environnement et adapter son comportement) (Fougeyrollas et coll., 2019). L'opérationnalisation du concept d'accès, quant à elle, se situe à différents niveaux : macrosystémique (politique, sociétal), mésosystémique (communautaire) et microsystémique (proximal, domestique). Enfin, selon Fougeyrollas et ses collègues (2019), l'accès est fondé sur les cinq dimensions présentées ici.

1. La disponibilité, soit l'état des composantes environnementales (en nombre et en temps) qu'une personne ou un groupe de personnes peut fréquenter, utiliser ou rejoindre, sur un territoire concret ou un espace virtuel donné (aménagements, technologies, infrastructures et services).
2. L'accessibilité, c'est-à-dire l'état des composantes physiques spatiales, architecturales et technologiques de l'environnement qui permettent à une personne ou à un groupe de population, selon leurs capacités ou préférences, de réaliser leurs activités.
3. L'acceptabilité, qui se définit comme l'état des attitudes, valeurs et représentations sociales ainsi que des compétences des acteurs concernés (concepteurs, prestataires, utilisateurs) par rapport à la diversité des utilisateurs des composantes environnementales.
4. L'abordabilité, autrement dit l'état des coûts associés aux composantes environnementales pour les usagers et la collectivité.

5. L'utilisabilité, soit l'état des représentations d'une personne ou d'un groupe de population quant au degré de facilité (incluant la dignité) avec lequel ces gens interagissent avec les composantes environnementales pour réaliser leurs activités.

Accessibilité

Synonyme : Accès (contesté)

Selon Fougeyrollas et coll. (2019), elle représente l'une des cinq dimensions de l'accès (disponibilité, accessibilité, acceptabilité, abordabilité et utilisabilité). Comprise en ce sens, l'accessibilité est définie par les auteurs comme étant l'état des composantes physiques spatiales, architecturales et technologiques de l'environnement qui permettent à une personne ou à un groupe de population, selon leurs capacités ou préférences, de réaliser leurs activités.

Dans son sens le plus commun, tant dans la littérature scientifique que dans le langage populaire, elle représente un équivalent sémantique de l'accès. En ce sens, l'accessibilité est souvent conçue comme le caractère de quelque chose (objet ou mesure) ou d'un environnement (physique ou social) auquel on peut accéder ou que l'on peut comprendre aisément (Fougeyrollas et coll., 2019; Laganière, Martel et Masson, 2023; Larousse, 2023; Oxford University Press, 2023; Robert, 2023). Selon Grisé, Boisjoly, Maguire & El-Geneidy (2019), il est courant d'analyser ce concept en mesurant des occasions potentielles (mesures d'accessibilité gravitaires et cumulatives).

Dans un sens très restreint, ce terme est parfois utilisé comme synonyme d'accessibilité ciblée (ou de conception sans obstacle dans son sens le plus restreint) (St-Louis, 2021).

Accès inclusif

Synonyme : Accessibilité universelle

Projet de société et approche inclusive applicable à tous les moments de la conception de produits et d'environnements bâtis, sociaux et virtuels, qui vise la participation sociale et l'exercice effectif du droit à l'égalité de toute la population d'un territoire donné. La définition de ce terme, par Fougeyrollas et coll. (2019), reprend de manière légèrement amendée celle développée par Rocque, Langevin, Chalghoumi & Ghorayeb (2011) pour l'accessibilité universelle (voir ci-dessous). Plus précisément, l'accès inclusif se définit comme « la caractéristique d'un produit, procédé, service, information ou composante de l'environnement physique et social qui, dans un but d'équité et de respect des droits humains, permet à toute personne de réaliser des activités de façon autonome et d'obtenir des résultats équivalents » (Fougeyrollas et coll., 2019, p.171). Selon la définition de Fougeyrollas et ses collègues, globalement, le concept d'accès repose sur cinq dimensions présentées ci-après.

1. La disponibilité, qui désigne l'état des composantes environnementales, en nombre, temps et modalités, qu'une personne ou un groupe de personnes peuvent fréquenter, utiliser, rejoindre ou comprendre, sur un territoire concret ou un espace virtuel donné (aménagements, technologies, infrastructures, informations et services).
2. L'accessibilité, qui réfère à l'état des composants physiques de l'environnement (spatiaux, architecturaux, informationnels et technologiques) permettant à un individu ou à un groupe de populations de réaliser leurs activités.

3. L'acceptabilité, soit l'état des attitudes et valeurs (représentations sociales) ainsi que des compétences des acteurs concernés (concepteurs, prestataires, utilisateurs) envers la diversité des utilisateurs des composantes environnementales.
4. L'abordabilité, qui se définit comme l'état des coûts associés aux composantes environnementales pour les usagers et la collectivité.
5. L'utilisabilité, c'est-à-dire la représentation d'un individu ou d'un groupe de population quant au niveau de facilité avec lequel celui-ci interagit avec les composantes environnementales, selon ses capacités ou préférences, pour réaliser ses activités (Boucher et coll., 2018).

Comme pour le concept d'accessibilité universelle de Rocque, Langevin, Chalghoumi & Ghorayeb (2011), le concept d'accès inclusif se réalise à travers des designs contributifs. Il s'inscrit également dans le modèle du Processus de production du handicap (Fougeyrollas et coll., 2019; Paquin & Gravel, 2018; Rocque, Langevin, Chalghoumi & Ghorayeb, 2011). Enfin, similairement au concept d'accessibilité universelle, l'accès inclusif correspond à un idéal de la conception d'objets et d'environnements, mais sans en inclure la dimension universelle. L'abandon de la notion de « l'universalité », qui évoque davantage une utopie qu'un objectif, est remplacé ici par celle de « l'inclusion ». Comme l'expliquent Boucher et coll. (2018), « cette décision s'appuie sur le caractère irréalisable de la volonté de développer des structures ou mesures qui ne présentent aucun défaut, qui puissent s'appliquer à tout le monde sans exception et perdurer ainsi au fil du temps » (Boucher et coll., 2018, p.20).

Accessibilité universelle

Synonyme : Accès inclusif, conception universelle (contesté), conception accessible (contesté), *universal design* (anglais), conception pour tous (contesté) et conception sans obstacles (contesté).

Approche inclusive applicable à tous les moments de la conception de produits et d'environnements bâtis, sociaux et virtuels, qui prend en compte les différents besoins, ainsi que les conditions de vie des individus, afin de permettre la participation sociale de tous, quels que soient le sexe, le genre, l'âge, la culture, la situation ou les capacités. Autrement dit, ce concept suppose d'introduire une nouvelle sensibilité à la diversité dans la conception des produits et des environnements. Ceux-ci ne sont donc plus seulement « imaginés à partir d'une conception de la normalité se référant à des utilisateurs au corps adulte parfait, sain, fonctionnel et performant » (Fougeyrollas et coll., 2019, p.165). Il ne s'agit pas non plus d'une adaptation ou d'une conception spéciale et ce terme ne se limite pas qu'à l'aménagement de l'environnement bâti. Ce concept a été formulé pour la première fois en 1985 par Richard Duncan sous le terme *Universal Design* (Lamarche, Leshyner & Gauthier, 2015).

Il est à noter que la définition de l'accessibilité universelle la plus employée par les acteurs du milieu communautaire est généralement celle de Rocque, Langevin, Chalghoumi & Ghorayeb (2011). Celle-ci est la suivante : « [l'accessibilité universelle est] le caractère d'un produit, procédé, service, information ou environnement qui, dans un but d'équité et dans une approche inclusive, permet à toute personne de réaliser des activités de façon autonome et d'obtenir des résultats équivalents » (Rocque, Langevin, Chalghoumi & Ghorayeb, 2011, p.12).

Pour Fougeyrollas et coll. (2019), ce terme réfère plutôt à un idéal utopique de la conception d'objets et d'environnements vers lequel les sociétés contemporaines doivent tendre à la suite de la ratification de la Convention relative aux droits des personnes handicapées (CDPH) (ONU, 2006) et aux législations nationales qui en découlent (Fougeyrollas et coll., 2019).

Enfin, il est à noter que certaines sources différencient l'accessibilité universelle de la conception universelle, de la conception pour tous, de la conception accessible, de la conception sans obstacle, du design universel et du design inclusif, tandis que d'autres non. Le terme « accès inclusif » étant beaucoup moins sujet à débat, son emploi semble en ce sens plus rigoureux. Fougeyrollas et coll. (2019) critiquent aussi la notion d'accessibilité universelle, qui exercerait une pression sur les épaules des décideurs et des praticiens, le terme « universel » étant large et utopique. Ces auteurs proposent également l'emploi « d'accès inclusif » puisqu'ils définissent l'accessibilité comme l'une des cinq dimensions de l'accès.

Quatre axes d'intervention de l'accessibilité universelle

Selon plusieurs sources, le concept d'accessibilité universelle se décline en quatre axes d'intervention applicables dans une organisation.

1. L'axe architectural et urbanistique, qui englobe tout l'environnement physique.
2. Les programmes, les services et l'emploi, c'est-à-dire la nature des activités d'une organisation. En ce qui a trait à l'emploi, ce peut être l'accès à des stages, l'adoption de mesures d'embauche équitables (discrimination positive), etc.
3. Les communications, soit la diffusion et l'accès à l'information (p. ex. dans un support, un format et une langue accessibles).
4. La sensibilisation et la formation de l'environnement (p. ex. développer des connaissances sur le handicap) (AlterGo, 2023; CAPVISH, 2016; Collectif Accessibilité universelle, 2023).

Huit objectifs de l'accessibilité universelle

L'analyse de la littérature nous a permis de constater que plusieurs sources (5) font référence à sept principes de l'accessibilité universelle (utilisation équitable, utilisation flexible, utilisation simple et intuitive, information accessible, utilisation qui exige peu d'effort physique, utilisation sécuritaire et tolérance à l'erreur, taille et espace pour l'approche et l'utilisation) développés par Mace (1985) et certaines (2) aussi à huit objectifs liés à celle-ci. Ces huit objectifs recoupant considérablement ces sept principes, y ajoutant simplement la pertinence culturelle, il nous semblait trop redondant de présenter ici en détail les deux typologies. Nous avons donc plutôt opté pour repérer et synthétiser les éléments communs mentionnés à travers l'ensemble des références consultées et de les présenter sous forme de huit objectifs de l'accessibilité universelle, ces derniers comprenant en plus à la base l'aspect culturel.

Voici ces huit objectifs...

- L'adaptation au corps, c'est-à-dire tenir compte d'un large éventail de tailles, de formes et de capacités (comprend donc la réalisation d'environnements sans obstacle et utilisables de manière similaire pour tous).
- Le confort, soit une utilisation efficace et agréable, générant des efforts dans les limites souhaitables de la perception et des fonctions du corps (peu d'efforts physiques, fatigue encourue minimisée, position corporelle non compromise, etc.). Par exemple, une personne de petite taille n'aura pas à se mettre sur la pointe des pieds pour accéder à l'objet.
- La diffusion de l'information ou veiller à ce que l'information essentielle à l'utilisation soit facilement perçue et accessible à tous². Cette information doit être présentée selon différents modes (pictogramme, verbal, tactile) et compatible avec une variété d'appareils utilisés par les personnes ayant des déficiences sensorielles et sa lisibilité doit être maximisée.
- La compréhension, ce qui signifie rendre les méthodes de fonctionnement et d'utilisation simples, intuitives, claires et sans ambiguïté. La conception d'un produit ou d'un environnement est alors cohérente avec les attentes des usagers, présente l'information selon son importance et élimine les éléments complexes qui ne sont pas nécessaires.
- Le mieux-être, c'est-à-dire favoriser la promotion de la santé et la prévention des maladies et minimiser les risques, les dangers et les accidents. Ainsi, la conception d'un produit ou d'un environnement est sécuritaire et possède une tolérance à l'erreur qui minimise le risque d'accidents ou de manipulation involontaire (p. ex. des dispositifs d'alerte en cas d'utilisation non sécuritaire).
- L'inclusion sociale ou en d'autres termes, traiter tous les groupes avec dignité et respect. Ainsi, la conception, en plus de viser l'attractivité, la sûreté et la sécurité, évite qu'une personne soit exclue, et ce, peu importe ses caractéristiques. L'inclusion sociale s'efforce de rendre le produit ou l'environnement plus inclusif sur le plan social et plus convivial.
- La personnalisation et une utilisation flexible, soit incorporer une vaste gamme de possibilités de choix et d'expression des préférences individuelles. La conception d'un produit ou d'un environnement tient alors compte des préférences et des capacités des personnes et prévoit des composantes d'adaptabilité.
- La pertinence culturelle, c'est-à-dire le respect et le renforcement des valeurs culturelles ainsi que des contextes sociaux et environnementaux de tout projet de conception (CAPVISH, 2016; Société canadienne d'hypothèques et de logement, 2022; Société Logique, 2023; St-Louis, 2021; *Universal Design Network of Canada*, 2022).

Enfin, il est important de souligner que bien qu'intéressants, ces divers éléments ont cependant le défaut de cibler largement l'environnement physique comme source de tous les obstacles.

² Les sources consultées nomment habituellement cet objectif « sensibilisation » même si celui-ci réfère plutôt à la diffusion d'information (Société canadienne d'hypothèques et de logement, 2022; *Universal Design Network of Canada*, 2023). Dans un souci de clarté, nous lui avons donc préféré ici ces derniers termes.

ii. Termes et éléments se rattachant aux designs contributifs, à l'accès inclusif et à l'accessibilité universelle

Adaptation (Mesures d')

Synonyme : Mesures d'aménagement, mesures d'accommodements, design spécifique

Approche et actions visant à augmenter l'accessibilité d'environnements bâtis, sociaux et virtuels existants afin de répondre à des besoins spécifiques. Autrement dit, les mesures d'adaptation fournissent des solutions au cas par cas aux besoins particuliers d'une personne ou d'un groupe de personnes lorsqu'un environnement déjà existant comporte des contraintes à leur autonomie et à leur fonctionnement (Bélanger, 2006; CAPVISH, 2016; St-Louis, 2021; Direction des transports, 2017). Ces mesures permettent en ce sens d'éliminer les effets discriminatoires des lois, politiques, descriptions d'emploi, pratiques, installations, architectures ou équipement chez un groupe protégé par les droits de la personne, tel que les femmes ou les personnes ayant des incapacités (Bélanger, 2006; Garcia, Boucher et Schmouth, 2018). Il s'agit par contre en général d'un correctif apporté à l'environnement, qui survient lorsque des besoins différents n'ont pas été prévus et, par conséquent, d'une approche où on intervient en général en « réaction à » (Bélanger, 2006). Au travail, l'adaptation peut se faire au niveau de l'architecture des lieux (ex. : la pose d'une rampe d'accès), du matériel (ex. : la modification ergonomique d'un poste de travail), de l'horaire ainsi que des tâches et de l'organisation de travail (ex. : le réassignement des tâches lourdes) (Garcia, Boucher et Schmouth, 2018; St-Louis, 2021).

Enfin, il est à noter que d'après Fougeyrollas et coll. (2019), l'adaptabilité se décline sous deux formes.

1. L'adaptabilité réelle : Il s'agit du résultat d'un aménagement répondant à des besoins personnalisés spécifiques. Plus précisément, cette forme d'adaptabilité résulte d'une intervention concrète sur le terrain à la suite d'une recommandation professionnelle lorsqu'une personne ou un groupe ne peut utiliser une composante de l'environnement. Pour être pleinement efficaces, les aménagements personnalisés spécifiques doivent régler ce problème tout en respectant la notion d'accommodement raisonnable, en ayant une moindre incidence sur l'environnement et sans générer des coûts supplémentaires et/ou des interventions plus lourdes, moins efficaces et moins pratiques (Direction des transports, 2017; Fougeyrollas et coll., 2019).
2. L'adaptabilité potentielle : Elle désigne la capacité planifiée de produits et d'environnements à recevoir facilement de nouvelles adaptations et, par conséquent, à s'adapter au changement et à divers types d'utilisateurs. L'environnement ou le produit initial est donc constitué de composantes qui permettent de faciliter l'ajout d'éléments d'adaptation qui s'intègrent bien. Pour Fougeyrollas et coll. (2019), une perspective inclusive suppose que les exigences d'adaptation potentielle doivent faire partie des normes d'accessibilité attendues pour tout produit, équipement ou infrastructure.

Design

Synonyme : Stylisme, stylique

Activité de création de produits, d'environnements, d'information, de procédés ou de services, esthétiques et fonctionnels, souvent à vocation industrielle ou commerciale (Ministère de la Culture, 2000; Office québécois de la langue française, 2003; Rocque, Langevin, Chalghoumi & Ghorayeb, 2011). Autrement dit, le design vise à inventer, améliorer ou faciliter un usage ou un processus et donc à répondre à des besoins.

Design universel

Synonyme : Design inclusif (contesté), design contributif à l'accessibilité universelle (contesté), *universal design* (anglais)

Procédé ou processus de conception permettant de réaliser l'accessibilité universelle. Il est centré sur la personne, aspire à maximiser l'expérience de l'utilisateur et tient compte des caractéristiques diverses de tous les utilisateurs (Groupe DÉFI Accessibilité, 2023; Le Conference Board du Canada, 2018; Nations Unies, 2006; Universal Design Network of Canada, 2023). Il suppose par contre que toute caractéristique de conception améliorant l'accès ou l'utilisation du produit ou de l'environnement pour certaines personnes ne doit pas entraver ou diminuer l'expérience d'utilisation pour d'autres (Le Conference Board du Canada, 2018).

L'analyse des diverses sources a montré qu'en anglais et parfois en français également, le terme *universal design* peut désigner à la fois l'approche en conception (le concept de l'accessibilité universelle) et le procédé de création en lui-même. Certains chercheurs reprochent donc au concept de design universel son caractère utopique qui est incompatible avec sa nature pragmatique de processus de conception. Les termes de « design inclusif » (*inclusive design*) lui sont donc souvent préférés afin de nommer ce processus (Gordon, 2019; Rocque, Langevin, Chalghoumi & Ghorayeb, 2011). Les chercheurs Rocque, Langevin, Chalghoumi & Ghorayeb (2011) emploient également les termes de « designs contributifs à l'accessibilité universelle » afin de désigner les diverses formes de design (dont le design inclusif) pouvant contribuer à l'atteinte de l'accessibilité universelle.

Design contributif

Synonyme : Designs pour l'accessibilité universelle, design universel (contesté)

Processus évolutif de la conception d'un produit, d'un procédé, d'un service, d'un environnement ou d'information qui vise à répondre progressivement mieux aux besoins d'un nombre grandissant de personnes aux caractéristiques variées. Autrement dit, ce sont les designs qui peuvent contribuer à une plus grande inclusion et à un plus grand accès.

Rocque, Langevin, Chalghoumi & Ghorayeb (2011) nomment cinq types de designs contributifs à l'accessibilité universelle, soit : le design inclusif, le design spécifique, le design d'interface, le design inclusif élargi et le design palliatif.

Fougeyrollas et coll. (2019), quant à eux, ont repris le concept de designs contributifs (à l'accès inclusif), mais par souci de clarté, leur typologie n'inclut toutefois que le design inclusif et le design spécifique.

Design inclusif

Synonyme : Design universel (contesté), *inclusive design* (anglais)

Design dont le but est de répondre aux besoins du plus grand nombre possible d'utilisateurs potentiels, y compris ceux susceptibles d'éprouver des incapacités (motrices, sensorielles ou cognitives) (Fougeyrollas et al. 2019; Gordon, 2019; Rocque, Langevin, Chalghoumi & Ghorayeb, 2011). Pour Fougeyrolla et coll. (2019), le design inclusif est ce qui doit être atteint dans la phase de conception du projet. Il réfère aussi aux quatre dimensions objectives de l'accès (disponibilité, accessibilité, abordabilité, acceptabilité).

Design spécifique

Design cherchant à répondre aux besoins de personnes pour qui le design inclusif n'offre pas encore de solutions satisfaisantes, en créant des adaptations ou des aménagements (Fougeyrollas et al. 2019; Gordon, 2019; Rocque, Langevin, Chalghoumi & Ghorayeb, 2011). Autrement dit, « le design spécifique est un processus évolutif de conception d'adaptations ou d'aménagements à l'usage exclusif de certains utilisateurs d'un produit, procédé, service, environnement ou de l'information pour les aider à réaliser une activité de façon autonome et à obtenir autant que possible des résultats équivalents, et ce, dans une approche inclusive » (Rocque, Langevin, Chalghoumi & Ghorayeb, 2011, p.16). Le but du design spécifique est de répondre aux besoins d'utilisateurs aux caractéristiques particulières, par une adaptation ou des aménagements, en attendant de nouveaux progrès du design inclusif. Une adaptation conçue par design spécifique peut donc par la suite être incorporée aux mesures déjà utilisées en design inclusif.

Design d'interface

Design évolutif visant l'intégration la plus harmonieuse possible d'une adaptation ou d'un aménagement spécifique, répondant aux besoins de certaines personnes seulement, à l'ensemble des mesures « pour tous » du design inclusif. En d'autres mots, l'effort de conception porte ici sur l'intégration harmonieuse d'adaptations ou d'aménagements du design spécifique, à l'usage de certains utilisateurs d'un produit, d'un procédé, d'un service, d'un environnement ou d'information, aux mesures du design inclusif qui, elles, répondent aux besoins du plus grand nombre d'utilisateurs potentiels. Ainsi, dès le moment où une adaptation au design inclusif survient pour une première fois, le design d'interface intervient aussi. Il s'agit aussi d'un type de design évolutif, le caractère harmonieux de cette intégration pouvant toujours être amélioré. Enfin, ce processus nécessite tout de même que l'intégration d'une adaptation ou d'un aménagement permette à ses utilisateurs particuliers de conserver tous les bénéfices en termes de résultats équivalents, tout en ne nuisant pas aux autres utilisateurs (Rocque, Langevin, Chalghoumi & Ghorayeb, 2011).

Afin de simplifier la typologie de Rocque, Langevin, Chalghoumi & Ghorayeb (2011), par souci de clarté et pour éviter la complexité conceptuelle, Fougeyrollas et coll. (2019) n'ont, quant à eux, pas retenu le concept de design d'interface dans leur typologie des designs contributifs.

Design inclusif élargi

Synonyme : Design universel (contesté), *practical inclusive design* (anglais), *ability-based design* (anglais)

Design qui « combine les solutions élaborées par design inclusif et plusieurs adaptations d'abord conçues par design spécifique, puis intégrées harmonieusement par design d'interface afin de satisfaire au caractère d'accessibilité universelle pour le plus grand nombre possible d'utilisateurs » (Rocque, Langevin, Chalghoumi & Ghorayeb, 2011, p.14). Contrairement au design inclusif « traditionnel » n'ayant pas recours à des modifications ou adaptations, le design inclusif élargi est un processus évolutif de conception qui combine, aux solutions élaborées par design inclusif, des adaptations d'abord conçues par design spécifique, puis intégrées par design d'interface. Le design inclusif élargi intègre donc différents types de design, ce qui lui permet d'être moins rigide et de n'exclure aucune solution pour répondre aux besoins du plus grand nombre possible, à condition de satisfaire aux critères d'évaluation de l'accessibilité universelle.

Dans le but de simplifier la typologie de Rocque, Langevin, Chalghoumi & Ghorayeb (2011), Fougeyrollas et coll. (2019) n'ont, quant à eux, pas retenu le concept de design inclusif élargi dans leur typologie des designs contributifs. De fait, on observe que dans la définition de « design inclusif » et de « design spécifique » de Rocque, Langevin, Chalghoumi & Ghorayeb (2011), le design inclusif y est déjà décrit comme étant évolutif. Les auteurs y mentionnent également qu'une adaptation conçue par design spécifique peut finir par être incorporée aux mesures déjà utilisées en design inclusif.

Design palliatif

Ce terme réfère à la conception de prothèses ou d'orthèses permettant de pallier des déficiences ou des incapacités. Plus précisément, d'après Rocque, Langevin, Chalghoumi & Ghorayeb, il s'agit d'un « processus évolutif de conception d'appareils ou d'appareillages pour soutenir, maintenir, corriger (orthèses) ou remplacer (prothèses) une partie du corps de certains utilisateurs pour les aider à réaliser une activité de façon autonome et à obtenir autant que possible des résultats équivalents, et ce, dans une approche inclusive » (Rocque, Langevin, Chalghoumi & Ghorayeb, 2011, p.21). Selon les auteurs, l'adoption d'une perspective inclusive et écologique, centrée sur l'interaction entre la personne et son environnement, nécessite la conception de prothèses ou d'orthèses de plus en plus discrètes et conviviales ainsi que la conception de produits qui tiennent mieux compte de leurs utilisateurs.

Par souci de clarté et pour éviter la complexité conceptuelle, Fougeyrollas et coll. (2019) n'ont cependant pas conservé le design palliatif dans leur typologie des designs contributifs. En effet, celui-ci ne se distingue pas significativement du design spécifique. De plus, on constate que Rocque, Langevin, Chalghoumi & Ghorayeb (2011) tendent à moins bien définir ce type de design que les autres et à moins bien l'intégrer à leur typologie.

iii. D'autres types d'approches de la conception

Accessibilité selon le code

Ce terme désigne « l'ensemble des exigences de conception sans obstacle prescrites par la réglementation du Code de construction du Québec » (CAPVISH, 2016, p.2). Si ce concept suppose des environnements accessibles pour les personnes ayant des incapacités, il implique cependant la plupart du temps un parcours désigné qui diffère de celui emprunté par l'ensemble des usagers. De plus, contrairement à l'accès inclusif et à l'accessibilité universelle, cette approche ne répond généralement pas aux besoins de l'ensemble des personnes ayant des incapacités. De fait, il s'agit d'exigences minimales qui visent surtout les personnes se déplaçant en fauteuil roulant (CAPVISH, 2016).

Conception adaptable

Synonyme : Adaptabilité potentielle

Ce terme réfère à la conception de produits et d'environnements qui peuvent facilement s'adapter au changement et à divers types d'usagers (Commission Canadienne des droits de la personne, 2007; Conseil national de recherches, 2018). Par exemple, le terme Bâti-Flex^{MC} est utilisé pour décrire des bâtiments conçus pour être adaptés ultérieurement de façon abordable afin de tenir compte des besoins de personnes ayant des incapacités (p. ex. des armoires amovibles afin de libérer de l'espace pour les genoux pour une personne en fauteuil roulant, un panneau de plancher basculant dans un placard ou un escalier conçu pour permettre l'installation d'un ascenseur, etc.) (Conseil national de recherches, 2018). La conception adaptable est donc un terme moins large que ceux d'accessibilité universelle et d'accès inclusif puisqu'il implique uniquement le fait de pouvoir modifier facilement les caractéristiques d'un environnement afin de le rendre accessible pour répondre à des besoins spécifiques, généralement ceux de personnes ayant des incapacités.

Conception pour tous

Synonyme : Design universel (contesté), *design for all* (Anglais), conception universelle

Design créé dans une perspective de respect des droits de la personne et visant la diversité humaine, l'inclusion sociale ainsi que l'égalité. Selon Fougeyrollas et coll. (2019), la conception pour tous a pour but de guider les décideurs, architectes, ingénieurs, urbanistes, financiers, administrateurs et autres entrepreneurs dans l'élaboration et la mise en œuvre de mesures visant la participation sociale de l'ensemble de la population. Ces mesures visent à répondre aux objectifs ci-dessous.

- Favoriser l'utilisation des voies ou modalités régulières plutôt que l'usage d'équipements ou de solutions spécialisés. Cela permet donc d'éviter de mettre l'accent sur l'incapacité ou la différence corporelle, fonctionnelle ou comportementale de la personne qui les utilise.
- Ne pas nuire à l'aspect esthétique et générique de l'édifice, de l'infrastructure ou du bien de consommation.
- Considérer l'ensemble des déficiences, incapacités, morphologies, âges et identités de genre des utilisateurs.

Les concepts d'accès inclusif et d'accessibilité vont cependant plus loin, puisqu'ils incluent des solutions de designs spécifiques, soit la création d'adaptations ou d'aménagements. En ce sens, contrairement à la conception pour tous, ces deux approches supposent

toutes deux un effort supplémentaire afin de cibler les besoins et les expériences des groupes que la conception « classique » marginalise ou exclut souvent.

Enfin, dans son sens le plus large, certaines sources considèrent simplement ce terme comme un synonyme de l'accessibilité universelle, mais cet emploi est contesté (Fougeyrollas et coll., 2019).

Conception sans obstacle

Synonyme : Aménagement pour accès facile, accessibilité ciblée, accessibilité (sens restreint), conception accessible (sens restreint), *barrier-free design* (anglais).

Dans un sens étroit (ou synonyme d'aménagement pour accès facile), ce terme désigne la conception de produits et d'environnements bâtis, sociaux et virtuels, qui prend en compte les besoins des personnes ayant des incapacités (en amont et/ou en ajout de la conception de base), habituellement physiques ou sensorielles (Conseil national de recherches, 2018). Comprise dans ce sens, la conception sans obstacle ne couvre donc pas tous les aspects de l'accès inclusif ou de l'accessibilité universelle.

Dans un sens encore plus restreint (ou synonyme d'accessibilité ciblée), ce terme peut référer à des produits ou environnements accessibles, mais spécifiques aux personnes ayant des incapacités et donc différents de ceux de l'ensemble des usagers (CAPVISH, 2016). À titre d'exemple de ce type de conception, St-Louis (2021) évoque la simple accessibilité d'un bâtiment, qui prévoit une rampe d'accès et une porte à ouverture automatique à l'arrière, au même endroit que l'issue de secours. Cette approche se distingue en ce sens de celles de l'accès inclusif et de l'accessibilité universelle, qui ont pour objectif de viser tous les utilisateurs, sans égard à leurs capacités, habiletés, genres, taille, cultures, etc. (St-Louis, 2021).

Enfin, dans son sens le plus large, certaines sources considèrent simplement ce terme comme un synonyme de l'accessibilité universelle (Bélanger, 2006), mais cet emploi est contesté (Conseil national de recherches, 2018).

Conception visitable

Ce terme désigne la conception d'environnements qui incluent « des caractéristiques d'accessibilité de base qui permettent à la plupart des personnes de [les] visiter, même si elles se déplacent avec un appareil sur roues » (Conseil national de recherches, 2018). Les bâtiments visitables se caractérisent par trois éléments : une entrée sans marche (au niveau du sol ou accessible par une rampe d'accès), des portes et des couloirs larges dans tout l'étage de l'entrée et au moins une salle de toilette (toilette et lavabo) au rez-de-chaussée accessible aux personnes utilisant des aides à la mobilité. Enfin, il est à noter que cette définition est généralement employée dans la conception des maisons et autres bâtiments d'habitation, mais ce concept pourrait aussi être étendu et s'appliquer à des bâtiments commerciaux.

iv. Autres termes en lien avec l'accès inclusif et l'accessibilité universelle

Accommodements raisonnables

Synonyme : Aménagement raisonnable

Dans son sens juridique, ce terme désigne « des mesures destinées à protéger l'exercice des droits et des libertés fondamentales des personnes (par exemple des membres de groupes minoritaires) susceptibles d'être lésées par l'application de normes d'une institution ou d'un organisme. Elles ont pour but de favoriser l'égalité et d'éliminer la discrimination par l'assouplissement des normes ainsi que par des ajustements nécessaires et appropriés en fonction des besoins de la personne dans une situation donnée » (Garcia, Boucher et Schmouth, 2018). Ces mesures ne doivent cependant pas imposer de « contrainte excessive », de charge disproportionnée ou indue sur l'institution ou l'organisme (la notion de « raisonnable ») (Bélanger, 2006; CAPVISH, 2016; Garcia, Boucher et Schmouth, 2018). Dans l'arrêt Meiorin, la contrainte excessive est définie par trois critères, soit :

- des coûts exorbitants quantifiables et qui viendraient modifier la nature essentielle de l'entreprise ou influenceraient considérablement sa viabilité ;
- l'impossibilité (en matière de fonctionnement et d'organisation du travail) ;
- le risque grave (CAPVISH, 2016).

Égalité (sociale)

Terme légal, principe moral ainsi que projet politique et social qui « suppose que tous les individus d'une société donnée aient le même statut social, les mêmes opportunités sociales et économiques, qu'ils soient traités de manière similaire et soient soumis aux mêmes lois » (Garcia, Boucher et Schmouth, 2018). L'égalité sociale signifie donc, entre autres, l'absence de discrimination, d'exclusion ou de préférence entre les êtres humains quant à leurs droits et libertés, et ce, peu importe leurs genre, sexe, langue, convictions politiques, âge, couleur de peau, état civil, condition sociale, orientation sexuelle, capacités ou identité ethnique, culturelle ou religieuse. Dans un sens moins courant, le terme est parfois défini comme étant un traitement uniforme et indifférencié pour tous et se distinguerait de cette manière de la notion d'équité. La définition la plus souvent employée de l'égalité sociale, quant à elle, suppose plutôt que cette notion inclue l'égalité des chances et puisse donc impliquer des mesures d'équité (ou le recours à des inégalités compensatrices). Enfin, comme le mentionne le document *À part entière*, l'égalité sociale est liée à la notion de participation sociale, étant donné que les droits de la personne s'exercent à travers la réalisation des habitudes de vie de chaque individu. (Garcia, Boucher et Schmouth, 2018).

Équité

Forme de justice « associée aux principes de différence et d'égalité des chances. Cette notion est appliquée dans les domaines juridique, socioéconomique et politique. » (Garcia, Boucher et Schmouth, 2018). Ses finalités, et par le fait même sa définition, varient selon ces deux domaines (*idem*).

1. Dans le domaine socioéconomique et politique, il s'agit d'un principe moral de justice qui implique de tenir compte des différents besoins et réalités des personnes, qu'ils soient actuels ou historiques, dans la répartition des ressources (Fonds de recherche du Québec, 2023; Garcia, Boucher et Schmouth, 2018). Un traitement équitable n'est donc pas nécessairement identique pour tous les individus. Cette différence survient toutefois seulement dans un but d'améliorer le sort de ceux qui en ont besoin, tout en évitant de

causer un tort excessif aux autres membres de la société. L'équité renvoie enfin à un traitement juste, visant notamment l'élimination des injustices et des obstacles systémiques qui désavantagent certains groupes sur la base de certaines caractéristiques ou circonstances (ex. : genre, langue, âge, condition sociale, orientation sexuelle, capacités, identité ethnique, etc.) (*idem*).

2. Définition juridique et légale : « Principe modérateur du droit objectif et processus correctif visant à pallier les insuffisances de la loi, à faciliter le traitement des cas particuliers, ainsi qu'à contrer la discrimination systémique. Il implique l'idée que l'hétérogénéité des situations ne permet pas au législateur de prévoir l'ensemble des possibles. Il s'avère par conséquent nécessaire de dépasser la généralité de la règle de droit et de distinguer la situation régulière où celle-ci s'applique en toute justice, de la situation d'exception où son application littérale s'oppose à l'esprit qui l'a édictée et induit une forme d'injustice. » (Garcia, Boucher et Schmouth, 2018). En droit, cette notion entretient un rapport complémentaire avec le principe d'égalité : l'équité permet de trouver un équilibre entre égalité et inégalité, droit et faits tandis que l'égalité doit rester un instrument de jugement permettant de distinguer ce qui relève de l'équité et ce qui bascule plutôt dans l'arbitraire. Enfin, l'application de l'équité en droit peut impliquer trois types de décisions par rapport à la règle générale : 1) la modifier afin de l'adapter à une situation particulière ; 2) la compléter à l'aide de règles particulières ; 3) la laisser de côté et la remplacer par une autre règle dans un cas particulier (*idem*).

Équité, diversité et inclusion (EDI)

Synonyme : Diversité, équité et inclusion (DEI)

Approche et cadre dans une organisation permettant d'élaborer des politiques misant sur la prise en compte des principes d'équité, de diversité et d'inclusion. En d'autres mots, il s'agit d'une approche visant à ce que toutes les personnes au sein d'une organisation soient incluses et traitées équitablement. Bien que les politiques d'EDI aient été initialement axées sur le genre, celles-ci visent aujourd'hui l'ensemble des groupes considérés comme marginalisés ou historiquement sous-représentés en raison notamment de : l'âge, l'origine ethnique, la religion, le genre, l'orientation sexuelle et le fait d'avoir une ou des incapacités (BDC, 2023; Fonds de recherche du Québec, 2023; HEC Montréal, 2023; Wolbring et Lillywhite, 2023).

Inclusion

1. Ce terme désigne « à la fois une philosophie, un ensemble de pratiques, ainsi qu'un rapport entre les individus et les règles qui régissent le groupe social dont ils font partie » (Garcia, Boucher et Schmouth, 2018). Ce concept renvoie au fait de tenir compte de la valeur du point de vue ainsi que de la participation sociale des personnes et est étroitement lié au respect des droits et libertés de celles-ci. Il réfère également au fait de considérer dès le départ la diversité des réalités et des besoins des individus et suppose donc leur accès aux biens, services et lieux sans obstacle. Naturellement, pour ce faire, cela suppose un travail d'adaptation et d'acceptabilité de la part du groupe social. Enfin, l'inclusion est généralement conceptualisée à travers un continuum, où elle se trouve à un pôle et l'exclusion, à l'autre (CAPVISH, 2016; Garcia, Boucher et Schmouth, 2018).

2. Société inclusive : « Concept théorique et projet politique et social présent dans le champ du handicap. Une société est dite « inclusive » lorsqu'elle s'adapte aux différences de la personne, favorise l'égalité des chances de tous les citoyens et met en place les moyens nécessaires pour garantir l'exercice effectif des droits de tous. Ce concept sous-tend donc l'idée d'une justice sociale sans privilèges, de l'équité, de l'accès, de la

participation et de l'inclusion pour tous. » (Garcia, Boucher et Schmouth, 2018). Les milieux professionnels inclusifs sont une déclinaison de ce concept. (*idem*).

Modèle de développement humain – Processus de production du handicap (MDH-PPH)

Ce terme désigne une « représentation anthropologique du développement humain visant à documenter et expliquer les causes ainsi que les conséquences des atteintes à l'intégrité (maladies, traumatismes, etc.) ou au développement de la personne. Celui-ci s'applique à l'ensemble des personnes ayant des incapacités, peu importe la cause, la nature et la sévérité de leurs déficiences et incapacités. » (Garcia, Boucher et Schmouth, 2018). Selon ce modèle, une personne se trouve en situation de handicap lorsqu'elle éprouve des difficultés à réaliser ses habitudes de vie en raison d'une inadéquation entre l'environnement dans lequel elle se trouve et ses caractéristiques personnelles. En d'autres termes, le handicap y est posé en tant qu'interaction entre des facteurs personnels et des facteurs environnementaux, qui peuvent agir à titre d'obstacles ou de facilitateurs (physiques ou sociaux) dans le contexte de vie d'une personne. Cette interaction peut influencer ensuite positivement ou négativement les habitudes de vie (activités de la vie courante et rôles sociaux). Enfin, la possibilité, pour une personne, de réaliser ses habitudes de vie est ce qui la place en situation de pleine participation sociale (pleine réalisation des habitudes de vie) ou, au contraire, en situation de handicap (réduction de la réalisation des habitudes de vie) (MDH-PPH, 2018).

Participation sociale (situation de...)

Fait de pouvoir réaliser les habitudes de vie, c'est-à-dire effectuer les activités quotidiennes (communication, déplacements, nutrition, condition personnelle, soins personnels et habitation) et jouer les rôles sociaux (responsabilités, relations interpersonnelles, vie communautaire, éducation, travail et loisirs), qui sont jugés essentiels par la personne ou par son milieu social (Garcia, Boucher et Schmouth, 2018; MDH-PPH, 2018). La participation sociale représente un processus interactif où les facteurs personnels et environnementaux peuvent agir à titre d'obstacles ou de facilitateurs dans le contexte de vie d'une personne. Enfin, une « situation de participation sociale », qui correspond à une situation de réalisation des habitudes de vie, représente l'inverse d'une « situation de handicap », c'est-à-dire la réduction de la réalisation des habitudes de vie (MDH-PPH, 2018).

Technologie accessible

Technologie offrant une gamme de choix d'accès assez vaste pour qu'il ne soit pas nécessaire d'ajouter des modules spéciaux. La gamme entière de choix d'accès est intégrée et interopérable, c'est-à-dire en mesure de fonctionner avec d'autres technologies existantes ou futures sans restriction d'accès ou de mise en œuvre (Gordon, 2019).

Technologies adaptables

Technologie inclusive, à la fois intégrée et courante, qui s'adapte à la personne en répondant aux besoins spécifiques de chaque utilisateur (Gordon, 2019).

Technologie d'assistance

Technologie spécialisée destinée aux personnes ayant des incapacités. Elle offre des fonctions d'accès alternatives qui ne sont pas fournies par les technologies courantes.

Elle peut nécessiter de fonctionner (interopérer) avec les technologies courantes ou non (Gordon, 2019).

Technologie d'assistance accessible

Technologie d'assistance disponible partout, financièrement accessible et avec une maintenance, une installation et une formation faciles à recevoir (Gordon, 2019).

4.2 Législation, programmes et mesures publiques en lien avec l'accès inclusif et les mesures d'adaptation au Québec

Cette deuxième sous-section du rapport exposera d'abord quelques facteurs à considérer dans l'analyse du concept d'accès inclusif retenu à la suite des analyses qui ont permis d'élaborer le lexique. La présente section exposera ensuite les résultats d'une recherche et analyse documentaire concernant la législation, les programmes et les mesures publiques reliés à l'accès inclusif des personnes ayant des incapacités en emploi au Québec. Cette recherche inclut des lois, programmes et mesures destinés directement au travail et à l'emploi, mais qui influencent aussi indirectement celui-ci.

A. Méthodologie concernant cette section du rapport

i. Mots clés

Les descripteurs ci-dessous ont été utilisés pour réaliser la recherche documentaire concernant le cadre juridique, les programmes et les mesures publiques concernant l'accès inclusif et l'accessibilité universelle au Québec.

- Mots clés concernant l'accès inclusif : - accessibilité universelle / accès inclusif - design universel / conception universelle / design inclusif - mesures d'adaptations / mesures d'accommodements - accessibilité
- Autres mots clés : - mesures - programmes - législation - juridique

Comme précédemment, plusieurs bases de données ont été employées pour la recherche documentaire : le site du *Centre for Research on Work Disability Policy*, *Web of Science*, *Taylor & Francis Online archives*, *Emerald Insight publisher*, *Annual Reviews publisher*, *Sage journals*, *EBSCOhost database*, *JSTOR digital library*, *ProQuest database*, *Wiley Online Library*, *ScienceDirect database* ainsi que le moteur de recherche web *Google Scholar*.

Certaines sources déjà à la disposition de l'équipe de recherche ou trouvées en référence dans des documents préalablement consultés ont aussi été ajoutées. Les sources ont ensuite été classées dans une grille de lecture afin de procéder à une analyse de contenu de l'information recueillie.

ii. Documents sélectionnés pour analyse

Au total, sur 125 sources repérées, 55 ont été conservées pour réaliser la partie de ce rapport portant sur la législation, les programmes et les mesures publiques reliés à l'accessibilité universelle au Québec. Les sources exclues n'avaient pas suffisamment de liens avec l'accès inclusif ou l'accessibilité universelle des personnes en emploi (p. ex. programmes d'adaptation du domicile ou de lieux de loisirs) ou consistaient en doublons. Autrement dit, les références devaient toucher directement ou indirectement à l'emploi (p. ex. transport, accès des bâtiments, des rues, etc.). Faute de temps, il n'a pas non plus été possible d'analyser dans le présent rapport la plupart des politiques d'accessibilité universelle et des plans d'action annuels des nombreuses municipalités du Québec (46) qui ont été trouvés lors de la recherche documentaire (à l'exception de ceux de la ville de Montréal).

Certaines des sources conservées dans le présent rapport concernent des lois, mesures ou programmes canadiens ou internationaux, mais qui concernent et s'appliquent tous au Québec. Plus précisément, ces sources concernent les lieux ci-dessous.

- Québec uniquement : 29
- Québec et ailleurs : 5
- L'ensemble du Canada uniquement : 18
- L'ensemble du Canada et d'autres pays : 3

Similairement à la section de ce rapport portant sur le lexique, si la documentation retenue dans la présente section devait exclusivement se limiter aux années 2019 à 2022, des documents datant d'avant 2019 (17), de 2023 (10) et de 2024 (1) ont été finalement ajoutés à l'analyse afin de compléter l'information. Comme préalablement pour la section sur le lexique, les sources utilisées pour documenter la législation, les programmes et les mesures publiques consistent principalement en de la littérature grise. La plupart proviennent donc de pages de site Web d'organismes communautaires ou gouvernementaux (22), de textes législatifs (11) et de rapports (13). De l'information a aussi été récoltée dans quelques articles scientifiques (5) et guides ou autres outils (4). La documentation provient des acteurs ci-dessous³.

- Organismes de défense des droits et à but non lucratif : 18
- Gouvernement du Québec : 13
- Gouvernement du Canada : 15
- Milieu de la recherche : 7
- Municipalités : 2

Elle concerne généralement l'ensemble des personnes ayant des incapacités (36) et concerne un peu moins les personnes ayant des incapacités physiques uniquement (19).

B. Des variables en jeu à prendre en compte dans l'opérationnalisation du concept d'accès inclusif

Une société plus accessible et inclusive profite à toutes les personnes sur le marché du travail et rend chacun plus productif. Tel est le constat posé par Tompa et coll. (2021) et le Conference Board du Canada (2018) à travers leurs analyses approfondies du marché du travail canadien (Tompa et coll., 2021; Conference Board du Canada, 2018). En effet, les analyses de Tompa et coll. leur ont permis de conclure que si le Canada était une société pleinement accessible et inclusive, la production et la productivité du marché du travail augmenteraient de 0,75 % (Tompa et coll., 2021). Les milieux d'emploi favorisant des environnements plus inclusifs et accessibles procurent eux aussi de nombreux avantages, dont la fidélisation du personnel, l'accès aux talents, l'augmentation de l'innovation, l'augmentation de l'engagement des travailleurs, une meilleure réputation de l'entreprise, la réduction des coûts de formation, l'amélioration des interactions entre collègues et l'augmentation du moral des employés (CCB, 2019; Tompa et al., 2021).

³ Les catégories ne sont pas mutuellement exclusives ici.

La mise en œuvre des principes de l'accès inclusif dans l'environnement physique, social et virtuel des travailleurs ayant des incapacités représente cependant une initiative complexe, qui dépend d'une myriade de facteurs personnels et environnementaux. Avant de présenter un portrait de la législation, des programmes et des mesures publiques en lien avec l'accès inclusif au Québec, il importe donc de bien situer les variables en jeu à prendre en compte dans l'opérationnalisation du concept d'accès inclusif.

Le *Modèle conceptuel du développement humain et du Processus de production du handicap* (MDH-PPH) s'avère un outil d'analyse tout désigné pour nous permettre d'atteindre ce but. De fait, celui-ci nous permet d'opérationnaliser les facteurs intervenant dans l'accès inclusif à l'environnement des travailleurs ayant des incapacités en les classant en facteurs personnels et environnementaux.

En premier lieu, les facteurs personnels incluent les facteurs identitaires, les systèmes organiques et les aptitudes de la personne. Celui-ci comprend donc les diagnostics et les types de déficiences et d'incapacités. Par exemple, certaines incapacités sont susceptibles d'être invisibles ou non perçues par les acteurs exerçant des responsabilités dans la conception, la mise en œuvre et l'évaluation d'environnements physiques, sociaux ou virtuels (Équipe PSVI et RIPPH; 2021). D'autres variables, comme l'âge, le sexe et le degré de sévérité d'une incapacité, sont aussi à considérer dans une perspective inclusive de la diversité des utilisateurs de l'environnement. Sur le plan identitaire, d'autres facteurs majeurs sont aussi à considérer dans la réalisation d'environnements inclusifs, tels que la langue et le genre. Mentionnons aussi le niveau de littératie ainsi que les ressources financières (Équipe PSVI et RIPPH, 2021; Boucher et coll., 2018).

En second lieu, en ce qui a trait aux facteurs environnementaux, ceux-ci concernent les environnements physiques, technologiques et sociaux. Ils comprennent, entre autres, l'espace de travail et les accommodements raisonnables. À ce sujet, selon les données provenant de l'ECI en 2017, l'horaire de travail flexible représente le besoin le plus répandu parmi les travailleurs ayant des incapacités qui expriment des besoins en aides, services ou aménagements adaptés en milieu d'emploi (21 %). Les autres besoins exprimés le plus souvent par ces répondants concernent ensuite la redéfinition des tâches (tâches modifiées ou différentes) (12 %), la modification du poste de travail ou son ergonomie (11 %), l'obtention d'une chaise spéciale ou d'un soutien dorsal (10 %) et le télétravail de la maison (6 %) (Deslauriers et coll., 2021).

L'environnement social inclut aussi les formations ainsi que les compétences des acteurs responsables de la conception ou de la conformité aux normes de l'environnement (Équipe PSVI et RIPPH, 2021). Comme le précisent Corcuff et ses collègues, le niveau d'accès à l'information de même que le niveau de connaissance et les croyances des acteurs impliqués influencent les stratégies et les comportements de mise en œuvre de l'accès inclusif (Corcuff et coll., 2022b).

L'environnement social englobe également les législations, réglementations, politiques et normes qui régissent la conception d'environnements (p. ex. le *Code de construction du Québec*). L'Équipe PSVI et le RIPPH (2021) y incluent d'ailleurs ce qu'ils qualifient d'angles morts systémiques liés aux représentations sociales collectives (p. ex. le capacitisme, l'audisme, le sexisme, la grossophobie, l'homophobie, le normalisme comportemental, l'ouverture à la diversité, l'intersectionnalité, la différenciation genrée, etc.) et aux valeurs et pratiques culturelles (Équipe PSVI et RIPPH, 2021).

Enfin, les chercheurs mettent en évidence la nécessité de l'utilisabilité de l'environnement par les personnes ayant des incapacités dans la réalisation de leurs habitudes de vie (Équipe PSVI et RIPPH, 2021).

C. Législation, programmes et mesures publiques aux niveaux canadien et international qui concernent le Québec

i. Domaines touchant l'accès en général et indirectement l'emploi

Le concept d'accessibilité universelle a d'abord été promu par la *Convention relative aux droits des personnes handicapées* (CDPH). Adoptée en 2006 par l'Organisation des Nations Unies (ONU), la CDPH a été ratifiée par le gouvernement fédéral canadien et le gouvernement provincial du Québec en 2010 (Équipe PSVI et RIPPH, 2021).

L'objectif général de cette convention ou législation internationale, est d'améliorer la vie des personnes ayant des incapacités et de favoriser des changements sociaux dans plusieurs domaines afin de faciliter leur inclusion (santé et santé mentale, accessibilité, indépendance et autonomie, éducation, emploi, logement, etc.) (Corcuff et coll., 2022b; ONU, 2006). Coconstruite avec les représentants internationaux des organisations de défense des droits des personnes ayant des incapacités, la CDPH est également ancrée dans le concept d'accessibilité universelle (ONU, 2006). Elle reconnaît cette dernière comme un droit humain fondamental et la considère comme essentielle à la bonne santé ainsi qu'à la qualité de vie des personnes (Corcuff et coll., 2022a; Équipe PSVI et RIPPH, 2021). De fait, comme l'énonce son article 9, la CDPH vise à ce que « les États parties prennent les mesures appropriées pour assurer aux personnes handicapées, sur la base de l'égalité avec les autres, l'accès à l'environnement physique, aux transports, à l'information et à la communication, y compris aux technologies et systèmes d'information et de communication, et aux autres équipements et services ouverts ou fournis au public, tant dans les zones urbaines que dans les zones rurales » (ONU, 2006).

À l'inverse des textes internationaux déclaratifs qui la précèdent, la CDPH est contraignante pour les États qui l'ont ratifiée (Équipe PSVI et RIPPH, 2021). En effet, ces derniers doivent périodiquement faire une reddition de compte (au moins tous les quatre ans) aux Nations Unies et au Comité sur les droits des personnes handicapées à Genève (ONU, 2006). Un rapport est aussi produit par les organismes de défense des droits qui formulent leur propre bilan du processus de mise en œuvre de la CDPH, incluant l'accessibilité du cadre bâti et son utilisabilité par les personnes ayant des incapacités (Équipe PSVI et RIPPH, 2021; ONU, 2006). Depuis l'adoption de la CDPH, plus de 120 pays ont élaboré des cadres définissant des pratiques et des mesures pour créer des environnements plus accessibles à tous (Corcuff et coll., 2022a; Corcuff et coll., 2022b). Il est toutefois important de préciser que même si la CDPH est une initiative du groupe de pays de l'ONU, les compétences locales des pays sont souvent plus impliquées dans la mise en œuvre de ses diverses recommandations, comme c'est d'ailleurs le cas au Canada (Corcuff et coll., 2022b).

Comme le soulignent les sources consultées, l'environnement bâti relève généralement davantage de la responsabilité des gouvernements provinciaux et municipaux (Corcuff et coll., 2022b; Équipe PSVI et RIPPH, 2021). Néanmoins, en réponse à la CDPH, le gouvernement fédéral canadien s'est engagé à établir des mesures et des normes d'accessibilité. Cet engagement s'est traduit par l'adoption le 11 juillet 2019, par le gouvernement fédéral, de la *Loi canadienne sur l'accessibilité* (LCA) (projet de loi C-81),

qui vise à faire du Canada un « pays exempt d'obstacles » d'ici 2040 (Corcuff et coll., 2022a; EDSC, 2018a; Ministère de la justice, 2019; Équipe PSVI et RIPPH, 2021). Pour Corcuff et coll. (2022), même si les termes d'accessibilité universelle ne sont pas directement mentionnés par la LCA, celle-ci a été conçue dans cette perspective, visant la participation, aux niveaux économique, social et civique, de toute personne au Canada (Corcuff et coll., 2022a). L'un des principes clés sur lesquels repose cette loi est aussi le « rien sans nous », qui « signifie que les personnes en situation de handicap devraient être consultées au moment d'élaborer des lois et des politiques qui pourraient les toucher » (EDSC, 2018a). La LCA vise aussi à minimiser les obstacles vécus par les personnes ayant des incapacités dans leur environnement physique, social et virtuel afin qu'elles soient en mesure de participer pleinement à la société et d'exercer leurs droits et responsabilités (Corcuff et coll., 2022a; EDSC, 2018a; Équipe PSVI et RIPPH, 2021). Plus précisément, cette législation a comme objectif de supprimer les obstacles dans les domaines suivants :

- l'emploi ;
- l'environnement bâti ;
- les technologies de l'information et des communications ;
- la conception et la prestation de programmes et de services ;
- l'acquisition de biens, de services et d'installations (approvisionnement) ;
- les transports (EDSC, 2018a; Services publics et Approvisionnement Canada, 2023; Ministère de la justice, 2019)

La LCA mentionne aussi que sa réalisation repose sur la reconnaissance « que les lois, politiques, programmes, services et structures doivent tenir compte des handicaps des personnes, des différentes façons dont elles interagissent au sein de leurs environnements ainsi que des formes multiples et intersectionnelles de discrimination et de marginalisation vécues par celles-ci » (Ministère de la justice, 2019). De même, elle stipule que l'élaboration et la révision de normes d'accessibilité et la prise de règlements doivent viser à atteindre le « niveau d'accessibilité le plus élevé qui soit » pour les personnes ayant des incapacités (Ministère de la justice, 2019).

La LCA s'applique à plusieurs groupes, organismes et entités soumis à la réglementation fédérale, notamment :

- les secteurs d'activités tels que les banques, les télécommunications et les transports ;
- les ministères et organismes du gouvernement du Canada ;
- le Parlement ;
- les sociétés d'État ;
- les Forces armées canadiennes ;
- la Gendarmerie royale du Canada ;
- les Conseils de bande des Premières Nations (EDSC, 2018a).

Le *Règlement canadien sur l'accessibilité* (RCA) constitue le premier ensemble de règlements en vertu de la LCA. Entré en vigueur en décembre 2021, celui-ci fixe les règles quant aux plans d'accessibilité, processus de rétroaction et rapports d'étape, que doivent respecter les groupes, organismes et entités pour qui la réglementation fédérale s'applique (EDSC, 2018a). Les plans d'accessibilités, mis en place par les divers organismes et entités soumis à la réglementation fédérale, incluent généralement des

mesures visant plus spécifiquement l'accessibilité en milieu de travail. Par exemple, le *Plan d'accessibilité de 2023-2025 d'Infrastructure Canada* formule diverses propositions pour favoriser l'accessibilité en emploi et tient compte de la situation des personnes ayant plusieurs types d'incapacités, y compris celles « invisibles » (Infrastructure Canada, 2022).

L'Agence du revenu du Canada offre, quant à elle, la *Déduction fiscale pour amortissement* (DPA), qui permet de déduire les sommes payées dans l'année aux fins des transformations admissibles pour adapter un bâtiment aux besoins des personnes ayant des incapacités, plutôt que de les ajouter au coût en capital du bâtiment. Les dépenses pour l'installation ou l'acquisition de certains matériaux et dispositifs sont aussi admissibles (Kéroul, 2024).

Il est aussi à noter que toujours en réponse à la LCA, l'organisme Normes d'accessibilité Canada a également été créé en août 2019. Celui-ci élabore des normes et des règlements en matière de conformité. En novembre 2021, de concert avec le Groupe CSA, celui-ci a élaboré la norme *ASC/CSA B651, Conception accessible pour l'environnement bâti*. Celle-ci est mentionnée dans le *Code national du bâtiment* et d'autres lois au Canada (Normes d'accessibilité Canada, 2021).

Enfin, il est nécessaire de souligner que plusieurs autres lois fédérales protègent contre la discrimination, dont la *Loi canadienne sur les droits de la personne* (1985) (OIT, 2020) qui soutient « le droit de tous les individus, dans la mesure compatible avec leurs devoirs et obligations au sein de la société, à l'égalité des chances d'épanouissement et à la prise de mesures visant à la satisfaction de leurs besoins, indépendamment des considérations fondées sur la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, l'âge, le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité ou l'expression de genre, l'état matrimonial, la situation de famille, les caractéristiques génétiques, la déficience ou l'état de personne graciée. » (Ministère de la justice, 1985(2023)).

ii. En emploi

Concernant l'emploi plus spécifiquement, toujours au niveau fédéral, la *Loi canadienne sur les droits de la personne* (1985) interdit la discrimination en emploi. Son article 7 stipule d'ailleurs ceci : « Constitue un acte discriminatoire, s'il est fondé sur un motif de distinction illicite, le fait, par des moyens directs ou indirects a) de refuser d'employer ou de continuer d'employer un individu; b) de le défavoriser en cours d'emploi. » (Ministère de la justice, 1985). Il est donc attendu par la loi que des mesures soient mises en place afin de contrer la discrimination en emploi. Cette loi précise toutefois que ces mesures ne doivent pas imposer de « contrainte excessive », en matière de coûts, de santé et de sécurité, pour la personne qui doit les prendre (Ministère de la justice, 1985). Bien qu'elle ne concerne pas l'accessibilité universelle ou l'accès inclusif en emploi, cette loi peut cependant amener les milieux de travail à être repensés pour être plus accessibles et inclusifs.

La *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, qui a été mise en place dès 1995 peut, elle aussi, contribuer à favoriser l'accès inclusif. Plus exactement, il s'agit d'une loi en matière d'équité qui vise à éliminer les obstacles systémiques à l'emploi en vue de garantir la participation des groupes défavorisés au sein de la population active. Les objectifs de cette législation sont de « réaliser l'égalité en milieu de travail de façon que nul ne se voie refuser d'avantages ou de chances en matière d'emploi pour des motifs étrangers à sa compétence et, à cette fin, de corriger les désavantages subis, dans le domaine de l'emploi, par les femmes, les autochtones, les personnes handicapées et les personnes qui font partie des minorités visibles, conformément au principe selon lequel l'équité en matière d'emploi requiert, outre un traitement identique des personnes, des mesures spéciales et des aménagements adaptés aux différences » (Ministère de la justice, 1995). Celle-ci précise également que « l'équité en matière d'emploi requiert, outre un traitement identique des personnes, des mesures spéciales et des aménagements adaptés aux différences. » (Ministère de la justice, 1995).

Cette législation s'applique aux entreprises privées et aux organisations du secteur public ayant au moins cent salariés et exige que celles-ci élaborent et mettent en œuvre des programmes d'équité en emploi. Plus précisément, les employeurs sont tenus responsables de réaliser les actions suivantes : 1) déterminer et supprimer les obstacles liés aux systèmes, règles et usages en matière d'emploi de l'organisation qui affectent négativement la carrière des personnes membres de groupes victimes de discrimination et 2) instaurer des règles et usages positifs ainsi que prendre des mesures raisonnables d'adaptation pour que ces personnes soient représentées dans chaque catégorie professionnelle (Ministère de la justice, 1995).

Bien que les concepts d'accessibilité universelle ou d'accès inclusif ne soient pas entièrement présents dans la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, celle-ci pose comme but à atteindre la participation de tous au monde du travail, y compris les membres des groupes victimes de discrimination. La loi a également l'objectif de supprimer les obstacles de l'environnement social et d'introduire des mesures d'adaptations raisonnables au travail. Évidemment, cette législation ne va pas aussi loin que les concepts d'accessibilité universelle ou d'accès inclusif, qui proposent une approche inclusive (pour tous) applicable à toutes les étapes de la conception de produits et d'environnements physiques, sociaux et virtuels. Elle peut toutefois être vue comme un des premiers jalons vers l'accès inclusif en ce qui concerne l'emploi au Canada et au Québec.

Des politiques s'appliquant au milieu de la fonction publique fédérale, telles que la *Directive sur l'obligation de prendre des mesures d'adaptation (2020)*, peuvent aussi favoriser l'accès inclusif. Dans le cas de cette directive, il s'agit d'une politique dont l'objectif est « de créer un milieu de travail inclusif sans obstacle où toutes les personnes ont un accès égal aux possibilités offertes dans l'administration publique centrale. » (Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada, 2020). Celle-ci donne des orientations aux gestionnaires et aux chefs des ressources humaines afin d'instaurer un milieu de travail inclusif. Bien que la politique se concentre plus spécifiquement sur les mesures d'adaptations au travail, et en réaction à des obstacles environnementaux, elle vise en fin de compte un milieu de travail inclusif pour tous, ce qui la rapproche en ce sens de l'idée de l'accès pour tous.

Toujours concernant l'emploi, le gouvernement fédéral rend aussi disponible, de manière récurrente, des fonds et des programmes visant à améliorer l'accessibilité en emploi. Il peut être mentionné à titre d'exemple les *Fonds pour l'accessibilité* (FA) qui financent des projets visant les milieux de travail accessibles. Les Fonds fournissent, entre autres, des subventions permettant de financer des projets considérés comme « de petite envergure » en construction et en technologie des communications et qui visent à améliorer l'accessibilité dans les collectivités et les milieux de travail (EDSC, 2023). Les projets concernés incluent ceux visant à contribuer à améliorer l'accessibilité dans les milieux de travail où des personnes ayant des incapacités travaillent ou pourraient travailler à l'avenir. Les subventions peuvent atteindre 100 000 \$ par projet. Elles peuvent concerner des travaux de construction, de rénovation ou de réaménagement de petite envergure de locaux existants pour en améliorer l'accessibilité ou y rendre des technologies de l'information et des communications (TIC) accessibles.

Voici quelques exemples de projet admissibles :

- la construction de rampes, de portes accessibles et de toilettes accessibles ;
- l'installation de lecteurs d'écran et de systèmes de boucle auditive ;
- la construction d'un bureau de conception universelle (EDSC, 2023).

Les *Fonds pour l'accessibilité* (FA) permettent aussi de financer de grands projets de construction pour des projets offrant une gamme de programmes et de services qui soutiennent la participation inclusive des personnes en situation de handicap, tels que :

- des organismes sans but lucratif ayant pour mandat d'être exclusivement au service des personnes en situation de handicap (au sens de la section sur le levier financier) ;
- des organismes à but lucratif comptant un maximum de 99 employés équivalents temps plein et ayant pour mandat d'être au service ou d'embaucher des personnes en situation de handicap ;
- des petites municipalités de moins de 50 000 habitants qui offrent plusieurs programmes ou services destinés aux personnes en situation de handicap ;
- des organismes autochtones qui offrent plusieurs programmes ou services destinés aux personnes en situation de handicap ;
- des organismes situés dans les territoires et les régions éloignées et rurales offrant plusieurs programmes ou services destinés aux personnes en situation de handicap ;
- des gouvernements territoriaux.

Le *Programme de développement de la technologie accessible* constitue un autre exemple de programme offert périodiquement aux employeurs et visant à améliorer l'accessibilité en emploi. Plus précisément, ce programme vise à « investir dans le développement de dispositifs et de technologies numériques novateurs d'assistance et d'adaptation » favorisant la pleine participation des personnes ayant des incapacités au travail (ISDE, 2023). Celui-ci s'applique à divers types d'organisations, soit les organisations à but lucratif ou sans but lucratif et les instituts de recherche. Les projets soutenus par le *Programme de développement de la technologie accessible* doivent cependant offrir des solutions qui permettront d'améliorer l'employabilité des personnes ayant des incapacités et de rendre plus attrayantes leurs compétences aux yeux des employeurs. Ces technologies doivent aussi être disponibles sur le marché à long terme et abordables (ISDE, 2023).

D. Législation, programmes et mesures publiques aux niveaux provincial et municipal

C.1. Domaines touchant l'accès en général et indirectement l'emploi

Au niveau provincial, il existe de nombreuses lois, mesures et programmes visant à améliorer l'accès à l'environnement physique, social et virtuel. De nombreux acteurs sont concernés, principalement les ministères de la Justice, du Travail, des Affaires municipales et de l'Habitation (MAMH), de la Santé et des Services sociaux (MSSS), la Régie du bâtiment, l'Office des personnes handicapées du Québec (OPHQ) et la Société québécoise des infrastructures. Comme le formulent Lamarche, Leshyner & Gauthier (2015) dans un rapport du RAPLIQ, depuis 2005, l'OPHQ n'assure plus « la maîtrise d'œuvre de l'accessibilité universelle au Québec », ce qui a pour effet d'avoir complexifié ce processus (Lamarche, Leshyner & Gauthier, 2015). De nombreux rapports de gestion, plans d'action (PA) et politiques ont aussi été élaborés et adoptés au fil des ans. La présente section de ce rapport tentera donc de répertorier les principales lois, mesures et programmes liés à l'accès inclusif et l'accessibilité universelle et touchant également indirectement l'emploi.

D'un point de vue global, il est d'abord essentiel de relever que la *Charte québécoise des droits et libertés de la personne* (chapitre C-12, article 10) énonce que : « toute personne a droit à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine égalité, des droits et libertés de la personne, sans distinction, exclusion ou préférence fondée sur [...] le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap » (MTESS, 2023). Elle stipule également que « nul ne peut, par discrimination, empêcher autrui d'avoir accès aux moyens de transport ou aux lieux publics » (art. 15) (MTESS, 2023). Tel que le rappellent Lamarche, Leshyner & Gauthier (2015), toutes les législations au Québec sont assujetties à la Charte sur le plan juridique. En effet, celle-ci énonce (art. 52) qu'aucune disposition d'une loi, même lorsque postérieure à la Charte, ne peut contrevenir aux articles 1 à 38, à moins que cette loi n'énonce expressément que cette disposition s'applique malgré la Charte (MTESS, 2023). Ainsi, les *Loi sur le bâtiment*, *Loi sur l'aménagement et l'urbanisme*, *Code de construction du Québec* et autres sont censées être toutes soumises au droit à l'égalité tel qu'il est défini dans la Charte (Lamarche, Leshyner & Gauthier, 2015). Toujours en vertu du droit à l'égalité, les municipalités ainsi que les ministères ou organismes publics exerçant des responsabilités concernant l'aménagement du territoire, doivent également s'assurer de l'accessibilité des espaces publics ou offrir des mesures d'accommodements raisonnables individuelles (Lamarche, Leshyner & Gauthier, 2015; OPHQ, 2021).

Ensuite, il est nécessaire de rappeler que la province de Québec a également adopté, en 2004, la *Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale* (L.R.Q., chapitre E-20.1). Cette loi demande aux ministères et à leurs réseaux, aux municipalités ainsi qu'aux organismes publics et privés de prendre des mesures concrètes pour rendre la société plus inclusive à l'égard des personnes ayant des incapacités (MTESS, 2004; OPHQ, 2009). Plus précisément, l'objet de cette loi vise à assurer l'exercice des droits des personnes ayant des incapacités et à favoriser leur inclusion à la société au même titre que tous les citoyens ainsi que le développement et l'organisation des ressources et des services à leur égard (art. 1.1). Le législateur a également prévu des orientations devant guider l'ensemble des partenaires, dont le fait de favoriser l'adaptation du milieu aux besoins des personnes ayant des incapacités (art. 1.2, d) (MTESS, 2004; OPHQ, 2009). Pour Corcuff et ses

collègues (2022), même si les termes d'accessibilité universelle ne sont pas explicitement mentionnés par cette loi, celle-ci a tout de même permis d'ancrer ce concept dans un cadre d'intervention réglementaire au Québec (Corcuff et coll., 2022a).

La loi vise plusieurs municipalités ainsi que les ministères et organismes publics du Québec et instaure différentes obligations légales (MTESS, 2004; OPHQ, 2021). L'article 61.3 contraint d'ailleurs l'ensemble des municipalités, ministères et organismes publics à tenir compte de l'accessibilité aux personnes ayant des incapacités dans leurs processus d'approvisionnement lors de l'achat ou de la location de biens et de services (MTESS, 2004; OPHQ, 2021).

C'est en réponse à la *Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale* que le gouvernement du Québec a adopté, en décembre 2006, la politique intitulée *L'accès aux documents et aux services offerts au public pour les personnes handicapées* (OPHQ, 2009). Celle-ci vise à favoriser l'accessibilité des sites Internet et des documents électroniques produits par les ministères et les organismes publics, privés et communautaires. Les organismes visés par cette politique sont invités à prendre les mesures d'accommodement nécessaires afin que l'ensemble de leurs documents et services soient accessibles aux personnes ayant des incapacités.

Toujours en réponse à la *Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale*, la Société québécoise des infrastructures (SQI), qui a pour mission de soutenir les ministères et organismes publics dans la gestion de leurs projets d'infrastructure publique, a adopté le *Plan d'action 2022-2025 à l'égard des personnes handicapées*. Dans ce plan, la SQI s'engage notamment à assurer l'accès à ses immeubles ainsi qu'à leur utilisation, et ce, en ne se contentant pas d'appliquer les normes de base, mais en s'inspirant de la notion d'accessibilité universelle. Elle considère également les personnes ayant des incapacités « comme des employés, des clients ou des usagers à part entière, qui ont droit à des services dont la qualité équivaut aux services dispensés de façon générale » (SQI, 2022). Le plan de la SQI, bien que ne s'appliquant pas uniquement à l'emploi, étend cependant le concept d'accessibilité universelle à l'environnement physique, tout en incluant la dimension de l'emploi.

La *Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale* incite également les sociétés de transport à rendre leurs services accessibles à tous. Bien que ne concernant pas directement l'emploi, l'accès au transport peut tout de même avoir un effet significatif sur ce dernier (Grisé et coll., 2019). Selon la loi, toute société de transport en commun doit faire approuver par le ministre des Transports tout plan de développement visant à assurer, dans un délai raisonnable, le transport en commun des personnes ayant des incapacités dans le territoire qu'il dessert (chapitre III, section V, article 67). (Association du transport urbain du Québec, 2021; OPHQ, 2021).

D'autres mesures ont aussi été mises en place par les sociétés de transport en commun avant et après l'adoption de la loi afin de favoriser l'accès au transport collectif aux personnes à mobilité réduite. Par exemple, depuis 1996, les autobus acquis par les neuf sociétés de transport du Québec bénéficiant du financement gouvernemental doivent être munis de planchers surbaissés et de rampes d'accès (Association du transport urbain du Québec, 2021). Les sociétés de transport collectif de la province se sont aussi dotées de différents plans et mesures d'actions afin de favoriser l'accès à leurs services au plus grand nombre de personnes possible (Association du transport urbain du Québec, 2021; OPHQ, 2021). L'une de ces mesures, proposée dans un document de l'Association du transport urbain du Québec (2021), a comme objectif « d'arriver à encadrer l'accessibilité

universelle des services, des infrastructures de transport collectif et des espaces publics extérieurs afin que tout bien ou service soit universellement accessible dès la conception, ce qui, de plus, éviterait des coûts supplémentaires par la suite » (Association du transport urbain du Québec, 2021). Une autre de ces mesures prévoit également l'établissement de cibles, en collaboration avec les organismes de transport (par exemple au moyen de la production de plans de développement et de mécanismes de suivi de leur mise en œuvre), pour assurer l'accessibilité des réseaux de transport collectif habituels réguliers (Association du transport urbain du Québec, 2021).

Une autre politique fondamentale, reliée à l'accès inclusif et l'accessibilité universelle, mise en place en 2009 par le gouvernement provincial, est la politique *À part entière : pour un véritable exercice du droit à l'égalité*. Celle-ci a d'ailleurs comme objectif de rendre la société québécoise plus inclusive et fait de l'aménagement d'environnements accessibles une de ses priorités d'actions (OPHQ, 2009; OPHQ, 2021). L'approche de la conception d'environnements physiques, sociaux et virtuels qui y est mise de l'avant semble ici correspondre de façon beaucoup plus manifeste aux notions d'accessibilité universelle et d'accès inclusif, telles que les définissent Rocque, Langevin, Chalghoumi & Ghorayeb (2011) et Fougeyrollas et coll. (2019), respectivement. Le rapport présentant la politique choisit toutefois de ne pas employer ces termes, mais plutôt ceux « d'accessibilité intégrée dans une approche inclusive » (OPHQ, 2009; OPHQ, 2021).

La politique *À part entière* promeut donc une vision de la société québécoise qui tient compte de la diversité des personnes qui la composent. Cette politique énonce également que ce n'est pas aux individus à s'adapter à des environnements qui ne sont pas conçus pour eux, mais plutôt l'inverse (OPHQ, 2009; OPHQ, 2021). Autrement dit, la politique *À part entière* considère qu'il est nécessaire de prévoir, dès la conception, des environnements physiques et sociaux tenant compte des besoins de l'ensemble de la population, incluant ceux des personnes ayant des incapacités (OPHQ, 2009; OPHQ, 2021). Spécifions aussi qu'elle ne propose pas d'abandonner des mesures adaptatives, mais plutôt de réduire la nécessité de recourir à ce type de mesures (OPHQ, 2009; OPHQ, 2021). La politique formule aussi plusieurs besoins, objectifs et pistes d'amélioration de l'accessibilité des lieux physiques (p. ex. des bâtiments), des infrastructures de transport, des moyens de communication et des biens achetés ou loués par les ministères, les municipalités, les organismes publics, privés et communautaires lors de leurs processus d'approvisionnement. Les ministères et organismes relevant du gouvernement provincial, les municipalités et les sociétés de transports en commun semblent tout spécialement encouragées à appliquer une conception favorisant l'accès inclusif dans leurs processus (OPHQ, 2009; OPHQ, 2021). La politique énonce enfin que le gouvernement provincial doit s'assurer de la mise en œuvre et du respect des « dispositions législatives existantes à portée inclusive » (OPHQ, 2009, p.43).

Précisons aussi qu'au Québec, le *Code de construction du Québec, Chapitre I – Bâtiment, et Code national du bâtiment – Canada* (modifié 2015) (CCQ) inclut une section entière sur les normes d'accessibilité (chap. 1. div. B. sect. 3) visant à baliser la construction et la rénovation de bâtiments et d'installations physiques en vue de les rendre « sans obstacle ». Ces normes ont été modifiées et bonifiées au cours des années, leur dernière modification datant de 2022 (Conseil national de recherches du Canada, 2015 (2022)). Ces modifications ont permis d'inclure, entre autres, les établissements commerciaux (sauf de rares exceptions) et de plus de deux étages, qui étaient exclus de la première itération (Conseil national de recherches du Canada, 2015 (2022); Lamarche, Leshyner & Gauthier, 2015). Si le terme de « conception sans obstacle » est parfois employé en tant que synonyme de l'accessibilité universelle, ce n'est cependant pas le cas dans le CCQ. De fait, celui-ci définit un environnement « sans obstacle » comme simplement un

environnement auquel les personnes ayant des incapacités physiques ou sensorielles peuvent avoir accès ou utiliser (Conseil national de recherches du Canada, 2015 (2022)). Autrement dit, le CCQ se centre plutôt sur une approche qui tient compte des besoins des personnes ayant des incapacités. Il ne propose donc pas une approche de conception destinée à tous comme celles de l'accessibilité universelle ou de l'accès inclusif. Il s'agit d'un point important à signaler qui sera développé plus amplement ultérieurement dans ce rapport. Il est également intéressant de noter que le gouvernement provincial (ministère des Finances) a mis en place un programme de *Déduction pour rénovations ou transformations favorisant l'accessibilité à un édifice*. L'objectif de celui-ci est « d'encourager l'intégration des normes de conception sans obstacle dans les projets de rénovation ou de transformation. » (Ministère des Finances, 2022). Ce programme permet, sous certaines conditions, que des dépenses soient déduites dans le calcul du revenu plutôt que d'être capitalisées. Cette déduction est accordée seulement à des travaux de rénovation ou de transformation certifiés conformes aux normes de conception sans obstacle du CCQ par un architecte, un ingénieur ou un technologue professionnel.

Dans un autre ordre d'idées, comme il a été démontré précédemment, la création d'environnements se trouve réglementée par les cadres juridiques provincial, fédéral et même international. Toutefois, tel que cela a été mis en évidence par certaines sources consultées, leur mise en œuvre se fait souvent au niveau local et municipal (Corcuff et coll., 2022a; Corcuff et coll., 2022b). Autrement dit, les municipalités sont directement concernées et responsables de la mise en œuvre de nombreuses mesures, programmes et politiques permettant la création d'environnements considérés comme accessibles. Comme l'expliquent Corcuff et coll. (2022), cette réalité s'explique simplement par la proximité et l'impact direct qu'ont les gouvernements plus locaux sur les citoyens (Corcuff et coll., 2022a). Entre autres, la *Loi sur les compétences municipales* (art. 66) attribue aux municipalités locales des compétences et des responsabilités en matière de voirie sur les voies publiques (routes, trottoirs, etc.), dont la gestion ne dépend pas du gouvernement fédéral ou provincial ni de l'un de leurs ministères ou organismes (OPHQ, 2021). Les municipalités, tout comme le ministère des Affaires municipales et de l'Habitation, ont aussi le pouvoir d'adopter des exigences d'accessibilité plus élevées que les normes prescrites par le CCQ (Lamarche, Leshyner & Gauthier, 2015; RAECAQ, 2023).

Par ailleurs, il est à préciser que selon l'article 61.1 de la *Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale* (loi provinciale), toute ville de plus de 15 000 habitants se doit d'avoir un PA identifiant les obstacles à l'inclusion des personnes ayant des incapacités (Corcuff et coll., 2022a; OPHQ, 2021; St-Louis, 2021). Ce PA doit aussi décrire les mesures prises (bilan des mesures prises au cours de l'année qui se termine) et prévues pour ces obstacles dans des secteurs d'activités tels que l'emploi, la culture ou le transport (Corcuff et coll., 2022a; Charest et OPHQ, 2022). L'analyse des PA annuels constitue donc un des moyens privilégiés permettant de connaître les actions que mènent les municipalités afin de favoriser l'accès inclusif (Lamotte et coll., 2017). D'après Corcuff et coll., en 2022, pas moins de soixante-treize villes de la province se seraient dotées d'un PA ainsi que de politiques afin d'en assurer la mise en œuvre (Corcuff et coll., 2022a).

Les PA des municipalités doivent être produits annuellement et peuvent s'appliquer aux dix secteurs suivants :

- habitation ;
- loisirs, sports, tourisme, culture et camps de jour ;
- emploi ;
- mesures d'urgence, sécurité civile et cour municipale ;
- bâtiments et lieux publics ;
- communications ;
- transport et stationnements ;
- formation et sensibilisation ;
- approvisionnement accessible ;
- arrimages entre les PA, les autres planifications de la municipalité et les partenaires (OPHQ, 2019).

Au moins une mesure de chacune des catégories présentées ci-dessous doit aussi être mise en œuvre par les municipalités.

- Les mesures de promotion, soit les mesures qui visent à favoriser une meilleure connaissance du potentiel et des besoins des personnes ayant des incapacités, chez les membres du personnel, les clients et les partenaires afin de prévenir les préjugés et les situations de discrimination, notamment dans le cadre des services offerts.
- Les mesures d'accessibilité aux services offerts, c'est-à-dire les mesures en lien direct avec l'un des champs de compétences municipales (p. ex. le Service de l'urbanisme et de la mobilité de la Ville de Montréal et son comité consultatif en accessibilité universelle ont adapté les principes du design universel à l'environnement piétonnier pour le rendre inclusif, accessible et sécuritaire) ou permettant un meilleur accès à leurs services aux personnes ayant des incapacités.
- Les mesures d'accessibilité au travail en lien avec l'embauche, les conditions de travail et le maintien en emploi (p. ex. inclure une section dans la politique de dotation sur l'accessibilité du processus d'embauche).
- Les mesures d'accessibilité aux immeubles, aux lieux et aux installations (p. ex. la ville de Montréal offre une subvention pour l'accessibilité universelle aux commerces).
- Les mesures d'accessibilité à l'information et aux documents, soit les mesures concernant les documents écrits, sites Web, documents audiovisuels et autres (p. ex. rendre accessibles les formulaires disponibles sur le site Web).
- Les mesures d'adaptation aux situations particulières, qui correspondent aux situations d'urgence, de santé publique, de sécurité civile (p. ex. offrir au personnel concerné une formation sur l'assistance aux personnes ayant différents types d'incapacités en cas d'évacuation).
- Les mesures d'approvisionnement en biens et en services accessibles (p. ex. modifier la politique relative à la gestion des contrats d'approvisionnement afin de tenir compte de l'article 61.3 de la Loi).
- Les mesures d'adaptation dans le cadre de toute autre activité susceptible d'avoir une incidence sur les personnes handicapées, soit vérifier s'il existe des obstacles à la participation sociale des personnes ayant des incapacités dans les activités de la municipalité (p. ex. dans les règlements, directives, programmes et services) (Charest et OPHQ, 2022; St-Louis, 2021; Ville de Montréal, 2023).

Selon les données recueillies par l'OPHQ au cours de l'analyse des PA, entre 2009 et 2013, plus de la moitié des municipalités (61 %) auraient déclaré tenir compte de l'accessibilité universelle lors de la conception de nouveaux bâtiments (Lamotte et coll., 2017). Entre 2010 et 2014-2015, un tiers des municipalités (33 %) aurait également adopté de nouvelles réglementations ou modifié leurs réglementations par rapport à la construction ou à la rénovation de bâtiments afin d'y intégrer des exigences concernant l'accessibilité des personnes ayant des incapacités (Lamotte et coll., 2017). Certaines municipalités, comme la Ville de Montréal, adoptent aussi des Politiques municipales d'accessibilité universelle (Ville de Montréal, 2022).

Enfin, il est intéressant de souligner que la *Loi sur les compétences municipales* (art. 78) énonce que toute construction ou réfection d'un trottoir doit être faite de manière à en faciliter l'accès aux personnes ayant des incapacités (OPHQ, 2021).

C.2. En emploi

Pour ce qui est de l'accessibilité à l'emploi plus spécifiquement, le gouvernement provincial a mis en place la *Loi sur l'accès à l'égalité en emploi*, qui s'applique dans les organismes publics (sociétés d'État, établissements du réseau de la santé et des services sociaux, établissements du réseau de l'éducation, municipalités de plus de 100 employés, services de police et de transport en commun) (MTESS, 2004). Cette mesure législative vise à corriger les inégalités vécues dans le domaine du travail par les personnes faisant partie des groupes suivants :

- les femmes ;
- les personnes handicapées au sens de la *Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale* ;
- les autochtones ;
- les personnes qui font partie d'une minorité visible en raison de leur race ou de la couleur de leur peau ;
- les personnes dont la langue maternelle n'est pas le français ou l'anglais et qui font partie d'un groupe autre que ceux des autochtones et des personnes qui font partie d'une minorité visible (MTESS, 2004; CDPDJ, 2023).

Parmi les mesures d'embauche et de recrutement mises en place découlant de cette loi figurent les *Programmes d'accès à l'égalité en emploi* (PAÉE) que certains organismes publics et entreprises doivent mettre en œuvre afin de contrer la discrimination systémique en emploi (CDPDJ, 2023; Secrétariat du Conseil du trésor, 2009). Si on n'y retrouve pas de mention vraiment explicite de l'accessibilité universelle, l'aspect de l'accès à l'environnement physique, social et virtuel pour les personnes ayant des incapacités y semble par contre plus ou moins implicitement inclus. Plus précisément, les objectifs d'un PAÉE sont :

- assurer la représentation équitable des personnes issues de groupes victimes de discrimination dans tous les types d'emploi de l'organisation ;
- repérer et rectifier les règles et les pratiques de gestion des ressources humaines pouvant potentiellement exclure ou désavantager les personnes issues de groupes victimes de discrimination.

Les PAÉE mis en place dans la fonction publique québécoise concernent les groupes suivants :

- les femmes ;
- les membres des minorités visibles et ethniques ;
- les personnes ayant des incapacités ;
- les personnes anglophones et autochtones (Secrétariat du Conseil du Trésor, 2009).

Un PAÉE en emploi doit se doter d'objectifs quantitatifs à poursuivre ainsi que de mesures d'égalité des chances s'appliquant à l'ensemble du personnel et de mesures de redressement temporaires spécifiques aux membres des groupes visés. Il doit aussi avoir un échéancier permettant d'implanter les mesures proposées et d'atteindre les objectifs poursuivis (CDPDJ, 2023). Plus précisément, les employeurs soumis à un PAÉE doivent :

- analyser leur effectif afin de déterminer le nombre de personnes faisant partie de chacun des groupes visés pour chaque type d'emploi ;
- élaborer et implanter le programme ainsi que prendre les mesures raisonnables pour atteindre les objectifs quantitatifs poursuivis en fonction de l'échéancier prévu ;
- faire un rapport à la Commission sur l'implantation du programme en y indiquant les mesures prises et les résultats obtenus ;
- assurer le maintien de l'égalité et de l'équité après l'atteinte des objectifs du programme (CDPDJ, 2023).

Les directions des ressources humaines d'organismes publics provinciaux peuvent aussi mettre en place des PA visant plus précisément les personnes ayant des incapacités et leur emploi. Par exemple, le CHU de Québec, dans son rapport intitulé *Bilan des travaux réalisés en 2020-2021 et Plan d'action 2021-2022 à l'égard des personnes handicapées*, propose diverses mesures visant l'amélioration de l'accès à l'information et aux installations physiques, afin d'offrir aux travailleurs ayant des incapacités un environnement de travail adapté (CHU de Québec – Université Laval, 2021). L'examen de ce PA révèle qu'il concerne toutefois surtout des mesures d'adaptations physiques, et ce, principalement pour les personnes ayant des incapacités motrices, visuelles et auditives.

La *Société québécoise des infrastructures (SQI)* a aussi pris, en 2009-2010, un engagement visant à intégrer l'approche de l'accessibilité universelle dans la construction et la modification d'immeubles gouvernementaux (M-180). Cet engagement vise spécifiquement à faciliter l'accès et l'occupation des immeubles gouvernementaux aux personnes ayant des incapacités qui y travaillent ou les fréquentent pour obtenir des services (Lamotte et coll., 2017). Les exigences de la SQI, qui vont au-delà de celles prescrites pour les nouvelles constructions par la *Commission de la construction du Québec (CCQ)*, sont généralement appliquées aux nouvelles constructions, et de plus en plus aux bâtiments gouvernementaux déjà existants et exigeant des travaux de rénovation majeurs (Lamotte et coll., 2017).

Une mesure importante qui touche l'accès universel et l'accès inclusif est le *Contrat d'intégration au travail (CIT)*. Celui-ci est administré par Services Québec sur une base régionalisée et vise à favoriser l'inclusion et le maintien en emploi des personnes ayant des incapacités dans des milieux de travail réguliers. Cette mesure permet, entre autres, de compenser financièrement l'employeur par le remboursement de certains frais liés aux aménagements et adaptations réalisés pour embaucher ou maintenir en emploi un

travailleur ayant des incapacités (accessibilité des lieux de travail, adaptation du poste de travail, interprétariat, etc.) (Deslauriers et coll., 2021; Garcia et coll., 2019a).

Plusieurs autres mesures ou programmes destinés aux personnes ayant des incapacités et visant spécifiquement l'emploi, permettent aussi la mise en place de designs spécifiques ou de mesures d'adaptation de l'environnement physique, social et/ou virtuel. Il s'agit donc de programmes et de mesures qui apportent des solutions au cas par cas aux besoins particuliers des personnes ayant des incapacités et qui sont appliquées en général en réaction aux obstacles auxquelles elles font face et non en amont de ceux-ci. Autrement dit, les solutions proposées par plusieurs programmes et mesures concernant l'embauche et le maintien en emploi des personnes ayant des incapacités consistent souvent en divers correctifs apportés à l'environnement existant.

D'abord, un premier programme qui touche à nouveau la fonction publique québécoise et prévoit des mesures d'adaptation, est le *Programme de développement de l'employabilité à l'intention des personnes handicapées* (PDEIPH). Il s'agit d'un programme visant à développer les compétences de personnes ayant des incapacités liées à l'occupation d'un emploi occasionnel dans la fonction publique québécoise pour une période de douze mois. Il est stipulé dans ce programme que « lorsque la situation le requiert, le gestionnaire [doit] procède[r] à certaines adaptations en lien avec les limitations de la personne : adaptation du poste et des outils de travail, flexibilité de l'horaire de travail, répartition des tâches » (Garcia et coll., 2019a). Les participants au PDEIPH bénéficient des mêmes conditions de travail prévues pour les employés occasionnels ayant un contrat d'un an et plus (avantages sociaux : accumulation de congés de vacances et de maladie, assurance collective, régime de retraite).

Le *Programme de réadaptation* de la CNESST et le *Programme de réinsertion professionnelle, scolaire ou sociale après un accident de la route* de la SAAQ constituent deux autres programmes qui peuvent favoriser la mise en place de designs spécifiques ou de mesures d'adaptation de l'environnement physique, social et/ou virtuel. Le premier s'adresse aux travailleurs qui ont subi des lésions professionnelles tandis que le second est destiné aux personnes accidentées de la route. Dans les deux cas, l'état de la personne nécessite une réadaptation en vue de sa réinsertion sociale et professionnelle. Ces programmes impliquent qu'un plan individualisé et des mesures de réadaptation professionnelle pouvant comprendre notamment l'adaptation d'un poste de travail, soient élaborés avec la collaboration du travailleur. (Garcia et coll., 2019a).

La *Déduction pour produits et services de soutien à une personne handicapée* est un crédit d'impôt qui peut également favoriser la mise en place de mesures d'adaptations au travail. Cette mesure permet, entre autres, aux personnes ayant des incapacités de déduire certains frais liés à des produits ou services leur permettant d'occuper un emploi (p. ex. lecteurs optiques, services de prise de notes, services d'interprétation gestuelle ou services de sous-titrage en temps réel, téléimprimeurs, etc.) (Garcia et coll., 2019a).

E. Tableau présentant les acteurs liés à l'accès inclusif au Québec

Le tableau qui suit présente les principaux acteurs liés à l'accès inclusif et aux mesures d'adaptation au Québec. Il s'inspire en partie de celui élaboré par Lamarche, Leshyner & Gauthier (2015) dans leur rapport. Le contenu a été adapté et mis à jour avec les références trouvées dans le cadre de ce rapport, soit les sources concernant la législation, les programmes et les mesures publiques en lien avec l'accès inclusif et les mesures d'adaptation au Québec de même que toute autre source pertinente trouvée pour élaborer le lexique et les outils concernant l'accès inclusif.

i. Aux niveaux fédéral et international

Source législative et administrative	Acteur responsable	Mission et rôle
Loi canadienne sur les droits de la personne et Convention relative aux droits des personnes handicapées (CDPH)	Comité des droits des personnes handicapées des Nations Unies	<p>L'article 9 de la CDPH vise à ce que les États parties prennent les mesures appropriées pour assurer aux personnes handicapées, sur la base de l'égalité avec les autres, l'accès à l'environnement physique, aux transports, à l'information et à la communication, y compris aux technologies et systèmes d'information et de communication, et aux autres équipements et services ouverts ou fournis au public, tant dans les zones urbaines que dans les zones rurales.</p> <p>Les États, dont le Canada, doivent faire une reddition de compte au Comité.</p> <p>L'adhésion au Protocole permet aux Canadiens ayant des incapacités d'avoir un recours supplémentaire pour déposer une plainte auprès du Comité des droits des personnes handicapées des Nations Unies s'ils estiment que leurs droits en vertu de la Convention ont été violés.</p>
Convention relative aux droits des personnes handicapées (CDPH)	Ministère Emploi et Développement social Canada (EDSC)	<p>Octroi du Fonds pour l'accessibilité (FA).</p> <p>Ce fonds vise à financer des projets permettant de rendre les collectivités et les milieux de travail du Canada plus accessibles.</p> <p>Les mesures peuvent concerner des travaux de construction, de rénovation ou de réaménagement</p>

		de petite envergure de locaux existants pour en améliorer l'accessibilité ou pour rendre des technologies de l'information et des communications (TIC) accessibles.
Loi canadienne sur l'accessibilité (LCA) (projet de loi C-81)	Elle s'applique à plusieurs groupes, organismes et entités soumis à la réglementation fédérale, notamment : <ul style="list-style-type: none"> - les secteurs d'activités tels que les banques, les télécommunications, les transports ; - les ministères et organismes du gouvernement du Canada ; - le Parlement ; - les sociétés d'État ; - les Forces armées canadiennes ; - la Gendarmerie royale du Canada ; - les Conseils de bande des Premières Nations. 	<p>Celle loi vise à faire du Canada un « pays exempt d'obstacles » d'ici 2040</p> <p>Cette législation a comme objectif de supprimer les obstacles dans les domaines suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> - l'emploi ; - l'environnement bâti ; - les technologies de l'information et des communications ; - la conception et la prestation de programmes et de services ; - l'acquisition de biens, de services et d'installations (l'approvisionnement) ; - les transports.
	Ministère Emploi et Développement social Canada (EDSC)	<p>Ce ministère est responsable du programme d'accessibilité du gouvernement du Canada et en dirige les politiques, les lois et les règlements sur l'accessibilité.</p> <p>Octroi du Fonds pour l'accessibilité (FA)</p>
	Normes d'accessibilité Canada	<p>Organisation créée en août 2019, son rôle est d'élaborer des normes et des règlements en matière de conformité.</p> <p>Elle travaille avec le Groupe CSA. En novembre 2021, elle a élaboré la norme <i>ASC/CSA B651, Conception accessible pour l'environnement bâti.</i></p>
	Innovation, Sciences et Développement économique Canada	<p>Ce ministère vise à « investir dans le développement de dispositifs et de technologies numériques novateurs d'assistance et d'adaptation » favorisant la pleine participation des personnes ayant des incapacités au travail (ISDE, 2023). Ce développement s'applique à divers types d'organisations, soit les organismes à but lucratif ou sans</p>

		but lucratif et les instituts de recherche.
	Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada	Le Bureau de l'accessibilité de la fonction publique au sein du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada est chargé d'élaborer une stratégie d'accessibilité pour la fonction publique du Canada et un plan de mise en œuvre pour aider les ministères et organismes à se préparer à appliquer la loi.
Code national du bâtiment – Canada	Commission canadienne des codes du bâtiment et de prévention des incendies (CCCBPI)	La Commission élabore le Code national du bâtiment – Canada 2015 (CNB)
Déduction fiscale pour amortissement	Agence du revenu du Canada	Cette mesure permet de déduire les sommes payées dans l'année aux fins des transformations admissibles pour adapter un bâtiment aux besoins des personnes ayant des incapacités, plutôt que de les ajouter au coût en capital du bâtiment. Les dépenses pour l'installation ou l'acquisition de certains matériaux et dispositifs sont aussi admissibles.
Loi sur l'équité en matière d'emploi	Elle s'applique aux entreprises privées et aux organisations du secteur public ayant au moins cent salariés et qui sont soumises à la réglementation fédérale.	Les employeurs sont tenus responsables de réaliser les actions suivantes : 1) déterminer et supprimer les obstacles liés aux systèmes, règles et usages en matière d'emploi de l'organisation qui affectent négativement la carrière des personnes membres de groupes victimes de discrimination ; 2) instaurer les règles et usages positifs ainsi que prendre des mesures raisonnables d'adaptation pour que ces personnes soient représentées dans chaque catégorie professionnelle (Ministère de la justice, 1995).
	Innovation, Sciences et Développement économique Canada	Ce ministère vise à « investir dans le développement de dispositifs et de technologies numériques novateurs d'assistance et d'adaptation » favorisant la pleine participation des personnes ayant des incapacités au travail (ISDE, 2023). Ce développement s'applique à divers types d'organisations, soit les organismes à but lucratif ou sans

but lucratif et les instituts de recherche.

ii. Aux niveaux provincial et municipal

Source législative et administrative	Acteur responsable	Mission et rôle
Charte des droits et libertés de la personne	Ministère de la Justice	<ul style="list-style-type: none"> - Mécanisme de plaintes - Adoption d'avis et de directives - Supervision de la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics
Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale	Office des personnes handicapées du Québec (OPHQ)	<ul style="list-style-type: none"> - Veiller au respect des principes et des règles énoncés dans la <i>Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale</i>. - S'assurer que les ministères et leurs réseaux, les municipalités et les organismes publics et privés poursuivent leurs efforts afin d'améliorer les possibilités offertes aux personnes ayant des incapacités de participer pleinement socialement. - Accompagner les ministères dans le développement de leurs plans d'action, sans disposer toutefois d'un pouvoir d'approbation ou de suivi de tels plans. - Veiller à la coordination des actions relatives à l'élaboration et à la prestation des services qui concernent les personnes ayant des incapacités et leurs familles. - Favoriser et évaluer sur une base collective l'intégration scolaire, professionnelle et sociale des personnes ayant des incapacités. - Promouvoir les intérêts des personnes ayant des incapacités et de leurs familles. - Informer les personnes ayant des incapacités et leurs familles, les conseiller, les assister et faire des représentations en leur faveur tant sur une base individuelle que collective. (art 25) <p>Consulter : <i>À part entière : pour un véritable exercice du droit à l'égalité</i>, une politique qui vise à accroître sur une période de dix ans la participation sociale des personnes ayant des incapacités.</p>
	Tous les ministères et organismes publics	<p>Chaque ministère et organisme public qui emploie au moins 50 personnes doit adopter un plan d'action identifiant les obstacles à l'intégration des personnes ayant des incapacités dans le secteur d'activité relevant de ses attributions.</p> <p>Le plan d'action doit décrire les mesures prises au cours de l'année qui se termine et les mesures envisagées pour l'année qui débute dans le but de réduire les obstacles à la participation des</p>

	<p>personnes ayant des incapacités dans ce secteur d'activité.</p> <p>Ce plan comporte en outre tout autre élément déterminé par le gouvernement sur recommandation du ministre. Il doit être produit et rendu public annuellement.</p>
<p>Société québécoise des infrastructures (SQI)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Soutenir les ministères et organismes publics dans la gestion de leurs projets d'infrastructure publique. - Développer, maintenir et gérer un parc immobilier qui répond aux besoins de ces ministères et organismes. <p>La SQI a adopté le <i>Plan d'action 2022-2025 à l'égard des personnes handicapées</i>. Elle s'engage à réaliser ce qui suit :</p> <ul style="list-style-type: none"> - assurer aux personnes handicapées l'accès à ses immeubles ainsi qu'à leur utilisation et ainsi favoriser leur participation à la vie de la collectivité ; - tenir compte, sans préjugés, des contraintes auxquelles font face les personnes handicapées ainsi que de leurs besoins particuliers dans le cadre de projets de construction, d'aménagement et de réaménagement réalisés dans ses édifices ; - considérer les personnes handicapées comme des employés, des clients ou des usagers à part entière qui ont droit à des services dont la qualité équivaut aux services dispensés de façon générale ; - faire preuve d'exemplarité dans l'exercice de ses responsabilités vis-à-vis des personnes handicapées – à cet égard, la SQI ne se contente pas d'appliquer les normes de base, mais vise, lorsque c'est possible, l'adaptation optimale des accès et des locaux de ses immeubles aux besoins des personnes handicapées, et ce, en s'inspirant de la notion d'accessibilité universelle ; - soutenir plusieurs principes de développement durable tels que l'équité, la santé et l'inclusion des personnes handicapées dans la participation sociale et citoyenne.
<p>Sociétés de transport en commun</p> <p>et</p> <p>Ministère des Transports</p>	<p>Ces sociétés doivent faire approuver par le ministre des Transports un plan de développement visant à assurer, dans un délai raisonnable, le transport en commun des personnes ayant des incapacités dans le territoire qu'il dessert (chapitre III, section V, article 67).</p> <ul style="list-style-type: none"> - Les sociétés de transport collectif de la province se sont aussi dotées de différents plans et mesures d'actions afin de favoriser

		l'accès à leurs services au plus grand nombre de personnes possible.
	Services Québec	Il administre le Contrat d'intégration au travail (CIT) : - le CIT permet, entre autres, de compenser financièrement l'employeur par le remboursement de certains frais liés aux aménagements et adaptations réalisés pour embaucher ou maintenir en emploi un travailleur ayant des incapacités (accessibilité des lieux de travail, adaptation du poste de travail, interprétariat, etc.)
	Revenu Québec	Déduction pour produits et services de soutien à une personne handicapée : elle permet de déduire certains frais pour des produits ou services permettant à une personne handicapée d'occuper un emploi.
Code de construction, Chapitre I – Bâtiment, et Code national du bâtiment Canada 2015 (modifié).	Régie du bâtiment	Son rôle est d'élaborer le <i>Code de construction, Chapitre I – Bâtiment, et Code national du bâtiment Canada 2015 (modifié)</i> . Les propriétaires de bâtiments, d'installations techniques ou d'équipements destinés à l'usage du public sont tenus de prendre les mesures nécessaires afin d'assurer la sécurité du public. Tout citoyen peut porter plainte.
Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale et Article 118 de la Loi sur l'aménagement et l'urbanisme	Municipalités	Chaque municipalité locale qui compte au moins 15 000 habitants doit adopter un plan d'action identifiant les obstacles à l'intégration des personnes ayant des incapacités dans le secteur d'activité relevant de ses attributions. Le plan d'action doit décrire les mesures prises au cours de l'année qui se termine et les mesures envisagées pour l'année qui débute afin de réduire les obstacles à la participation des personnes ayant des incapacités dans ce secteur d'activité. Ce plan comporte en outre tout autre élément déterminé par le gouvernement sur recommandation du ministre. Il doit être produit et rendu public annuellement. Des villes comme Montréal ont des politiques municipales d'accessibilité universelle qui aborde l'accessibilité universelle dans les bâtiments, les lieux publics et les rues. Mécanisme de plainte possible en consultant l'Ombudsman. Consulter le Bilan des dossiers de l'Ombudsman de la Ville de Montréal traitant d'accessibilité universelle : https://ombudsmantemontreal.com/dossiers-traites/exemples-dedossiers-traites-charte/accessibilite-universelle Les municipalités peuvent bonifier le Code de construction si elles considèrent que c'est justifié.

À part entière : pour un véritable exercice du droit à l'égalité	Ministères, municipalités, organismes publics, privés et communautaires	Rendre la société québécoise plus inclusive et faire de l'aménagement d'environnements accessibles une de leurs priorités d'actions.
Article 118 de la Loi sur l'aménagement et l'urbanisme	Ministère des Affaires municipales et de l'Habitation	Il est en mesure de bonifier le Code de construction s'il considère que c'est justifié.
Plan d'action 2022-2025 à l'égard des personnes handicapées de la Société québécoise des infrastructures (SQI)	Société québécoise des infrastructures (SQI)	La SQI s'engage notamment à assurer l'accès à ses immeubles ainsi qu'à leur utilisation en s'inspirant de la notion d'accessibilité universelle.
Loi sur l'accès à l'égalité en emploi	Organismes publics (sociétés d'État, établissements du réseau de la santé et des services sociaux, établissements du réseau de l'éducation, municipalités de plus 100 employés, services de police et de transport en commun)	<p>Mettre en place des mesures d'embauche et de recrutement et corriger les inégalités vécues dans le domaine du travail par des personnes faisant partie des groupes suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> - les femmes ; - les personnes handicapées au sens de la <i>Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale</i> ; - les autochtones ; - les personnes qui font partie d'une minorité visible en raison de leur race ou de la couleur de leur peau ; - les personnes dont la langue maternelle n'est pas le français ou l'anglais et qui font partie d'un groupe autre que ceux des autochtones et des personnes qui font partie d'une minorité visible. <p>Exemple d'une mesure : les programmes d'accès à l'égalité en emploi (PAÉE) que certains organismes publics et entreprises doivent mettre en œuvre afin de contrer la discrimination systémique en emploi.</p>
Loi sur l'assurance automobile et Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles	SAAQ et CNESST	Programme de réadaptation en vue de la réinsertion sociale et professionnelle.

iii. Autres acteurs (chercheurs, organismes, etc.)

Nom	Mission et rôle
<p>Organismes sans but lucratif et entreprises d'économie sociale spécialisés dans la conception et/ou l'accessibilité</p> <p>Quelques exemples :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Collectif Accessibilité universelle (regroupement de partenaires) - AlterGo (regroupement de partenaires) - Regroupement pour l'accessibilité des établissements commerciaux et d'affaires du Québec (RAECAQ) (regroupement de partenaires) - VRAIE IDEA (regroupement de partenaires) - Société Logique - <i>The Universal Design Network of Canada</i> - <i>Rick Hansen Foundation</i> - Kéroul 	<p>Production de rapports d'évaluations de l'accès inclusif</p> <p>Production d'outils permettant de mesurer l'accès inclusif</p> <p>Production d'outils permettant d'améliorer l'accès inclusif</p> <p>Production de normes</p>
<p>Autres organismes communautaires de défense de droits</p> <p>Quelques exemples :</p> <ul style="list-style-type: none"> - CAVISH - <i>Canadian Council of the Blind (CCB)</i> - Centre de recherche pour l'inclusion des personnes en situation de handicap (CRISPESH) - Regroupement des activistes pour l'inclusion au Québec (RAPLIQ) - Regroupement des organismes de promotion de personnes handicapées de Laval (ROPHL) 	<p>Production de rapports d'évaluations de l'accès inclusif</p> <p>Production d'outils permettant de mesurer l'accès inclusif</p> <p>Production d'outils permettant d'améliorer l'accès inclusif</p> <p>Défense des droits</p>
<p>Chercheurs et groupes de recherche</p>	<p>Production de rapports d'évaluations de l'accès inclusif</p> <p>Production d'outils permettant de mesurer l'accès inclusif</p> <p>Production d'outils permettant d'améliorer l'accès inclusif</p>
<p>Employeurs du secteur privé</p>	<p>Programmes d'équité en emploi</p> <p>Plans d'action en vue de favoriser l'accès inclusif</p> <p>Promotion de l'accès inclusif/accessibilité universelle en emploi</p>
<p>Autres organismes à but non lucratif reliés à l'emploi (p. ex. SSMO ou SEMO)</p>	<p>Aide et référence aux demandes de subventions permettant la mise en place d'environnements plus accessibles</p> <p>Soutien à la mise en place des mesures nécessaires pour l'accessibilité aux lieux de travail</p>

Source du tableau : (Tompa et coll., 2023)

F. Limites et enjeux relatifs à la législation, aux programmes et aux mesures publiques

À la lecture des sources consultées, quelques limites et enjeux relatifs à la législation, aux programmes et aux mesures publiques ont émergé spontanément. Ceux-ci seront donc présentés dans les paragraphes qui suivent. Le présent rapport ne prétend pas ici en dresser une liste exhaustive ni pleine et entière, mais seulement présenter quelques éléments intéressants ou jugés essentiels qui sont ressortis de l'analyse des sources consultées.

i. Aux niveaux canadien et international

Même si la *Loi canadienne sur l'accessibilité* adoptée en 2019 évoque sur papier un grand pas en avant, elle comporte des limites importantes. D'abord, sa portée d'actions est très limitée puisqu'elle ne s'applique obligatoirement qu'aux organismes et entités soumis à la réglementation fédérale.

De son côté, le gouvernement du Canada constate que malgré la nouvelle législation, des définitions obsolètes du handicap tendent à perdurer dans la fonction publique et à exclure les personnes ayant des incapacités invisibles de mesures d'adaptation dans leur milieu de travail (Infrastructure Canada, 2023). Ce manque de prise en compte peut, par conséquent, limiter la participation sociale et économique, incluant l'emploi, des personnes ayant des incapacités invisibles (Équipe PSVI et RIPPH, 2021). Aussi, d'après Infrastructure Canada (2023), en plus d'être parfois basées sur des définitions obsolètes du handicap, les mesures d'adaptation ou d'accessibilité en milieu de travail ne font pas non plus l'objet d'un financement et d'une coordination centralisés au sein de la fonction publique fédérale (Infrastructure Canada, 2023). Il en résulte donc une complexification des processus permettant d'avoir accès à ces mesures.

Selon un rapport du *Canadian Council of the Blind* (CCB), le gouvernement devrait également réévaluer les allocations qu'il offre en vue de favoriser l'accès aux communications puisque les modèles de financement n'ont pas été conçus pour suivre le rythme rapide de l'innovation (CCB, 2019). Il en résulte que les personnes ayant des incapacités se retrouvent laissées pour compte dans la révolution technologique dont bénéficie le reste de la société (CCB, 2019).

En bref, comme en conclut l'Équipe PSVI et RIPPH (2021), il reste encore beaucoup de travail à faire pour bien orienter les changements normatifs de l'environnement physique, social et virtuel tels qu'ils sont exigés par la *Loi canadienne sur l'accessibilité* et la *Convention relative aux droits des personnes handicapées* de l'ONU (2006), ratifiée par le Canada en 2010 (Équipe PSVI et RIPPH, 2021).

iv. Aux niveaux provincial et municipal

Selon la littérature consultée, le cadre juridique québécois est encore loin de se situer à l'avant-garde des normes d'accessibilité (Lamarche, Leshyner & Gauthier, 2015; Société Logique, 2023). D'abord, les mesures législatives qui touchent à l'accès à l'environnement physique social et virtuel au Québec ne sont pas régies par un principe de proactivité ou d'obligation positive et formelle des acteurs publics et privés de mettre en œuvre l'accès inclusif. En effet, le cadre juridique québécois n'est pas très contraignant et s'accompagne

rarement d'obligations de résultats (Grisé et coll., 2019; Lamarche, Leshyner & Gauthier, 2015). Par exemple, la *Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale* ne fixe aucun délai définitif pour la mise en place de normes et n'affirme pas non plus que les normes sont (ou seront à un moment ou à un autre) obligatoires (Grisé et coll., 2019). Pourtant, les lois équivalentes aux États-Unis (*American With Disabilities Act*) et en Ontario (*La Loi sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario*) ont toutes deux mis en place une obligation positive de procéder à l'accessibilité, et ce, selon un échéancier fixé. Dans le cas de l'environnement bâti, cet échéancier est modulé en fonction de l'objet et de la taille du bâtiment (Lamarche, Leshyner & Gauthier, 2015).

Le secteur privé semble d'ailleurs peu lié par la législation, y compris pour ce qui concerne l'accessibilité à l'emploi. Par exemple, la *Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale* du gouvernement du Québec vise les municipalités, les ministères et organismes publics du Québec, mais n'impose pas réellement de contraintes au secteur privé. Les *Programmes d'accès à l'égalité en emploi (PAÉE)* du gouvernement provincial, quant à eux, visent principalement les organismes publics.

La présente recherche documentaire nous a aussi permis de conclure à un manque de mesures et de programmes s'adressant uniquement et spécifiquement à l'accès inclusif en emploi. En effet, les programmes et mesures répertoriés concernent plus souvent des mesures d'adaptation en emploi qui sont des correctifs apportés à l'environnement et fournissent des solutions au cas par cas aux besoins particuliers des personnes ayant des incapacités. Les environnements physiques, sociaux et virtuels des lieux de travail semblent donc rarement conçus pour tous dès le départ. Les programmes et mesures repérés paraissent aussi surtout s'appliquer à l'environnement physique et plus rarement à l'environnement social.

En plus de ces lacunes, la législation, de même que les programmes et les mesures permettant d'améliorer l'accès inclusif ne semblent pas suffisamment connus par les personnes ayant des incapacités et les employeurs (Deslauriers et coll., 2021; Garcia et coll., 2019b). Il existe aussi des problèmes d'accessibilité aux programmes et mesures qui peuvent présenter des délais et des complications pour certains employeurs, mais aussi pour les travailleurs ayant des incapacités qui doivent souvent porter le fardeau de la recherche de correctifs à l'environnement à la pièce (Garcia et coll., 2019b). Le cadre législatif québécois de même que les mesures et programmes mis en place, forment aussi un ensemble disparate et non coordonné (Lamarche, Leshyner & Gauthier, 2015). Cela a certainement pour effet d'en complexifier la compréhension et l'accès pour les personnes ayant des incapacités et les divers acteurs publics et privés. Par conséquent, certains programmes et mesures, tels que la *Déduction pour rénovations ou transformations favorisant l'accessibilité à un édifice permettant d'en améliorer l'accessibilité*, semblent méconnus et sous-employés (Lamotte et coll., 2017).

Tel que cela a été mentionné précédemment, il n'y a aucune entité qui assure la maîtrise d'œuvre de l'accessibilité universelle au Québec, ce qui a considérablement compliqué ce processus (Lamarche, Leshyner & Gauthier, 2015). De nombreux rapports de gestion, PA et politiques ont aussi été élaborés et adoptés au fil des ans par le gouvernement provincial et les municipalités. Comme le souligne le RAPLIQ, il devient excessivement difficile de s'y retrouver (Lamarche, Leshyner & Gauthier, 2015). Il n'est donc pas étonnant que la mise en place de mesures favorisant l'accès inclusif puisse aussi se heurter à la réticence de certains employeurs et employés. L'enchevêtrement d'acteurs (CDPDJ,

Régie du bâtiment MSSS, établissements publics, ombudsman municipaux) et de mécanismes permettant de formuler des plaintes rend aussi ce processus plus complexe pour les personnes victimes de discriminations quant à leurs droits d'accès (Lamarche, Leshyner & Gauthier, 2015).

Les résultats de l'enquête de Corcuff et coll. (2022), menée auprès d'employés municipaux, illustrent d'ailleurs bien le phénomène d'exclusion qui vient d'être décrit. Effectivement, les chercheurs ont observé que 59,7 % des employés ayant des incapacités sondés déclareraient avoir peu ou pas de retour d'information de la part de leur employeur concernant leurs capacités à mettre en œuvre des mesures d'accessibilité universelle (Corcuff et coll., 2022a). Dans le même sens, ces auteurs ont remarqué que les capacités à mettre en application des mesures et l'accès aux ressources contribuent de manière significative à la mise en œuvre de l'accès inclusif. En d'autres mots, lorsque des acteurs du milieu de l'emploi pensent que leurs actions ont un impact concret, ils tendent à être plus enclins à adopter de bonnes pratiques (Corcuff et coll., 2022a). Des études montrent aussi que le manque de connaissances des gestionnaires et des employeurs à propos du handicap limiterait leur niveau d'engagement et d'initiative pour rendre les lieux de travail plus accessibles et inclusifs (Garcia et coll., 2019b).

Ensuite, il est nécessaire de signaler que la réglementation et les normes mises en place relativement à l'environnement bâti favorisent encore peu l'accès inclusif. Comme le souligne l'organisme Société Logique (2023), « très peu d'exigences ont comme objectif de répondre aux besoins de l'ensemble des citoyens, que ce soient les enfants, les aînés et les personnes ayant d'autres types [d'incapacités que celles motrices], telles que des incapacités visuelles ou auditives, cognitives ou temporaires. » (Société Logique, 2023).

La réglementation en matière de conception d'environnements au Québec répond aussi seulement partiellement aux besoins des personnes ayant des incapacités, principalement ceux des personnes en fauteuil roulant manuel. Leur application n'assure donc pas un accès égal pour tous. Il en découle aussi parfois des aménagements séparés et ségrégués (CAPVISH, 2016; Équipe PSVI et RIPPH, 2021; RAECAQ, 2023; Société Logique, 2023). Comme le relève Société Logique (2023), la conformité aux exigences du *Code de construction du Québec* (CCQ) n'équivaut pas nécessairement à la mise en place d'adaptations réellement et pleinement fonctionnelles : des aménagements sont fréquemment jugés comme étant conformes, mais demeurent dans les faits difficiles à utiliser par les personnes pour lesquelles ils ont été conçus (Société Logique, 2023). Pour le CAPVISH(2016), l'approche de conception « sans obstacle », présentée par le CCQ, propose des environnements physiques accessibles, mais spécifiques aux personnes ayant des incapacités et donc généralement différents de ceux de l'ensemble des usagers (CAPVISH, 2016). Selon l'organisme, mais aussi d'après le Regroupement pour l'accessibilité des établissements commerciaux et d'affaires du Québec (RAECAQ) (2023), les normes du CCQ présenteraient aussi des exigences minimales concernant l'accessibilité des personnes ayant des incapacités (CAPVISH, 2016; RAECAQ, 2023). Un rapport de l'OPHQ, rédigé en 2017, énonce même que « l'insuffisance et l'imprécision des exigences provinciales d'accessibilité en matière de construction dans le CCQ font obstacle à la conception de bâtiments universellement accessibles » (Lamotte et coll., 2017). Comme le précise le RAECAQ, les municipalités ont le pouvoir d'adopter des exigences plus élevées que les normes minimales prescrites par le CCQ, mais très peu le feraient (RAECAQ, 2023).

Les exigences québécoises en matière de construction comportent aussi d'autres limites concernant les bâtiments existants et nouveaux. Selon le RAECAQ (2023), le CCQ prévoit

toujours des exceptions quant à l'application des normes d'accessibilité pour certains bâtiments commerciaux ou d'affaires (RAECAQ, 2023). Une autre limite des exigences du CCQ est le fait qu'elles ne sont toujours pas rétroactives. Autrement dit, un bâtiment doit être conforme, mais uniquement aux exigences qui sont en vigueur au moment de sa construction ou de sa modification (Dupont et Lessard, 2011; Lamarche, Leshyner & Gauthier, 2015; Société Logique, 2023; RAECAQ, 2023). Il peut être cité, à titre d'exemple, le cas d'un bâtiment de 50 ans n'ayant jamais connu de travaux de transformation qui, tout en étant conforme, peut être non accessible aux personnes ayant des incapacités.

La compréhension et l'application des normes provinciales et municipales en matière de construction par les professionnels de la construction et les promoteurs immobiliers, représentent un autre enjeu (Lamotte et coll., 2017). Avec ses nombreuses clauses et exceptions, l'interprétation du *Guide sur l'accessibilité des bâtiments* (2022) présentant le CCQ s'avère effectivement complexe. Selon l'OPHQ et le RAECAQ (2023), la vérification, au cours de la construction, du respect des exigences provinciales en matière d'accessibilité mériterait aussi d'être améliorée puisque de nombreux entrepreneurs ne se conforment pas aux normes et peu d'inspecteurs les feraient respecter. Le rapport du RAPLIQ dénonce d'ailleurs les faiblesses du système d'inspection des bâtiments, tant auprès de la Régie du bâtiment que des municipalités (Lamarche, Leshyner & Gauthier, 2015). De plus, le rapport de l'OPHQ montre également que l'amélioration de la réglementation liée à la construction ou à la rénovation de bâtiments en vue d'en favoriser l'accès inclusif, n'est pas très notable dans les PA annuels des municipalités (Lamotte et coll., 2017).

À la lumière des nombreux constats qui viennent d'être posés, il est évident que l'accessibilité des bâtiments demeure toujours très variable dans le territoire québécois (Dupont et Lessard, 2011; Lamotte et coll., 2017). Comme le formulent Lamarche, Leshyner & Gauthier (2015), « le cas du Québec se distingue par une tension non réconciliée entre les normes largement imparfaites d'accessibilité issues du Code de construction (lequel comporte de nombreuses exclusions et exemptions) et l'exigence d'égalité prévue à la Charte des droits et libertés de la personne » (Lamarche, Leshyner & Gauthier, 2015).

Aux limites de la législation, des programmes et des mesures publiques quant à l'accès inclusif des bâtiments s'ajoutent aussi les limites liées à l'environnement public extérieur et au transport collectif. Effectivement, il n'existe tout simplement pas de législation ou de réglementation spécifique aux espaces publics extérieurs au Québec (OPHQ, 2021). Même si l'aménagement extérieur peut être inclus dans les plans d'action (PA) annuels des instances municipales et qu'il est fortement encouragé par la *Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale*, il demeure qu'il s'agit vraisemblablement d'une lacune au niveau législatif. L'analyse des PA de municipalités par Boucher et ses collègues (2018) a aussi montré que les services municipaux, dont le déneigement des rues et des trottoirs, représentent toujours un obstacle pour les personnes ayant des incapacités (Boucher et coll., 2018). Les niveaux de dénivellation des environnements physiques amènent aussi fréquemment des difficultés. Chez les répondants ayant une déficience visuelle et un TSA, les intersections représentent aussi un problème important (Boucher et coll., 2018).

Enfin, pour ce qui est du transport collectif, beaucoup reste encore à faire en dépit des progrès pour en favoriser l'accès. Selon des données de l'EQLAV de 2010-2011, 19 % des personnes avec incapacité rencontreraient des obstacles lorsqu'elles doivent réaliser des déplacements à l'aide de moyens de transport. De plus, en 2012, les données provenant de l'ECI montraient que le Québec figurait comme l'une des provinces du Canada ayant les proportions les plus élevées de personnes affirmant avoir beaucoup de difficulté à utiliser le transport en commun ou le transport adapté (particulièrement à monter à bord du véhicule et en descendre) (Lamotte et coll., 2017). Ce phénomène peut certainement s'expliquer, du moins en partie, par le fait que la *Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale* ne fait qu'encourager les sociétés de transport et municipalités à déployer des mesures et des PA, sans réellement imposer de contraintes. Il en résulte que plusieurs types de véhicules et d'infrastructures de transport collectif régulier ne sont pas complètement accessibles au Québec (p. ex. les stations de métro, les voitures, les gares de train de banlieue) (Association du transport urbain du Québec, 2021; Lamotte et coll., 2017). L'accessibilité et l'offre en matière de transport collectif varient d'ailleurs considérablement selon les municipalités. Certaines possèdent un système municipal de circuits réguliers, alors que d'autres n'en possèdent aucun (Boucher et coll., 2018). De plus, l'accessibilité des services dispensés par les autres services de transport collectif que les neuf sociétés de transport en commun (STC), tendrait à être beaucoup plus faible (Association du transport urbain du Québec, 2021). Quant au transport adapté, son déploiement manque généralement de flexibilité (Boucher et coll., 2018).

En bref, il appert qu'il reste encore beaucoup de travail à faire pour ce qui est du cadre législatif et de l'accès aux programmes et mesures provinciaux pour favoriser un réel changement en ce qui concerne l'accès à l'environnement physique, social et virtuel des travailleurs ayant des incapacités.

4.3. L'accès inclusif en emploi : Un enjeu émergent

La présente sous-section offre de mettre en lumière certains des enjeux émergents décisifs qui se rattachent à l'accès inclusif en emploi. Elle est le résultat de discussions de l'équipe de recherche et de la lecture des références trouvées concernant les définitions de l'accès inclusif et de l'accessibilité universelle, ainsi que de la législation et des mesures publiques rattachées à celles-ci.

A. Méthodologie concernant cette section du rapport

La méthode de recherche documentaire pour cette section se différencie légèrement de celle présentée dans les autres sections. De fait, la présentation d'enjeux n'était pas initialement prévue dans ce rapport. Elle a plutôt émergé spontanément du travail d'analyse des définitions de l'accès inclusif et de l'accessibilité universelle ainsi que de la législation et des mesures publiques rattachées à celles-ci.

Au total, 44 références, principalement des ouvrages scientifiques, ont servies à réaliser cette sous-section. Les documents trouvés initialement dans les autres sous-sections ont constitué la base de nos références. À celles-ci se sont ajoutés certains documents déjà à la disposition de l'équipe de recherche, qui a développé au cours des années une expertise concernant le travail des personnes ayant des incapacités. Le nombre d'enjeux à aborder ici pouvant être potentiellement assez conséquent, l'équipe a choisi de prioriser et de présenter uniquement ceux qui lui semblent les plus intéressants, d'actualité et essentiels à la réflexion.

B. Quels nouveaux enjeux concernent l'accès inclusif?

i. Accès inclusif versus adaptation, collectif versus individuel : une mentalité en changement?

L'analyse documentaire réalisée dans le cadre du présent rapport nous a permis de relever la quasi-absence de sources portant sur l'accès inclusif ou l'accessibilité universelle en emploi spécifiquement. De plus, on constate que les lois, politiques et mesures législatives destinées à l'accès inclusif en emploi semblent elles aussi souvent manquer à l'appel. On observe d'ailleurs que les politiques et mesures ciblées liées à l'emploi sont encore majoritairement tournées vers des adaptations individuelles. Le poids de rendre leur environnement plus accessible semble également souvent reposer sur les épaules des travailleurs ayant des incapacités.

Nous formons ici l'hypothèse que ces divers phénomènes s'expliquent par des éléments sociaux et culturels. En effet, l'expérience sociale du handicap chez les personnes ayant des incapacités sur le marché de l'emploi, est indissociable de la société et des réseaux sociaux plus larges dans lesquels ces dernières s'inscrivent.

Comme l'expliquent Mercure et Vultur (2010) dans leur ouvrage *La signification du travail. Nouveau modèle productif et ethos du travail au Québec*, depuis les années 1980, le modèle de production post-fordiste, axé sur l'initiative, la responsabilité et l'autonomie, domine le monde du travail. À ce phénomène se superpose et s'ajoute également la montée de l'individualisme qui a marqué les sociétés occidentales depuis les dernières

décennies (Mercure et Vultur, 2010). Depuis ces mutations sociétales, les entreprises et les patrons tendent à avoir des attentes élevées en matière de flexibilité, d'initiative et d'autonomie responsable. Davantage de responsabilités pèsent donc sur les travailleurs, dont celle de leurs succès en emploi (Boyer, 2017; Drulhe, 2004; Linhart, 2017; Martuccelli, 2017; Méda, 2010; Mercure, 2017; Mercure et Vultur, 2010). Une telle perspective éclipse évidemment les facteurs environnementaux qui affectent l'inclusion et le maintien en emploi. De plus, dans le contexte de ces valeurs d'individualisme, d'initiative et d'autonomie qui se sont imposées dans le monde du travail, il ne semble pas surprenant que les mesures d'adaptations représentant des solutions individuelles dominant toujours. En fait, la mise en œuvre de l'accès inclusif demande un changement de paradigme vers un modèle plus collectif du travail, qui implique la possible participation pleine et entière de tout travailleur. Cela nécessite des transformations au niveau des cultures et façons de faire des entreprises, mais aussi des changements en lien avec le rapport au travail qu'entretiennent les sociétés occidentales contemporaines.

De récents changements ont cependant bouleversé ce rapport ainsi que le monde du travail en lui-même. En effet, plusieurs sources témoignent de l'émergence de nouvelles pratiques professionnelles, issues des progrès des technologies de l'information et de la communication, qui se sont amplifiées depuis la pandémie de COVID-19 (p. ex. l'utilisation de plateformes de vidéoconférence, le travail à distance, etc.) (Barnes et Mercer, 2005; Schur, Ameri et Kruse, 2020; Zou et coll., 2022). En même temps que surviennent ces changements, d'autres observateurs soulignent l'importance du contexte actuel de pénurie de main-d'œuvre. Au Canada et particulièrement au Québec, celle-ci affecte la plupart des secteurs d'emplois (Gouvernement du Québec, 2021; Statistique Canada, 2022). À la lumière de ces mutations, la relation entre travail et handicap semble donc se redéfinir progressivement socialement. Ainsi, on observe que plusieurs entreprises cherchent aujourd'hui à transformer leurs façons de faire afin de soutenir l'inclusion et la participation pleine et entière des personnes ayant des incapacités en emploi (BDC, 2023; Lecours et coll., 2021). Il s'agit ici d'un important changement de paradigme, qui passe de l'intervention au niveau de l'individu ayant des incapacités vers le collectif, avec un environnement de travail que l'on souhaite de plus en plus inclusif. Bien que les effets à plus long terme de ces changements sur les travailleurs ayant des incapacités demeurent encore à connaître, il est possible qu'ils puissent affecter l'accès inclusif de manière durable.

L'un de ces effets, combiné avec l'adoption de la *Convention relative aux droits des personnes handicapées* (CDPH) (ONU, 2006) et de chartes et législations nationales visant les droits de la personne, est possiblement le fait que de nombreux milieux de travail disposent aujourd'hui de plans stratégiques d'Équité, diversité et inclusion (EDI). Avec ces mesures législatives, l'orientation sexuelle, le genre, l'origine ethnique, la langue, le statut social, l'état de santé, le handicap et l'âge constituent des dimensions de la diversité identitaire qui doivent être considérées séparément et de façon simultanée dans l'élaboration de politiques, réglementations, etc. (Fougeyrollas et coll., 2019).

À titre d'exemple, le gouvernement du Canada s'est doté d'une charte d'EDI visant les milieux d'enseignement supérieur qui stipule :

« [qu']il est essentiel de repérer et d'aplanir les obstacles systémiques, notamment ceux qui touchent les groupes sous-représentés ou désavantagés, comme les femmes, les peuples autochtones (Premières Nations, Inuits et Métis), les personnes en situation de handicap, les membres de minorités visibles ou de groupes racisés et ceux de la communauté LGBTQ2+. Chaque personne a de multiples identités et il faut, dans la mesure du possible, prendre en compte l'intersection de ces identités » (CRSNG, 2019).

Les États canadien et québécois et de plus en plus d'entreprises visent à offrir à tous un environnement favorisant une participation entière et à assurer un véritable exercice du droit à l'égalité (BDC, 2023; Fougeyrollas et coll., 2019; SPPC, 2023; UQAR, 2023). Notons également que des organisations marquent leur engagement en matière d'accessibilité en ajoutant la lettre A à l'acronyme d'EDI (BDC, 2023; SPPC, 2023; UQAR, 2023).

Comme nous l'avons observé dans le cadre de ce rapport, les mesures d'adaptations dominant toujours les espaces de travail. Toutefois, le changement de conception du travail présent dans l'approche de l'EDI reconnaît l'importance de l'inclusion et l'influence des facteurs environnementaux sur cette dernière. En ce sens, elle nous semble représenter un terreau fertile pour favoriser l'émergence de politiques d'accès inclusif en emploi.

ii. Le mythe du travailleur idéal

Nous avons vu que plusieurs récentes transformations marquantes du monde du travail ont amené des changements notables dans le rapport que ses nombreux acteurs entretiennent avec lui et avec le phénomène du handicap. Des représentations sociales, telles que le mythe du « travailleur idéal », figurent comme d'autres phénomènes sociaux qui influencent de manière manifeste l'expérience du handicap dans le contexte du travail. Le « travailleur idéal » peut être décrit comme un idéal type de travailleur, capable d'effectuer un travail de manière uniforme et standardisée. Pour Barnes et Mercer (2005), il aurait vu le jour à travers la recherche du profit et l'organisation scientifique du travail (Barnes et Mercer, 2005). Le « travailleur idéal » est aussi lié au « mythe du corps parfait », qui se serait construit à travers les valeurs et les critères de beauté partagés socialement (Garcia, 2019; Foster, 2017). De même, celui-ci serait rattaché à une représentation sociale restreinte de la normalité (physique, intellectuelle, sensorielle et comportementale), qui établit la personne sans incapacité en tant que norme sociale applicable à tous. En fait, comme le soulignent plusieurs auteurs en sciences sociales, les sociétés occidentales actuelles tendraient à faire la promotion de citoyens capables (Fougeyrollas et coll., 2015; Østerud, 2023), autonomes, responsables (Lalive d'Épinay, 1998; Mercure et Vultur, 2010) et disposant de ressources personnelles immédiatement capitalisables et renouvelables à l'infini (Goodley et Lawthom, 2019). Dans ce contexte, le handicap y est perçu comme trait personnel plutôt que comme le produit de l'interaction entre une personne et son environnement. Ces phénomènes ont d'ailleurs amené les chercheurs Goodley et Lawthom (2019) à qualifier l'époque contemporaine de

« néolibérale-capacitiste » (Goodley et Lawthom, 2019). Quantité d'auteurs témoignent d'ailleurs de l'existence de perceptions sociales négatives, intériorisées et considérées comme valides par l'ensemble des individus, selon lesquelles les personnes ayant des incapacités manqueraient de compétences, de capacités, d'indépendance et de productivité (Barnes et Mercier, 2005; Garcia, 2019; Gewurtz, Langan et Shand, 2016; Kaye, Louvet et Rohmer, 2011; Parent, 2017).

En bref, les travailleurs sont aujourd'hui tenus de correspondre à des exigences fonctionnelles, comportementales et esthétiques sous peine d'encourir de la discrimination ou de l'exclusion sociale (Garcia, 2019). Pour Boucher (2017), l'intériorisation et la promotion du mythe du « travailleur idéal » conduiraient plusieurs travailleurs ayant des incapacités à percevoir l'incapacité comme foncièrement négative. Elle les inciterait aussi à minimiser ou à « effacer » l'incapacité de même qu'à invisibiliser les moyens techniques et les stratégies personnelles utilisées pour les compenser (Boucher, 2017; Garcia, Boucher et Charrier, à paraître). Craignant de se faire percevoir en tant que travailleurs improductifs ou incompetents, certains choisissent d'ailleurs de ne pas signaler les problèmes d'accès qu'ils peuvent rencontrer. D'autres en viennent simplement à intérioriser un discours social basé sur la responsabilité individuelle de pallier soi-même l'incapacité (Garcia, Boucher et Charrier, à paraître). Il s'agit d'ailleurs d'un phénomène dénoncé par l'Équipe PSVI et RIPPH (2021) en ces termes :

« L'image que la société renvoie de l'individu est celle d'une personne sans handicap, dont les difficultés de fonctionnement seraient corrigibles par la simple volonté. Donc, l'énergie déployée par le sujet pour compenser le handicap n'est pas reconnue, au contraire, il est soupçonné de ne pas faire d'efforts » (Équipe PSVI et RIPPH, 2021).

Enfin, nous soutenons qu'au niveau de la conception, le mythe du « travailleur idéal » ainsi que celui du « corps parfait » amèneraient aussi certains acteurs sociaux à concevoir des environnements sociaux, physiques et virtuels de travail ignorant les besoins des personnes ayant des incapacités. Comme le relève Østerud (2023), le concept du travailleur idéal tend à entraîner des procédures de recrutement, des espaces de travail et des programmes visant le marché du travail qui s'appuient sur des notions capacitistes, considérant la « normalité restreinte » comme allant de soi. Dans le même sens, pour l'Équipe PSVI et le RIPPH (2021), les acteurs sociaux ignorant la diversité fonctionnelle en viennent habituellement à concevoir des environnements pour des personnes en bonne santé, performantes, actives et productives. « En architecture, [il s'agit de] la posture de Le Corbusier, créant un habitat selon la morphologie et les caractéristiques "universelles standardisées de l'homme moyen" », expliquent à ce sujet les auteurs (Équipe PSVI et RIPPH, 2021). Pour Foster (2017), ce phénomène irait même plus loin et s'étendrait aussi fréquemment aux mesures d'adaptations des milieux de travail. Effectivement, comme le relève avec justesse l'auteure, ces mesures laissent le plus souvent intacts les principes d'organisation capacitistes sous-jacents et ne font qu'adapter le travail à partir de l'idéal de la personne valide. Dans une telle perspective, l'adaptation du travail serait considérée comme une avenue inférieure ou une concession par rapport à la norme. Une telle perception s'éloigne évidemment de l'accès inclusif (Foster, 2017). En résumé, il semble clair que le mythe du « travailleur idéal » conduirait des acteurs œuvrant dans le marché du travail, la conception ou la gestion d'environnements, à ne pas rendre ces derniers plus inclusifs. Il nous apparaît donc essentiel de remettre en

question cet idéal type du travailleur, tant dans les milieux d'emplois que dans la société québécoise dans son ensemble.

iii. Les incapacités invisibles : un groupe diversifié souvent oublié

Notre analyse des concepts d'accès inclusif et d'accessibilité universelle nous a amenés à nous pencher sur les représentations sociales du travail, du travailleur idéal et du handicap. Un autre élément nous semblant essentiel à la réflexion sur l'accès inclusif et l'accessibilité universelle est la nature invisible ou cachée de certaines incapacités. Il s'agit d'un sujet particulier dans la mesure où les personnes ayant des incapacités invisibles ont souvent des expériences différentes sur le marché du travail comparativement aux personnes ayant des incapacités visibles (Tompa et coll., 2016). De même, comme nous l'exposerons ci-après, les personnes ayant des capacités invisibles sont aussi fréquemment confrontées à des enjeux différents quant à la conception d'environnements physiques, sociaux et virtuels.

Comme le mentionnent les sources consultées, les incapacités invisibles ne représentent pas une catégorie clinique bien définie. Elles font plutôt référence à des symptômes variés, tels que la douleur chronique, la fatigue, les vertiges, les dysfonctionnements cognitifs, les lésions cérébrales, les différences d'apprentissage, etc. Elles comprennent notamment les maladies chroniques et/ou invalidantes, les troubles cognitifs, dont les troubles « dys » (dyslexie, dysorthographe, dysphasie, dyspraxie, dysgraphie, dyscalculie), les troubles de santé mentale, les déficiences sensorielles de même que certaines pathologies chroniques, telles que le diabète, le cancer, la sclérose en plaques, le VIH/sida ou des maladies rares pouvant devenir invalidantes. Elles peuvent aussi inclure des incapacités visuelles ou auditives (Équipe PSVI et RIPPH, 2021). Autrement dit, les personnes ayant des incapacités invisibles constituent un groupe diversifié, avec un éventail varié de besoins, de déficiences, d'incapacités, de sensibilités environnementales ou de défis cachés qui sont principalement de nature neurologique ou sensorielle (Équipe PSVI et RIPPH, 2021). De plus, il est important de souligner que l'état d'une personne peut changer dans le temps (être épisodique ou cyclique) et présenter des caractéristiques de visibilité et d'invisibilité qui varient en fonction des symptômes et des circonstances (Équipe PSVI et RIPPH, 2021). Notons toutefois que toutes ces formes d'incapacités ont en commun de ne pas être immédiatement apparentes. Il est également à noter que les femmes sont généralement surreprésentées dans ce groupe (Dupont et coll., 2022; Lindsay et coll., 2018). Enfin, il est préférable de considérer les incapacités visibles/invisibles comme un continuum plutôt que comme une catégorisation dichotomique (Tompa et coll., 2016).

Comme le montrent l'Équipe PSVI et le RIPPH (2021), la prise en compte des personnes ayant des incapacités invisibles est en pleine émergence dans le domaine de la conception d'environnements bâtis et ce sujet « n'est pas encore unifié et bien cerné dans une perspective d'accessibilité universelle ou d'accès inclusif » (Équipe PSVI et RIPPH, 2021). Les innovations touchant à cette question sont encore très locales, pointues (donc peu transférables aux normes de construction pour tous), expérimentales et proviennent généralement d'environnements dans le domaine de la santé. Pour les auteurs, même si les enjeux sociaux liés aux incapacités invisibles sont bien documentés, cela ne se traduit pas encore par une prise de conscience de ces problématiques dans la conception

d'environnements physiques (Équipe PSVI et RIPPH, 2021). Il reste donc beaucoup de travail à faire pour bien orienter les changements dans la conception d'environnements bâtis et la recherche dans ce domaine, pour répondre aux besoins des personnes ayant des incapacités invisibles.

En ce qui concerne plus spécifiquement l'emploi, tel que cela a été mentionné au préalable, les mesures et politiques mises en place pourraient ne pas tenir compte des expériences et des décisions de divulgation des travailleurs ayant des incapacités invisibles (Équipe PSVI et RIPPH, 2021; Infrastructure Canada, 2022). Le *Questionnaire d'autoidentification* de l'équité en matière d'emploi en représente d'ailleurs un bon exemple puisque certaines personnes ayant des incapacités invisibles peuvent ne pas se reconnaître dans les définitions obsolètes du questionnaire (Infrastructure Canada, 2022).

Ce constat permet d'ailleurs à l'Équipe PSVI et le RIPPH (2021) d'en parvenir à la conclusion suivante :

« Des ajustements à la législation et aux pratiques en vigueur sur le lieu de travail [sont nécessaires] afin que les organismes employeurs tiennent compte des défis uniques auxquels sont confrontés les travailleurs ayant des handicaps invisibles et qu'ils s'adaptent pleinement à ces travailleurs » (Équipe PSVI et RIPPH, 2021).

Nous pensons que les constats qui viennent d'être posés peuvent partiellement s'expliquer par l'une des caractéristiques importantes liées aux incapacités invisibles, soit le fait qu'elles sont souvent associées à une non-reconnaissance sociale (Équipe PSVI et RIPPH, 2021). Effectivement, la littérature montre que de par leur nature (l'invisibilité), elles peuvent provoquer des perceptions faussées, c'est-à-dire être vues comme simulées, être attribuées à de la mauvaise volonté ou être perçues comme de la paresse (Équipe PSVI et RIPPH, 2021; Tompa et coll., 2016). Par exemple, les personnes présentant de la douleur chronique ou des troubles du sommeil seraient souvent accusées de simuler ou d'imaginer leur situation de handicap, leurs symptômes n'étant pas évidents pour autrui. Certaines incapacités invisibles seraient également moins connues de l'ensemble de la population québécoise et dans les milieux de travail. Les employeurs verraient donc moins la nécessité d'accommoder les personnes ayant ces types d'incapacités (Équipe PSVI et RIPPH, 2021).

La question des incapacités invisibles implique aussi tout naturellement celle de leur dévoilement sur les lieux de travail. Il s'agit d'une décision personnelle particulièrement complexe pour les personnes ayant ces incapacités, qui doivent souvent en soupeser les avantages et inconvénients (Bonaccio et coll., 2020; Équipe PSVI et RIPPH, 2021). Ceci s'explique en partie par le fait que, contrairement à l'obligation d'accommodement par les employeurs, aucun cadre légal ne contraint les travailleurs ayant des incapacités à divulguer ces dernières (CDPDJ, 2021a; 2021b; MÉMO-Québec, 2022; SPHERE, 2023). Cette situation permet de protéger l'autodétermination, l'autoidentification et la vie privée des personnes ayant des incapacités sur le marché du travail. En contrepartie, elle conduit à faire du dévoilement un enjeu complexe et risqué pour la plupart de ces personnes (Hastuti et Timming, 2021; Infrastructure Canada, 2022; Prince, 2017).

Ce phénomène est d'ailleurs dénoncé par plusieurs observateurs, dont le gouvernement du Canada dans l'un de ses PA qui mentionne que :

« l'un des aspects les plus difficiles de la vie professionnelle [des personnes ayant des incapacités] réside dans le fait qu'elles doivent constamment défendre leurs besoins et justifier la manière dont leur handicap les affecte et dont une mesure d'adaptation proposée pourrait avoir une incidence positive sur leur capacité à contribuer à l'organisation » (Infrastructure Canada, 2022).

Cela est d'autant plus vrai quand leurs incapacités ne se manifestent pas physiquement, sont plus épisodiques ou ne sont pas facilement visibles ou évidentes (Équipe PSVI et RIPPH, 2021; Infrastructure Canada, 2022). De fait, les travailleurs ayant des incapacités moins visibles ou évidentes craignent plus souvent les attitudes négatives de la part de leurs collègues, supérieurs et dirigeants lors de la demande ou l'obtention d'aménagements. Ces derniers peuvent alors penser que la personne concernée ne vit pas de situation de handicap, mettre en doute son besoin d'aménagements et même lui faire des repréailles (Équipe PSVI et RIPPH, 2021; Infrastructure Canada, 2022; Tompa et coll., 2016). Il arrive aussi que les gestionnaires et dirigeants ne sachent pas pourquoi des mesures d'adaptation ou d'accès inclusif sont nécessaires en milieu de travail (Corcuff et coll., 2022; Infrastructure Canada, 2022). De plus, comme le rappellent plusieurs auteurs, l'émergence du travail à distance a contribué à rendre les personnes ayant des incapacités moins visibles au travail, ce qui a eu pour effet de complexifier davantage le dévoilement de celles-ci (Dupont et coll., 2022; Schur, Ameri et Kruse, 2020). Les personnes ayant des incapacités doivent aussi souvent obtenir un certificat de leur médecin détaillant leur handicap et justifiant les mesures d'adaptation possibles pour que leurs supérieurs prennent des mesures à cet égard. En bref, comme le résume avec justesse le gouvernement fédéral, les personnes ayant des incapacités doivent fréquemment défendre leurs propres besoins en matière d'aménagement de l'environnement et doivent constamment fournir la preuve de leur handicap, sous une forme ou une autre. Cette situation représente un fardeau pouvant générer beaucoup d'incertitude et de stress chez les personnes concernées (Infrastructure Canada, 2022).

Ces nombreux enjeux soulèvent inévitablement la question de la gestion des renseignements personnels des individus ayant des incapacités invisibles. Dévoiler l'incapacité présente aussi d'autres coûts individuels importants, tel que le fait de se présenter comme « différent » par rapport aux normes sociales liées au soi et au corps. Tel que nous l'avons exposé précédemment, le mythe du « travailleur idéal » est bien ancré socialement. Il en résulte donc que certaines personnes choisissent de dissimuler leurs incapacités par crainte de se voir dévalorisées sur le marché du travail si elles les révèlent. Dans d'autres cas, ces personnes peuvent simplement ne pas vouloir se sentir différentes de leurs pairs. En raison de ces préoccupations, les travailleurs ayant des incapacités invisibles peuvent renoncer à aborder leur situation de handicap, même si cette décision signifie de renoncer du même coup à des aménagements qui seraient nécessaires (Bonaccio et coll., 2020; Équipe PSVI et RIPPH, 2021; Jans et coll., 2012). Le fait « d'invisibiliser davantage » l'incapacité implique des efforts de la part de la personne ayant celle-ci, qui doit à la fois éviter que son incapacité ne prenne de l'importance dans les interactions quotidiennes et compenser l'absence de mesures (Équipe PSVI et RIPPH, 2021; Garcia, Boucher et Charrier, à paraître).

La non-divulgation de l'incapacité soulève également d'autres questions en lien avec l'aménagement de l'environnement de travail. En effet, les mesures d'adaptation au travail nécessitent des renseignements fiables sur les capacités et les limites de la personne concernée, en fonction du travail à effectuer (Équipe PSVI et RIPPH, 2021; King, 2016). Le manque d'information peut donc induire des erreurs dans l'interprétation de ses besoins, voire conduire à la non-réalisation des mesures d'adaptation requises. Ajoutons également que la non-divulgation peut amener les gestionnaires et les dirigeants à sous-estimer le nombre de personnes ayant des incapacités dans leur organisation (Bonaccio et coll., 2020). Cela peut possiblement entraîner des répercussions sur les décisions de déploiement de mesures d'accès inclusif. En somme, les incapacités invisibles nécessitent d'être révélées afin d'être prises en compte par les différents acteurs sociaux lors de la conception ou la modification d'environnements physiques, sociaux et virtuels de travail (Bonaccio et coll., 2020; Équipe PSVI et RIPPH, 2021; King, 2016).

4.4. Quelques outils concernant l'accès inclusif

Cette dernière sous-section présente divers outils permettant de mesurer et d'améliorer l'accès inclusif. Ces outils sont destinés à divers milieux (entreprises privées, organismes publics, etc.) et types d'intervenants (gestionnaires, chercheurs, ingénieurs, etc.).

A. Méthodologie concernant cette section du rapport

i. Mots clés

Les descripteurs ci-dessous ont été utilisés pour réaliser la recherche documentaire permettant de cibler les outils.

- En anglais : - universal accessibility ; - universal design / design for all / barrier-free design / inclusive design.
- En français : - accessibilité universelle ; - design universel / conception universelle / design inclusif.
- Autres mots clés en français : - outil - guide - rapport.
- Autres mots clés en anglais : - tools - guide - report.

Les mêmes bases de données que précédemment ont été utilisées, soit : le site du *Centre for Research on Work Disability Policy*, *Web of Science*, *Taylor & Francis Online archives*, *Emerald Insight publisher*, *Annual Reviews publisher*, *Sage journals*, *EBSCOhost database*, *JSTOR digital library*, *ProQuest database*, *Wiley Online Library*, *ScienceDirect database* ainsi que le moteur de recherche web *Google Scholar*.

Comme précédemment, certaines sources ont aussi été trouvées avec la bibliographie, des références citées par des sources consultées ou étant déjà en possession de l'équipe de recherche.

Les documents ont ensuite fait l'objet d'une analyse de contenu à l'aide d'une grille de lecture élaborée par l'équipe.

ii. Documents sélectionnés pour analyse

Au total, sur 41 sources ciblées lors de la recherche documentaire, 33 ont été retenues pour l'analyse. Les sources exclues ne concernaient pas l'accès inclusif, les mesures d'adaptation ou l'accessibilité, n'étaient plus à jour, ne concernaient pas au moins indirectement l'emploi (habitation résidentielle) ou consistaient en doublons.

Les lieux concernés par la documentation employée sont listés ci-dessous.

- Québec uniquement : 23
- Québec et ailleurs : 1
- Ontario : 1
- L'ensemble du Canada et ailleurs : 6
- L'ensemble du Canada uniquement : 2

Comme précédemment, plusieurs documents datant d'avant 2019 (26) ont été retenus. La documentation repérée concerne à peu près également les personnes ayant des incapacités physiques (18) et l'ensemble des personnes ayant des incapacités. Les

références utilisées sont principalement issues de la littérature grise, soit des guides accessibles sur le Web (23). Quelques outils ont aussi été trouvés sur des pages de site Web d'organismes (3) ou dans des articles scientifiques (3), des rapports (3) ou des présentations (1).

Les sources repérées proviennent des acteurs ci-dessous⁴.

- Organismes de défense des droits et/ou à but non lucratif : 18
- Milieu de la recherche : 6
- Gouvernement du Québec : 3
- Gouvernement du Canada : 2
- Municipalités : 4
- Autres établissements publics : 1
- Sociétés de transport : 1

La documentation s'adresse environ autant à l'ensemble des personnes ayant des incapacités (19) qu'aux personnes ayant des incapacités physiques plus spécifiquement (14).

B. Outils permettant de mesurer l'accès inclusif

Références	Type de document	Résumé
CAPVISH. (s. d.). <i>La Boîte à outils – Analyse de l'accessibilité</i>. Consulté 16 novembre 2023, à l'adresse https://capvish.org/wp-content/uploads/2018/01/PDF-Analyse-de-laccessibilit%C3%A9-La-boite-%C3%A0-outils-002.pdf	Guide	<p>Cet outil propose une liste de questions à garder en tête lorsqu'une personne désire analyser l'accessibilité d'un lieu.</p> <p>Ces éléments ont été ciblés par des membres du CAPVISH et des partenaires pour préparer une visite terrain effectuée durant le projet.</p> <p>Ce guide renferme aussi les références de grilles ou de guides ayant été développés pour évaluer l'accessibilité dans divers contextes. Plusieurs de ces grilles sont disponibles sur le site Internet du CAPVISH.</p>
Centre de recherche pour l'inclusion des personnes en situation de handicap (CRISPESH). (2022). <i>Incluvis – L'outil d'autodiagnostic</i>. Fougeyrollas, P., Fiset, D., Dumont, I., Grenier, Y., Boucher, N., & Gamache, S. (2019). <i>Réflexion critique sur la notion d'accessibilité universelle et articulation conceptuelle pour le développement d'environnements inclusifs. Développement humain, handicap et changement social / Human Development, Disability,</i>	Guide	<p>L'outil d'autodiagnostic est constitué de cinq volets de 10 questions chacun. Chaque volet est lié à un stade de l'emploi des personnes en situation de handicap (PSH)</p>
	Article scientifique	<p>Cet article présente une méthodologie pour mesurer l'accès, soit chacune des dimensions du concept d'accès, les indicateurs qui la caractérisent ainsi que les éléments qui en permettent la mesure quantitative ou qualitative.</p> <p>Résumé: Cet article s'inscrit dans le programme de recherche sur la conceptualisation de l'accès porté par</p>

⁴ Les catégories ne sont pas mutuellement exclusives ici.

and Social Change, 25(1), 161-175.
<https://doi.org/10.7202/1085774ar>

l'équipe interdisciplinaire « Participation sociale et ville inclusive » du Centre interdisciplinaire de recherche en réadaptation et intégration sociale (CIRRIIS). Il présente une réflexion critique du concept d'accessibilité universelle dans le but d'en clarifier les composantes et de permettre de le situer dans un horizon utopique. Les concepts apparentés de conception universelle, de conception pour tous, de conception contributive et d'accès inclusif sont clarifiés et mis à profit afin de proposer leur articulation au sein d'un processus de planification itératif. Celui-ci intègre quatre dimensions objectives de l'accès, la considération de l'adaptabilité potentielle comme composante de l'accessibilité, l'accommodement spécifique individuel et la dimension subjective de l'utilisabilité applicables à tout projet de conception inclusive. Cette réflexion appuyée sur une revue de littérature, a été réalisée selon une méthodologie participative qualitative avec des chercheurs de l'équipe, des étudiants et des partenaires cliniques et communautaires dans le champ du handicap. Elle répond aux attentes exprimées par des partenaires communautaires, cliniques et municipaux de l'équipe de recherche. Elle valorise l'ajout des dimensions sociales et subjectives de l'accès à celle de la conformité aux normes. Elle ouvre la voie vers une harmonisation des travaux de transformation des obstacles physiques et sociaux afin d'en faire des facilitateurs de la participation sociale des personnes ayant des incapacités, et contribue à l'évaluation de leur impact.

Grisé, E., Boisjoly, G., Maguire, M., & El-Genedy, A. (2019). Elevating access : Comparing accessibility to jobs by public transport for individuals with and without a physical disability. *Transportation Research Part A: Policy and Practice*, 125, 280-293.
<https://doi.org/10.1016/j.tra.2018.02.017>

Article scientifique

Cet article présente une méthodologie pour mesurer l'accessibilité en transport.

Résumé: L'objectif de cette étude est de développer une méthodologie pouvant être utilisée par les agences de transport public ou les organismes de défense des personnes ayant des incapacités pour mettre clairement en évidence et quantifier la performance du réseau de transport public dans une région, en termes de services de transport fournis aux personnes en fauteuil roulant, et de la comparer au service offert à une personne qui n'est pas en fauteuil roulant. Dans cette étude, la facilité d'atteindre

des destinations par les transports publics est utilisée comme mesure clé de la performance dans deux grandes villes canadiennes (Montréal et Toronto). Les résultats montrent des contrastes frappants entre le nombre d'emplois accessibles par les transports publics pour les personnes en fauteuil roulant par rapport à la population générale. Cette recherche devrait mettre en évidence, chez les ingénieurs en transports publics, les planificateurs, les décideurs politiques et les organismes de défense des personnes ayant des incapacités, l'importance de l'accès universel dans une région.

C. Outils permettant d'améliorer l'accès inclusif

Références	Type de document	Résumé
<p>AlterGo. (2023). <i>Outils et guides— Ressources en accessibilité universelle</i>. AlterGo contribue à l'accessibilité universelle sur l'île de Montréal. https://altergo.ca/fr/accessibilite-universelle/outils-et-guides/</p>	Guides	<p>AlterGo travaille activement à l'élaboration de ressources en accessibilité universelle ayant pour but de favoriser l'inclusion sociale.</p> <p>Consultez ces outils et guides afin d'en apprendre plus sur diverses notions en matière d'accessibilité universelle.</p> <p>Les guides présentent aussi diverses solutions pour améliorer l'accès à plusieurs types d'environnements.</p>
<p>AlterGo, F., Guérard, C., & Roche, L. (2016). <i>Ressources et références pour la conception d'outils de communication universellement accessibles</i>. Édition Été 2016 Guide à l'attention de l'agent de communication. https://ropphl.org/fiches/communication/guide_comm.pdf</p>	Guide	<p>On trouve dans ce guide différentes ressources et références qui faciliteront les démarches concernant la conception d'outils de communication universellement accessibles.</p>
<p>Association régionale de loisirs pour personnes handicapées de Lanaudière (ARLPHL). (2023). <i>Accessibilité universelle en loisir</i>. Association régionale de loisirs pour personnes handicapées de Lanaudière. https://arlphlanaudiere.org/expertise/accessibilite-universelle-en-loisir/</p>	Guides	<p>Page Web avec plusieurs références:</p> <p>Documentation</p> <p>Pour une expérience de loisir inclusive (pdf)</p> <p>Guides</p> <p>Guide pour l'approvisionnement en biens et services accessibles (mobilier urbain) – OPHQ (pdf)</p> <p>Guide pratique d'accessibilité universelle de la ville de Québec (ce lien s'ouvrira dans une nouvelle fenêtre)</p>

		<p>Guide à l'attention de l'organisateur d'événements d'AlterGo (pdf) Guide d'accessibilité universelle des bâtiments municipaux (pdf) Guides pour l'accessibilité – Kéroul (ce lien s'ouvrira dans une nouvelle fenêtre) Bibliothèques Commerces Festivités Pourvoiries</p> <p>Communication accessible</p> <p>Guide Accessibilité universelle des outils de communication – AlterGo (pdf) Guide de rédaction pour une information accessible (pdf) Guide pour une information accessible (pdf)</p> <p>Programmes d'aide financière liés à l'accessibilité Programmes gérés par l'ARLPHL Dédutions et subventions – Kéroul (ce lien s'ouvrira dans une nouvelle fenêtre) Répertoire des programmes et des mesures pouvant soutenir les municipalités et leurs partenaires – OPHQ</p>
<p>CAPVISH. (2023a). <i>La Boîte à outils – L'accessibilité au service des commerçants.</i> https://capvish.org/wp-content/uploads/2016/05/Capvish-trousse-Finale.pdf</p>	Guide	<p>Dans le but d'améliorer le service à la clientèle et de promouvoir une approche de consommation plus inclusive, cette trousse propose des solutions novatrices aux problèmes d'accessibilité des commerces.</p>
<p>CAPVISH. (2023b). <i>La Boîte à outils – Normes d'accessibilité.</i> https://capvish.org/wp-content/uploads/2016/05/pdf_BAO_3_normesAccessibilite.pdf</p>	Guide	<p>Cet outil présente trois documents incontournables qui traitent des normes d'accessibilité et décrit le type d'information qu'on peut y trouver.</p> <p>Il vise à orienter les personnes dans leurs recherches d'information concernant les normes d'accessibilité.</p> <p>Finalement, il fournit les références de ces documents et donne des liens Internet pertinents à consulter pour les personnes intéressées à parfaire leurs connaissances sur l'accessibilité.</p>
<p>de Muraige, M., & Vézina, V. (2009). <i>S'informer pour se déplacer – Communications accessibles ex RTC.</i> https://www.rop03.com/img/documents/Communications%20accessibles%20ex%20RTC.pdf</p>	Présentation	<p>Présentation du RTC sur la façon de rendre ses communications plus accessibles.</p>

<p>Leclerc, C., Guérard, C., AlterGo, F., Pechberty, J., & Monty, P. (2018). <i>Accessibilité universelle des événements – Clés de la réussite : Des outils pour l'organisateur</i>. Altergo, Ville de Montréal. https://www.altergo.ca/wp-content/uploads/2020/09/accessibilite_universelle_evenements_altergo_0-1.pdf</p>	Guide	<p>Cet outil se veut une référence pour l'ensemble du personnel œuvrant à l'organisation d'un événement universellement accessible. Il ne s'agit parfois que de quelques modifications à apporter à un projet pour le rendre accessible, mais encore faut-il que celles-ci soient pensées en amont.</p>
<p>Office des personnes handicapées du Québec (OPHQ). (s. d.). <i>Recueil de bonnes pratiques – volet municipalités</i>. Consulté 4 décembre 2023, à l'adresse https://www.ophq.gouv.qc.ca/publications/guides-de-loffice/guides-pour-les-ministres-et-les-organismes-publics-et-les-municipalites/recueil-de-bonnes-pratiques-volet-municipalites.html</p>	Guide	<p>Ce recueil de bonnes pratiques – volet municipalités présente des idées de mesures réalisées par les municipalités dans le cadre de leur plan d'action annuel à l'égard des personnes handicapées.</p>
<p>Regroupement des organismes de promotion de personnes handicapées de Laval (ROPPHL). (2023a). <i>ADAPTATION D'UNE PRÉSENTATION</i>. https://ropphl.org/fiches/2_adaptation_presentation.pdf</p>	Guide	<p>Guide sur la façon de rendre une présentation et son contenu accessibles aux personnes ayant une limitation visuelle ou auditive dans le cadre de l'organisation d'un événement (rassemblement, grande fête, compétition sportive, conférence artistique ou autre).</p>
<p>Regroupement des organismes de promotion de personnes handicapées de Laval (ROPPHL). (2023b). <i>ADAPTATION D'UNE VIDÉO</i>. https://ropphl.org/fiches/3_adaptation_video.pdf</p>	Guide	<p>Guide sur la façon de rendre accessible à toute personne une courte vidéo, une capsule Web, une vidéo en direct ou un moyen métrage.</p>
<p>Rick Hansen Foundation. (2023). <i>Accessibility Matters Rick Hansen Foundation</i>. https://www.rickhansen.com/become-accessible</p>	Autre	<p>La <i>Rick Hansen Foundation</i> propose plusieurs services aux organisations pour les aider à soutenir davantage l'inclusion et l'accessibilité et devenir entièrement accessibles (formation, certification, éducation, services consultatifs, examen des ressources).</p> <p>Le programme <i>Rick Hansen Foundation Accessibility Certification™</i> (RHFAC) vise à améliorer l'accessibilité de l'environnement bâti au Canada (lieux de</p>

		vie, d'emploi, d'apprentissage et de loisirs).
Société canadienne d'hypothèques et de logement, G. du C. (2022). <i>Conception universelle : Un guide à l'intention des concepteurs, des constructeurs et des promoteurs d'immeubles à logements multiples.</i>	Guide	<p>Ce guide vise à :</p> <ul style="list-style-type: none"> — susciter des idées sur la façon de concevoir et de construire des immeubles résidentiels à logements multiples (IRLM) novateurs, inclusifs et abordables ; — fournir une introduction pratique et non technique à la conception universelle pour les concepteurs, les constructeurs et les promoteurs d'immeubles résidentiels qui veulent offrir des logements d'avant-garde, attrayants et commercialisables répondant à un large éventail de besoins des collectivités ; — démontrer comment la conception universelle rend l'accès, l'utilisation et la jouissance des espaces à l'intérieur et à l'extérieur des IRLM plus faciles, plus sûrs et plus intuitifs pour tout le monde, peu importe l'âge ou les capacités ; — montrer comment il est possible pour les gens de rester chez eux même quand leurs besoins d'accessibilité changent, et ce, sans rénovations coûteuses ; — souligner le concept d'adaptabilité afin que les logements puissent être facilement adaptés à l'évolution des besoins. <p>Application – Ce guide sur la conception universelle est prévu pour les IRLM composés de logements situés dans des immeubles de faible, moyenne ou grande hauteur ayant des aires et des entrées communes.</p>
University of Waterloo. (2013, octobre 30). <i>ACCESSIBILITY FOR ONTARIANS WITH DISABILITIES ACT TOOLKIT. Accessibility for Ontarians with Disabilities Act Toolkit.</i> https://uwaterloo.ca/library/aoda-toolkit/home	Guide en ligne	Cette boîte à outils est conçue pour aider à répondre à la Loi sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario (LAPHO) du gouvernement ontarien, qui oriente la politique de l'Université et les procédures de la bibliothèque. Les cinq normes de la LAPHO donnent des orientations concrètes pour rendre les services et les ressources de la province accessibles.

Ville de Québec. (2023).
Accessibilité universelle.
<https://www.ville.quebec.qc.ca/citoyens/accessibilite/index.aspx>

Guides

Page Web avec des liens concernant les guides en matière d'accessibilité universelle.

VRAIE IDEA. (s. d.). VRAIE IDEA - Inclusive design for employment access. Consulté 17 novembre 2023, à l'adresse <https://vraie-idea.ca/>

Autre

Inclusive Design for Employment Access (IDEA) est un laboratoire d'innovation sociale qui identifie, développe, évalue et diffuse des outils et des ressources qui répondent aux besoins essentiels des organisations dans leurs efforts pour devenir des lieux de travail inclusifs.

Ce laboratoire s'articule autour de cinq pôles d'incubation. Chaque pôle est chargé d'identifier, de développer, d'évaluer et de diffuser des outils et des ressources qui répondent aux besoins essentiels des organisations dans leurs efforts pour offrir des lieux de travail inclusifs.

Trois pôles principaux sont axés sur les objectifs définis ci-dessous.

- Systèmes et partenariats sur le lieu de travail
- Systèmes d'aide à l'emploi
- Transitions vers le travail et développement de carrière

Deux autres pôles traitent de sujets centraux en lien avec les trois pôles principaux.

- Conception environnementale inclusive
- Technologies de rupture et avenir du travail

Cinq domaines d'activités soutiennent les pôles par le biais de l'élaboration d'un cadre fondé sur le genre, la synthèse des connaissances, l'évaluation, la communication et la mobilisation des connaissances ainsi que la formation et le développement des compétences.

IDEA dispose d'un comité consultatif constitué de plus de 20 leaders internationaux, nationaux et régionaux de l'industrie, du travail, de la communauté des personnes ayant des incapacités, du gouvernement et de la recherche appliquée. Le comité consultatif aide à fixer les priorités, facilite l'accès à l'expertise et aux connaissances sur le terrain, veille à ce que l'expertise des parties prenantes soit mise à profit dans toutes les activités et défend les solutions

élaborées dans le cadre de l'initiative et au-delà.

D. Outils permettant de mesurer et d'améliorer l'accès inclusif

Références	Type de document	Résumé
<p>Commission Canadienne des droits de la personne. (2007). <i>Pratiques exemplaires de conception universelle à l'échelle internationale : Examen général</i> (Éd. rév. août 2007). Commission canadienne des droits de la personne. http://www.chrc-ccdp.ca/sites/default/files/bestpractices_fr.pdf</p>	Rapport de recherche	<p>C'est en 2000 qu'a été publiée la première étude comparative des critères d'accessibilité des codes et des normes utilisés dans le monde. <i>International Best Practices in Universal Design: A Comparative Study</i> avait été préparée à l'intention d'Agriculture et Agroalimentaire Canada par Les Entreprises Betty Dion Ltée. L'étude compare la Norme CAN/CSA B651-M95 sur l'accessibilité des bâtiments et autres installations – Règle de conception, le Code national du bâtiment du Canada avec d'autres normes et codes internationaux. Les chercheurs comparaient les codes et les normes d'accessibilité du Royaume-Uni, des États-Unis, de la Chine, du Japon, de l'Australie, des pays nordiques et des Fidji. Ils ont examiné des codes et des normes d'accès de différents pays, tant pour les immeubles que pour les aménagements paysagers, afin de recenser des pratiques exemplaires fondées sur des principes de conception universelle. De plus, l'étude présentait des pratiques exemplaires et de l'information sur les produits, leur coût et leur disponibilité.</p> <p>Cette étude, diffusée auprès d'un grand nombre d'associations de personnes handicapées, de gouvernements, de concepteurs de codes et d'organismes de normalisation dans plus de 40 pays, a été bien accueillie. Elle a suscité de l'intérêt pour une deuxième étude de portée plus vaste sur les codes de conception, les normes et les pratiques en matière d'accessibilité.</p>
<p>Direction des transports, V. de M. (2017). <i>Aménagements piétons universellement accessibles, Guide d'aménagement durable des rues de Montréal, fascicule 5</i>. https://ville.montreal.qc.ca/executivetravaux/document/gci-5a-guide-damenagement-durable-des-rues-de-montreal</p>	Guide	<p>Boîtes à outils et grilles d'analyse (grille d'analyse de l'environnement de la rue, comptage des piétons, profil des utilisateurs et utilisation de l'espace public, sondage sur les habitudes de fréquentation de la rue et taux de satisfaction, grilles d'analyse de l'accessibilité universelle, etc.)</p> <p>Ce document intéressera tous les intervenants de l'espace public qui travaillent dans un certain nombre de secteurs (circulation, planification urbaine, aménagement, entretien, animation, participation citoyenne).</p>

Toutefois, il s'adresse particulièrement, dans les arrondissements, aux divers spécialistes et ingénieurs des directions des travaux publics, de l'aménagement urbain et des services aux entreprises, qui œuvrent au quotidien à l'amélioration du domaine public. En effet, ces derniers répondent aux requêtes des citoyens et interviennent dans toutes sortes de secteurs comme la réfection routière, la gestion de la circulation, le stationnement, la sécurité, l'embellissement et le verdissage des rues et des parcs.

Garofolo, I., Bencini, G., & Arengi, A. (2022). *IOS Press Ebooks—Transforming our World through Universal Design for Human Development—Proceedings of the Sixth International Conference on Universal Design (UD2022)*. <https://ebooks.iospress.nl/volume/transforming-our-world-through-universal-design-for-human-development-proceedings-of-the-sixth-international-conference-on-universal-design-ud2022>

Articles scientifiques

Livre numérique offert en libre accès contenant plusieurs articles sur comment mesurer et améliorer l'accès inclusif.

Ce livre présente les recherches issues de la UD2022, la 6e conférence internationale sur la conception universelle, qui s'est tenue du 7 au 9 septembre 2022 à Brescia, en Italie. La conférence s'adresse aux professionnels et universitaires intéressés par le thème de la conception universelle en lien avec l'environnement bâti et le bien-être des utilisateurs, mais couvre également la mobilité et les environnements urbains, la connaissance et le transfert d'information, rassemblant les connaissances de la recherche et les meilleures pratiques du monde entier. L'ouvrage contient 72 articles provenant de 13 pays, regroupés en 8 sections et couvrant des sujets tels que la conception d'environnements naturels et d'espaces urbains inclusifs, de communautés, de quartiers et de villes ; le logement ; les soins de santé ; la mobilité et les systèmes de transport ainsi que les environnements d'apprentissage, les lieux de travail et les espaces culturels et récréatifs conçus de manière universelle. Une section est consacrée à la conception universelle et au patrimoine culturel, qui ont fait l'objet d'une attention particulière lors de cette édition de la conférence.

Ce livre reflète la diversité professionnelle et disciplinaire représentée dans le mouvement UD et intéressera tous ceux dont le travail est lié à la conception inclusive.

<p>Groupe CSA. (2019). <i>Conception accessible pour l'environnement bâti : Norme nationale du Canada, CSA B651:18</i>. Groupe CSA. https://www.csagroup.org/wp-content/uploads/B651-18FR.pdf</p>	Guide	<p>Association d'affiliation libre, sans but lucratif ni pouvoir de réglementation, le Groupe CSA se consacre à l'élaboration de normes et à la certification. Les normes du Groupe CSA reflètent le consensus de producteurs et d'utilisateurs de partout au pays, au nombre desquels se trouvent des fabricants, des consommateurs, des détaillants et des représentants de syndicats, de corps professionnels et d'agences gouvernementales. L'utilisation des normes du Groupe CSA est très répandue dans l'industrie et le commerce, et leur adoption à divers ordres de législation, tant municipal et provincial que fédéral, est chose courante, particulièrement dans les domaines de la santé, de la sécurité, du bâtiment, de la construction et de l'environnement.</p>
<p>Groupe CSA. (2023). <i>Conception accessible pour l'environnement bâti : Norme nationale du Canada, CSA/ASC B651:F23</i>. Conception accessible pour l'environnement bâti. https://www.csagroup.org/fr/store/product/2702123/</p>	Guide	<p>Version 2023 du Guide Même résumé que celui de la version 2019 du guide ci-dessus.</p>
<p>Kéroul. (2023, septembre 14). <i>Kéroul : Partenaire de découvertes accessibles</i>. https://www.keroul.qc.ca/</p>	Autre	<p>Kéroul vise à rendre le tourisme et la culture accessibles aux personnes à capacité physique restreinte du Québec.</p> <p>L'organisme offre des services d'évaluation, de certification ainsi que des conseils pour améliorer l'accessibilité des établissements.</p> <p>Il offre aussi des formations personnalisées à l'accueil des personnes handicapées et sur l'accessibilité universelle.</p>
<p>Le Conference Board du Canada. (2018). <i>The Business Case to Build Physically Accessible Environments</i>.</p>	Rapport de recherche	<p>Cette étude a été menée pour examiner les coûts économiques du manque d'accessibilité au Canada. Elle utilise des données de Statistique Canada et de la propre enquête du <i>Conference Board</i> auprès de Canadiens ayant des incapacités. En utilisant son modèle économétrique, le <i>Conference Board</i> estime que l'amélioration de l'accessibilité physique faciliterait considérablement la participation au marché du travail et les dépenses de consommation des Canadiens ayant des incapacités physiques. Enfin, le rapport présente des études de cas d'entreprises qui ont réussi à améliorer leur accès.</p>

Office des personnes handicapées du Québec (OPHQ). (2023). *Informations utiles à l'aménagement d'un parcours sans obstacles.*

<https://www.ophq.gouv.qc.ca/publications/guides-de-loffice/guides-pour-les-ministeres-les-organismes-publics-et-les-municipalites/vers-des-parcours-sans-obstacles/2-informations-utiles-a-lamenagement-dun-parcours-sans-obstacles.html>

Guide en ligne

Ce guide contient des renseignements utiles permettant de bien saisir l'importance d'aménager des parcours sans obstacle pour favoriser les déplacements des personnes handicapées. Il explique également comment les organisations peuvent intégrer l'approche inclusive dans leurs processus décisionnels, que ce soit avant, pendant ou après la réalisation d'un projet. Enfin, il présente certaines données anthropométriques relatives aux utilisateurs d'aide à la mobilité qui pourront être utiles aux organisations.

Régie du bâtiment du Québec (RBQ), Dionne, P., & Julien, M. (2022). *Guide sur l'accessibilité des bâtiments. Code de construction, Chapitre I – Bâtiment, et Code national du bâtiment Canada 2015 (modifié).*

Guide

Ce guide sur l'accessibilité des bâtiments, produit dans le cadre de la Politique gouvernementale de prévention en santé du gouvernement du Québec, est publié à la suite de la dernière révision du chapitre I, Bâtiment, du Code de construction du Québec (Code), entrée en vigueur le 8 janvier 2022. Ce chapitre est constitué du Code national du bâtiment – Canada 2015 (CNB), auquel des modifications ont été apportées dans le but d'assurer l'arrimage du CNB au contexte réglementaire québécois. Conçu à l'origine pour les concepteurs, architectes, entrepreneurs et autres intervenants du milieu de la construction, ce guide sert également de référence à toute personne désireuse de promouvoir un environnement bâti plus accessible. Les illustrations et les commentaires contenus dans ce guide visent à aider les utilisateurs du Code à comprendre les exigences diverses en matière d'accessibilité contenues à la section 3.8. de la division B et dans l'ensemble du Code. Ce guide fournit des renseignements sur les motifs de certaines exigences. Il propose également des commentaires, par le biais de textes et d'illustrations, sur la façon dont bon nombre d'exigences peuvent être appliquées. En fournissant ces renseignements, l'organisation espère faciliter l'application des exigences du Code aux utilisateurs qui seront plus à même de concevoir et de construire des bâtiments plus accessibles. Ce guide remplace le Guide d'utilisation des normes de conception sans obstacle, mise à jour de novembre 2010, et le Guide d'interprétation sur l'accessibilité à l'intérieur des logements d'habitation, publié en 2019.

<p>Société Logique, & Institut Nazareth et Louis-Braille. (2014). <i>Critères d'accessibilité universelle : Déficience visuelle – Aménagements extérieurs.</i> https://ropphl.org/fiches/sl/tousamenagementsexterieurs.pdf</p>	<p>Guide</p>	<p>Cet ouvrage est une deuxième réalisation de l'équipe de spécialistes en orientation et mobilité de l'Institut Nazareth et Louis-Braille et de consultants en accessibilité universelle de Société Logique. Il fait suite à une première publication présentant les critères d'accessibilité pour les aménagements intérieurs (Ratelle, Lemay et Kreis, 2003).</p> <p>On y aborde les principales problématiques relatives aux aménagements extérieurs afin de guider les concepteurs et les décideurs qui interviennent dans le domaine public. On y propose des critères d'accessibilité universelle mettant l'emphase sur les besoins particuliers des personnes ayant une déficience visuelle (DV) tout en respectant les besoins des autres usagers des lieux.</p>
<p>St-Louis, A. (2021). <i>Accessibilité universelle : La conception d'environnements pour tous. Opus, 6.</i></p>	<p>Guide en ligne</p>	<p>Ce numéro répond aux questions suivantes...</p> <ul style="list-style-type: none"> – Pourquoi privilégier un environnement bâti accessible? – Quels sont les bienfaits de l'accessibilité universelle sur la santé? – Comment aménager des environnements inclusifs? – Qu'est-ce que le design universel? – Quels sont les outils pour intégrer les enjeux d'accessibilité aux pratiques d'aménagement? – Quels sont les lieux d'interventions à prioriser?
<p>Tompa, E., Buettgen, A., Yazdani, A., Dufour, J., & Mahood, Q. (2017). <i>Feasibility Study and Needs Assessment for a Canadian Searchable Online Resource for Workplace Accommodation for Persons with Disabilities.</i> https://view.officeapps.live.com/office/view.aspx?src=https%3A%2F%2Fwww.crwdp.ca%2Fsites%2Fdefault%2Ffiles%2Fpdf%2Fesdc_feasibility_study_final_report_july_10_2017.doc&wdOrigin=BROWSELINK</p>	<p>Rapport</p>	<p>Cette étude porte sur la nécessité et la faisabilité de créer une ressource en ligne canadienne sur les aménagements du lieu de travail. Elle comprend six volets distincts, chacun ayant ses propres méthodologie, objectifs et conclusions. La réalisation de ces six sous-études a permis de résumer les données probantes dans la littérature évaluée par les pairs et la littérature grise ainsi que de mettre en évidence les voix des divers intervenants qui pourraient bénéficier de cette ressource en ligne. L'étude propose des recommandations spécifiques. La ressource web pourrait servir de point de contact initial pour les employeurs et autres parties prenantes afin de leur fournir un accès rapide et facile à l'information et aux services d'adaptation ou de les orienter vers les endroits où ils peuvent trouver l'information et les services dont ils ont besoin.</p>

Ville de Montréal. (2017). *Accessibilité universelle des bâtiments municipaux : Guide en matière d'accessibilité universelle pour les nouveaux bâtiments et pour l'agrandissement, la rénovation et l'entretien de bâtiments municipaux existants*. Ville de Montréal.
https://societelogique.org/wp-content/uploads/2021/12/1_Guide_AU_Batiments-municipaux_Mtl_2017.pdf

Guide

Ce document présente la vision municipale, les objectifs de performance et les critères techniques pour 10 grands thèmes, traitant la majorité des aménagements pouvant coexister dans les bâtiments municipaux. Pour chaque thème, une description des exigences réglementaires applicables permet de mesurer la différence entre ces obligations et la volonté municipale. Une liste de contrôle permet également de s'assurer que tous les critères techniques ont été pris en considération.

Les grands thèmes du guide:

- Thème 1. Concept et implantation
- Thème 2. Aménagements extérieurs
- Thème 3. Entrées
- Thème 4. Circulation horizontale
- Thème 5. Circulation verticale
- Thème 6. Sécurité en cas d'incendie
- Thème 7. Installations sanitaires
- Thème 8. Mobilier et équipements des espaces communs
- Thème 9. Orientation et signalisation
- Thème 10. Aménagements propres à certaines installations

À qui est destiné ce guide et comment l'utiliser

Ce guide est destiné aux responsables des immeubles, aux gestionnaires immobiliers, aux chargés de projets et à tous les intervenants en aménagement à l'emploi de la Ville de Montréal ainsi qu'à tous les professionnels externes impliqués dans les projets portant sur les immeubles municipaux. Il doit servir de référence et à valider la performance en accessibilité universelle pour tout immeuble municipal existant ainsi que pour tout projet immobilier municipal, et ce, peu importe la grosseur de l'immeuble ou du projet.

Ville de Québec, Institut de réadaptation en déficience physique de Québec et CIRRI. (2010). *Guide pratique d'accessibilité universelle (Ville de Québec)*.
https://www.ville.quebec.gc.ca/citoyens/accessibilite/guide_normes.aspx

Guide

La Ville de Québec et l'Institut de réadaptation en déficience physique de Québec ont mis leur expertise en commun pour réaliser le Guide pratique d'accessibilité universelle (édition 2010).

Ce guide contient 17 fiches traitant des normes qui régissent l'aménagement des lieux publics et des bâtiments en vue de faciliter les déplacements, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur, des personnes ayant des déficiences motrices, auditives

et visuelles et ceux de la population en général.

5. Limites de l'étude

L'une des limites de cette étude est le fait qu'au Québec, il semble exister très peu de documentation portant sur l'accès inclusif ou l'accessibilité universelle en emploi plus spécifiquement. En fait, notre recherche documentaire démontre une quasi-absence de recherches antérieures sur ce sujet en particulier. Plusieurs sources portant sur l'accessibilité universelle en général datent aussi d'avant 2019.

De plus, il est pertinent d'énoncer qu'en raison de contraintes de temps, nous n'avons pas pu analyser en détails les plans d'action annuels des municipalités, à l'exception de celle de Montréal. Il pourrait être intéressant, dans une prochaine étude, d'en avoir un portrait complet et à jour.

De même, certains facteurs et enjeux quant à l'accès inclusif en emploi n'ont pu être abordés en détails faute de temps.

Les pistes de solutions pour améliorer l'accès inclusif en emploi n'ont également pas pu être analysées en détails et en entièreté pour la même raison.

6. Conclusion

Le présent rapport a permis de clarifier et de définir en détail les notions d'accès inclusif et d'accessibilité universelle ainsi que les termes qui s'y rattachent. Ainsi, il a été vu, dans la première sous-section (4.1) de ce document, que le concept d'accessibilité universelle représente une notion parfois ambiguë. Nous avons également défini l'accès inclusif comme « la caractéristique d'un produit, procédé, service, information ou composante de l'environnement physique et social qui, dans un but d'équité et de respect des droits humains, permet à toute personne de réaliser des activités de façon autonome et d'obtenir des résultats équivalents » (Fougeyrollas et coll., 2019, p.171).

Dans la deuxième sous-section (4.2) de ce rapport, il a été exposé que les cadres juridiques canadiens et québécois favorisent relativement peu l'accès inclusif aux environnements physiques, sociaux et virtuels en emploi, particulièrement dans le secteur privé. Plusieurs normes, lois et programmes présentent des lacunes importantes, particulièrement pour ce qui est de leur contenu (sources potentielles de ségrégation, élaboration « en réaction à » et non en amont, faible lien à l'emploi, etc.), de leur accessibilité (non-connaissance, non-réception et non-demande) et de leur impact (manque d'engagements formels et d'objectifs tangibles). En ce sens, nous suggérons davantage de prise en compte des travailleurs vivant diverses situations de handicap (visibles ou invisibles) par les divers acteurs de l'emploi et de l'aménagement (constructeurs, ingénieurs, propriétaires immobiliers, etc.), et ce, dès la conception des environnements physiques, sociaux et virtuels, tout au long de leur mise en œuvre ainsi que pendant leur évaluation. Nous recommandons aussi que les gouvernements élaborent et mettent en œuvre un cadre législatif, des mesures et des programmes qui incitent les employeurs à développer des cultures d'entreprise fondées sur les principes de l'accès inclusif, tant dans le secteur public que privé.

Nous proposons aussi d'améliorer la mobilisation et le transfert des connaissances relatives à l'accès inclusif et à l'accessibilité universelle. Comme le stipulent les auteurs, l'éducation et la sensibilisation par rapport à l'accès inclusif et à l'accessibilité universelle représentent un bon premier pas vers le développement de ce domaine (Corcuff et coll., 2022a).

Enfin, il a été exposé dans le présent rapport que l'accès inclusif en emploi représente aujourd'hui un enjeu émergent. Celui-ci implique aussi des changements marquants dans les programmes et les milieux de travail, qui continuent d'être trop souvent des espaces de production du handicap. Pour ce faire, cela implique de remettre le collectif à nouveau au cœur des préoccupations liées aux environnements de travail. Il est aussi nécessaire de remettre en question certaines représentations sociales, telles que le mythe du « travailleur idéal », et de tenir compte des différents éléments de la diversité qui doivent être considérés séparément et de façon simultanée.

Bibliographie

1. Bibliographie du Lexique concernant l'accès inclusif, l'accessibilité universelle et les termes qui y sont reliés

- AlterGo. (s. d.). *Qu'est-ce que l'accessibilité universelle—AlterGo*. AlterGo contribue à l'accessibilité universelle sur l'île de Montréal. Consulté le 12 juillet 2023, à l'adresse <https://altergo.ca/fr/accessibilite-universelle/quest-ce-que-laccessibilite-universelle/>
- BDC. (s. d.). *Que sont les principes DEI (diversité, équité et inclusion)?* BDC.ca. Consulté le 28 novembre 2023, à l'adresse <https://www.bdc.ca/fr/articles-outils/boite-outils-entrepreneur/gabarits-documents-guides-affaires/glossaire/diversite-equite-et-inclusion-dei>
- Bélanger, M. (2006, mai). *Les approches adaptatives et inclusives visant l'intégration scolaire, professionnelle et sociale des personnes handicapées – Précisions de l'Office des personnes handicapées du Québec sur le concept d'intégration sociale et les approches inclusives*. https://www.ophq.gouv.qc.ca/fileadmin/centre_documentaire/Memoires_et_avis/1199_Approches_adaptatives_et_inclusives.pdf
- Boucher, N., Dumont, I., Fougeyrollas, P., Ruel, J., Moreau, A. C. & Duplessis, A. (2018). *Perspective d'analyse comparée des effets des plans d'action à l'égard des personnes handicapées sur les territoires des villes de Sherbrooke, de Trois-Rivières, de Victoriaville et de Cowansville, 2011-2015*.
- Canadian Council of the Blind (CCB). (2019). *A Needs Report on Accessible Technology : A discussion on accessible, assistive devices in Canada's vision loss community*.
- CAPVISH. (2016). *Définitions utiles*. https://capvish.org/wp-content/uploads/2016/05/pdf_BAO_1_definitionsUtiles.pdf
- Collectif Accessibilité universelle. (s. d.-a). *L'accessibilité universelle—Collectif Accessibilité universelle – Qu'est-ce que l'accessibilité?* Collectif Accessibilité universelle. Consulté le 16 novembre 2023, à l'adresse <https://collectifau.ca/laccessibilite-universelle/>
- Collectif Accessibilité universelle. (s. d.-b). *Qu'est-ce que l'accessibilité?* Collectif Accessibilité universelle. Consulté le 12 juillet 2023, à l'adresse <https://collectifau.ca/laccessibilite-universelle/>
- Commission canadienne des droits de la personne. (2007). *Pratiques exemplaires de conception universelle à l'échelle internationale. Examen général*. http://www.chrc-ccdp.ca/sites/default/files/bestpractices_fr.pdf
- Conseil national de recherches, G. du C. (2018, novembre 22). *Document d'orientation : Accessibilité dans les bâtiments*. <https://nrc.canada.ca/fr/certifications-evaluations-normes/codes-canada/document-dorientation-accessibilite-batiments>
- Corcuff, M., Routhier, F., Gamache, S., Fiset, D., Leblond, J. & Lamontagne, M.-E. (2022). *Implementation Determinants of Knowledge Mobilization within a Quebec Municipality to Improve Universal Accessibility*. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(22), 14651. <https://doi.org/10.3390/ijerph192214651>

- Corcuff, M., Routhier, F., Paquette-Raynard, E., Gagnon, M., Battalova, A., Mwaka, C. & Lamontagne, M.-E. (2022). Organizations' Strategies to Improve Implementation of Universal Accessibility Principles : Protocol for a Scoping Review. *JMIR Research Protocols*, 11(7), e33641. <https://doi.org/10.2196/33641>
- Dictionnaire en ligne Le Robert. (2023). *Accessible – Définitions, synonymes, prononciation, exemples*. <https://dictionnaire.lerobert.com/definition/accessible>
- Direction des transports, V. de M. (2017). *Aménagements piétons universellement accessibles – Guide d'aménagement durable des rues de Montréal, fascicule 5*. <https://ville.montreal.qc.ca/executiontravaux/document/gci-5a-guide-damenagement-durable-des-rues-de-montreal>
- Fonds de recherche du Québec. (s. d.). *Équité, diversité et inclusion*. Consulté le 30 novembre 2023, à l'adresse <https://frq.gouv.qc.ca/equite-diversite-et-inclusion-edi/>
- Fougeyrollas, P., Fiset, D., Dumont, I., Grenier, Y., Boucher, N. & Gamache, S. (2019). Réflexion critique sur la notion d'accessibilité universelle et articulation conceptuelle pour le développement d'environnements inclusifs. *Développement humain, handicap et changement social / Human Development, Disability, and Social Change*, 25(1), 161-175. <https://doi.org/10.7202/1085774ar>
- Garcia, V., Boucher, N. & Schmouth, M.-È. (2018). *Lexique. Vocabulaire et terminologies dans les domaines de l'intégration et du maintien en emploi dans le champ du handicap. Version détaillée*.
- Grisé, E., Boisjoly, G., Maguire, M., & El-Geneidy, A. (2019). Elevating access : Comparing accessibility to jobs by public transport for individuals with and without a physical disability. *Transportation Research Part A: Policy and Practice*, 125, 280-293. <https://doi.org/10.1016/j.tra.2018.02.017>
- Groupe DÉFI Accessibilité. (2023). *Accessibilité et designs pour site*.
- HEC Montréal. (2023). *Comprendre l'EDI | Équité, diversité, inclusion*. <https://www.hec.ca/a-propos/equite-diversite-inclusion/comprendre-l-edi/comprendre-l-edi.html>
- Lamarche, L., Leshyner, A., & Gauthier, L. (2015). *État de l'accessibilité universelle au Québec : Savoir franchir les barrières*.
- Larousse, Éditions. (s. d.). *Définitions : Accessible – Dictionnaire de français Larousse*. Consulté le 30 novembre 2023, à l'adresse <https://www.larousse.fr/dictionnaires/francais/accessible/422>
- Le Conference Board du Canada. (2018). *The Business Case to Build Physically Accessible Environments*.
- Ministère de la culture. (s. d.). *Stylisme*. FranceTerme. Consulté le 28 novembre 2023, à l'adresse <https://www.culture.fr/franceterme/terme/CULT111>
- Nations Unies. (2006a). *Convention relative aux droits des personnes handicapées*. <https://www.un.org/disabilities/documents/convention/convoptprot-e.pdf>
- Nations Unies. (2006b). *Convention relative aux droits des personnes handicapées*. <https://www.ohchr.org/fr/instruments-mechanisms/instruments/convention-rights-persons-disabilities>
- Office québécois de la langue française. (s. d.). *Design*. Consulté le 28 novembre 2023, à l'adresse <https://vitrinelinguistique.oqlf.gouv.qc.ca/fiche-gdt/fiche/8360923/design>

- Oxford English Dictionary. (2023). *Accessible – Quick search results*.
<https://www.oed.com/search/dictionary/?scope=Entries&q=accessible>
- Paquin, S. & Gravel, F. (2018). *Étudier nos rues du point de vue des piétons : Un pas de plus pour améliorer la qualité de vie et les déplacements actifs*. Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux du Centre-Sud-de-l'Île-de-Montréal.
- Rocque, S., Langevin, J., Chalghoumi, H. & Ghorayeb, A. (2011). Accessibilité universelle et designs contributifs dans un processus évolutif. *Développement humain, handicap et changement social*, 19(3), 7-24. <https://doi.org/10.7202/1086810ar>
- Société canadienne d'hypothèques et de logement. (2022). *Conception universelle : Un guide à l'intention des concepteurs, des constructeurs et des promoteurs d'immeubles à logements multiples*.
- Société Logique. (2023). *Design Universel, Les lacunes de la réglementation*. Société Logique. <https://societelogique.org/design-universel/>
- St-Louis, A. (2021). Accessibilité universelle : La conception d'environnements pour tous. *Opus*, 6.
- Universal Design Network of Canada. (s. d.). About Us. *Universal Design Network of Canada*. Consulté le 12 juillet 2023, à l'adresse <https://universaldesign.ca/about-us/>
- Universal Design Network of Canada. (2023, juin 7). 7 UD Principles and 9 Goals. *Universal design: The design of products and environments to be usable by all people, to the greatest extent possible, without the need for adaptation or specialized design*.
<https://universaldesign.ca/principles-and-goals/>
- Usito. (s. d.). *Accessible*. Usito. Consulté le 30 novembre 2023, à l'adresse <https://usito.usherbrooke.ca/définitions/accessible>
- Wolbring, G. & Lillywhite, A. (2023). Burnout through the Lenses of Equity/Equality, Diversity and Inclusion and Disabled People : A Scoping Review. *Societies*, 13(5), 131.
<https://doi.org/10.3390/soc13050131>

2. Bibliographie concernant la section Législation, programmes et mesures publiques en lien avec l'accès inclusif et les mesures d'adaptation au Québec

- Association du transport urbain du Québec (ATUQ). (2021). *Accessibilité universelle et aménagement*. Association du transport urbain du Québec (ATUQ).
<https://atuq.com/fr/comites/amenagement-et-accessibilite-universelle/>
- Boucher, N., Dumont, I., Fougeryollas, P., Ruel, J., Moreau, A. C. & Duplessis, A. (2018). *Perspective d'analyse comparée des effets des plans d'action à l'égard des personnes handicapées sur les territoires des villes de Sherbrooke, de Trois-Rivières, de Victoriaville et de Cowansville, 2011-2015*.
- Canadian Council of the Blind (CCB). (2019). *A Needs Report on Accessible Technology : A discussion on accessible, assistive devices in Canada's vision loss community*. Canadian Council of the Blind.
- CAPVISH. (2016). *Définitions utiles*. https://capvish.org/wp-content/uploads/2016/05/pdf_BAO_1_definitionsUtiles.pdf
- Charest, A. & Office des personnes handicapées du Québec (OPHQ). (2022). *Guide pour l'élaboration du plan d'action annuel à l'égard des personnes handicapées : Volet – Municipalités, 2e édition, 2022*.
- Charte des droits et libertés de la personne, (2023).
<https://www.legisquebec.gouv.qc.ca/fr/document/lc/C-12>
- CHU de Québec – Université Laval. (2021). *Plan d'action à l'égard des personnes handicapées (CHU de Québec) 2020-2021*.
<https://www.chudequebec.ca/chudequebec.ca/files/67/67f45726-8b8c-4939-81aa-a2fb9210d0ed.pdf>
- Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ). (s. d.). *Loi sur l'accès à l'égalité en emploi | CDPDJ [2023]*. Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse. Consulté le 12 décembre 2023, à l'adresse
<https://www.cdpdj.gc.ca/fr/vos-droits/lois-qui-protigent-vos-droits/LAEE>
- Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ). (2023). *En savoir plus sur les programmes d'accès à l'égalité en emploi*.
<https://www.cdpdj.gc.ca/fr/nos-services/activites-et-services/en-savoir-plus-sur-les-programmes-daccés-legalite-en-emploi>
- Conference Board du Canada. (2018). *The Business Case to Build Physically Accessible Environments*.
- Code de construction du Québec, Chapitre I – Bâtiment, et Code national du bâtiment – Canada 2015 (modifié), (2015). <https://www.legisquebec.gouv.qc.ca/fr/document/rc/B-1.1,%20r.%20?langCont=fr#ga:l i-h1>
- Conseil national de recherches du Canada, G. du C. (2018, novembre 22). *Document d'orientation : Accessibilité dans les bâtiments*. <https://nrc.canada.ca/fr/certifications-évaluations-normes/codes-canada/document-dorientation-accessibilite-batiments>
- Conseil national de recherches du Canada, G. du C. (2019, mars 22). *Code national du bâtiment – Canada 2015*. <https://nrc.canada.ca/fr/certifications-évaluations-normes/codes-canada/publications-codes-canada/code-national-batiment-canada-2015>

- Convention relative aux droits des personnes handicapées, (2006).
<https://www.un.org/disabilities/documents/convention/convoptprot-e.pdf>
- Corcuff, M., Routhier, F., Gamache, S., Fiset, D., Leblond, J. & Lamontagne, M.-E. (2022a). Implementation Determinants of Knowledge Mobilization within a Quebec Municipality to Improve Universal Accessibility. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(22), 14651. <https://doi.org/10.3390/ijerph192214651>
- Corcuff, M., Routhier, F., Paquette-Raynard, E., Gagnon, M., Battalova, A., Mwaka, C. & Lamontagne, M.-E. (2022b). Organizations' Strategies to Improve Implementation of Universal Accessibility Principles : Protocol for a Scoping Review. *JMIR Research Protocols*, 11(7), e33641. <https://doi.org/10.2196/33641>
- Deslauriers, M., Clément-Sainte-Marie, O., Lamotte, P. & Richard-Dallaire, A. (2021). *Évaluation de l'efficacité de la politique gouvernementale À part entière : pour un véritable exercice du droit à l'égalité – L'emploi* (Bibliothèque et Archives nationales du Québec, p. 154). Office des personnes handicapées du Québec.
https://www.ophq.gouv.qc.ca/fileadmin/centre_documentaire/Etudes_analyses_et_rapports/Evaluation_de_lefficacite_de_la_politique_gouvernementale_APE_Emploi.pdf
- Dupont, G. & Lessard, N. (2011). *Normes de conception sans obstacles – Guide d'utilisation ; Code de construction du Québec, chapitre 1 – Bâtiment*. Régie du bâtiment, Direction du soutien à la prestation de services.
- Emploi et Développement social Canada (EDSC), G. du C. (2018a). *Canada accedes to the Optional Protocol to the United Nations Convention on the Rights of Persons with Disabilities – Canada.ca*. <https://www.canada.ca/en/employment-social-development/news/2019/01/canadaaccedes-to-the-optional-protocol-to-the-united-nations-convention-on-the-rights-of-persons-with-disabilities.html>
- Emploi et Développement social Canada (EDSC), G. du C. (2018b, juin 20). *Vers un Canada accessible* [Politiques]. <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/programmes/canada-accessible.html>
- Emploi et Développement social Canada (EDSC), G. du C. (2022). *Fonds pour l'accessibilité : Information sur les taux fixes*. Gouvernement du Canada, Emploi et Développement social Canada. https://www.canada.ca/content/dam/canada/employment-social-development/programs/enabling-accessibility-fund/3166-EAF_Accessible_FlatRate_infosheet-final-FR.pdf
- Emploi et Développement social Canada (EDSC), G. du C. (2023). *À propos du Fonds pour l'accessibilité* [Description de programme]. <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/programmes/fonds-accessibilite.html>
- Emploi et Développement social Canada,(EDSC), G. du C. (2023, septembre 7). *Trouver des programmes de financement pour emplois, développement de compétences et projets communautaires* [Possibilité de financement]. <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/services/financement/programmes.html>
- Équipe Participation sociale et société inclusive (PSVI) & Réseau international sur le Processus de production du handicap (RIPPH). (2021). *Rapport handicap invisible et accessibilité à l'environnement bâti*.
- Garcia, V., Boucher, N. & Schmouth, M.-È. (2019b). *Revue de la littérature concernant les obstacles et les facteurs facilitant l'intégration et le maintien en emploi des personnes ayant des incapacités*.

- Garcia, V., Schmouth, M.-È. & Boucher, N. (2019a). *Programmes, mesures et services touchant la recherche, l'intégration et le maintien au travail des personnes ayant des incapacités au Québec*.
- Grisé, E., Boisjoly, G., Maguire, M. & El-Geneidy, A. (2019). Elevating access : Comparing accessibility to jobs by public transport for individuals with and without a physical disability. *Transportation Research Part A: Policy and Practice*, 125, 280-293.
<https://doi.org/10.1016/j.tra.2018.02.017>
- Infrastructure Canada, G. du C. (2022, décembre 30). *Plan d'accessibilité de 2023-2025 d'Infrastructure Canada*. <https://www.infrastructure.gc.ca/accessibility-accessibilite/2023-2025-plan-fra.html>
- Innovation, Sciences et Développement économique (ISDE), G. du C. (2023, août 17). *Programme de développement de la technologie accessible – Accueil* [Home page;].
<https://ised-isde.canada.ca/site/programme-developpement-technologie-accessible/fr/programme-developpement-technologie-accessible>
- Kéroul. (2024). *Déductions et subventions*. <https://www.keroul.qc.ca/section/15-deductions-et-subventions.html>
- Lamarche, L., Leshyner, A. & Gauthier, L. (2015). *État de l'accessibilité universelle au Québec : Savoir franchir les barrières*.
- Lamotte, P., Murchison, N., Bergeron, H., Beugré, A.-C., Hojati, A., Manseau, S., Thibeault, V. & Blouin, D. (2017). *Évaluation de l'efficacité de la politique gouvernementale À part entière : pour un véritable exercice du droit à l'égalité – Les déplacements des personnes handicapées : l'accès aux transports et l'accessibilité des bâtiments et des lieux publics*.
- Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale, (2004).
<https://www.legisquebec.gouv.qc.ca/fr/document/lc/E-20.1>
- Loi canadienne sur l'accessibilité, (2019). <https://laws.justice.gc.ca/fra/lois/A-0.6/index.html>
- Loi canadienne sur les droits de la personne, (1985). <https://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/h-6/page-1.html>
- Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics, (2000).
<https://www.legisquebec.gouv.qc.ca/fr/document/lc/A-2.01>
- Loi sur l'équité en matière d'emploi, (1995). <https://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/e-5.401/page-1.html>
- Ministère des Finances, G. du Q. (2022). *Déduction pour rénovations ou transformations favorisant l'accessibilité à un édifice*. Gouvernement du Québec, Ministère des Finances.
<http://www.budget.finances.gouv.qc.ca/Budget/outils/depenses-fiscales/fiches/fiche-210416.asp>
- Normes d'accessibilité Canada. (2021, novembre 30). *Collaboration de Normes d'accessibilité Canada et du Groupe CSA à la création de trois nouvelles normes* [Communiqués de presse]. <https://www.canada.ca/fr/normes-accessibilite-canada/nouvelles/2021/11/collaboration-de-normes-daccessibilite-canada-et-du-groupe-csa-a-la-creation-de-troisnouvelles-normes0.html>

- Office des personnes handicapées du Québec (OPHQ). (2009). *À part entière : Pour un véritable exercice du droit à l'égalité*. https://www.ophq.gouv.qc.ca/fileadmin/centre_documentaire/Documents_administratifs/Politique_a_part_entiere_Acc.pdf
- Office des personnes handicapées du Québec (OPHQ). (2019). *Recueil de bonnes pratiques – volet municipalités*. <https://www.ophq.gouv.qc.ca/publications/guides-de-loffice/guides-pour-les-ministeres-les-organismes-publics-et-les-municipalites/recueil-de-bonnes-pratiques-volet-municipalites.html>
- Office des personnes handicapées du Québec (OPHQ). (2021). *1. Obligations légales et orientations gouvernementales*. <https://www.ophq.gouv.qc.ca/publications/guides-de-loffice/guides-pour-les-ministeres-les-organismes-publics-et-les-municipalites/vers-des-parcours-sans-obstacles/1-obligations-legales-et-orientations-gouvernementales.html>
- Office des personnes handicapées du Québec (OPHQ). (2022). *Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées*. <https://www.ophq.gouv.qc.ca/loi-et-politiques/loi-assurant-l'exercice-des-droits-des-personnes-handicapees.html>
- Organisation internationale du travail (OIT). (2020). *Country profile, Canada, Relevant Legislation*. <https://www.businessanddisability.org/country-detail>
- Régie du bâtiment du Québec. (2023, juillet 14). *La réglementation ; Chapitre Bâtiment du Code de construction ; Accessibilité des bâtiments aux personnes handicapées*. Régie du bâtiment du Québec. <https://www.rbq.gouv.qc.ca/domaines-d'intervention/batiment/la-reglementation/chapitre-batiment-du-code-de-construction/accessibilite-des-batiments-aux-personnes-handicapees/>
- Regroupement pour l'accessibilité des établissements commerciaux et d'affaires du Québec (RAECAQ). (2023). *Pour un accès égal pour tous aux établissements commerciaux et d'affaires du Québec*.
- Secrétariat du Conseil du trésor. (2009). *Programmes et mesures d'accès à l'égalité en emploi*. <https://www.tresor.gouv.qc.ca/ressources-humaines/acces-a-legalite-en-emploi/programmes-et-mesures>
- Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada, G. du C. (2020, avril 1). *Directive sur l'obligation de prendre des mesures d'adaptation*. <https://www.tbs-sct.canada.ca/pol/doc-fra.aspx?id=32634>
- Services publics et Approvisionnement Canada, G. du C. (2020, juillet 17). *Accessibilité de l'environnement bâti du gouvernement fédéral : Comité permanent de la procédure et des affaires de la Chambre – février 2020 ; SPAC*. https://www.tpsgc-pwgsc.gc.ca/trans/documentinfo-briefingmaterial/proc/2020_02_27/p13-fra.html
- Société Logique. (2023). *Design universel, Les lacunes de la réglementation*. Société Logique. <https://societelogique.org/design-universel/>
- Société québécoise des infrastructures (SQI). (2022). *Plan d'action 2022-2025 à l'égard des personnes handicapées*.
- St-Louis, A. (2021). *Accessibilité universelle : La conception d'environnements pour tous*. Opus, 6.
- Tompa, E., Mofidi, A., Jetha, A., Lahey, P. & Buettgen, A. (2021). Development and implementation of a framework for estimating the economic benefits of an accessible and inclusive society. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, 41(3), 318-339. <https://doi.org/10.1108/EDI-07-2020-0186>

Ville de Montréal. (2022). *Stratégie d'interventions en accessibilité universelle et auprès des personnes ayant une limitation fonctionnelle 2021-2022*. Ville de Montréal. https://portail-m4s.s3.montreal.ca/pdf/sdis_strategie_au_2021-2022.pdf

Ville de Montréal. (2023). *Subvention pour l'accessibilité universelle aux commerces*. <https://montreal.ca/programmes/subvention-pour-laccessibilite-universelle-aux-commerces>

3. Bibliographie de la section L'accès inclusif en emploi : Un enjeu émergent

- Barnes, C. & Mercer, G. (2005). Disability, work, and welfare : Challenging the social exclusion of disabled people. *Work, Employment and Society*, 19(3), 527-545. <https://doi.org/10.1177/0950017005055669>
- BDC. (s. d.). *Que sont les principes DEI (diversité, équité et inclusion)?* BDC.ca. Consulté le 28 novembre 2023, à l'adresse <https://www.bdc.ca/fr/articles-outils/boite-outils-entrepreneur/gabarits-documents-guides-affaires/glossaire/diversite-equite-et-inclusion-dei>
- Bonaccio, S., Connelly, C. E., Gellatly, I. R., Jetha, A. & Martin Ginis, K. A. (2020). The Participation of People with Disabilities in the Workplace Across the Employment Cycle : Employer Concerns and Research Evidence. *Journal of Business and Psychology*, 35(2), Article 2. <https://doi.org/10.1007/s10869-018-9602-5>
- Boucher, C. (2017). The Roles of Power, Passing, and Surface Acting in the Workplace Relationships of Female Leaders With Disability. *Business & Society*, 56(7), 1004-1032. <https://doi.org/10.1177/0007650315610610>
- Boyer, R. (2017). Transformation des capitalismes, nouveaux modes de gestion du travail et subjectivité des salariés (1970-2017). In *Travail et subjectivité. Perspectives critiques* (p. 13-42). Presse de l'Université Laval. <https://www.pulaval.com/livres/travail-et-subjectivite-perspectives-critiques>
- Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ). (2021a). *Mieux comprendre le processus d'auto-identification aux groupes visés par les programmes d'accès à l'égalité en emploi. Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics.*
- Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ). (2021b). *Rapport annuel du groupe visé des personnes handicapées 2021.*
- Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie du Canada (CRSNG), G. du C. (2019). *Dimensions : Équité, diversité et inclusion Canada – Charte.* Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie du Canada (CRSNG). http://www.nserc-crsng.gc.ca/InterAgency-Interorganismes/EDI-EDI/Dimensions-Charter_Dimensions-Charte_fra.asp
- Corcuff, M., Routhier, F., Gamache, S., Fiset, D., Leblond, J. & Lamontagne, M.-E. (2022). Implementation Determinants of Knowledge Mobilization within a Quebec Municipality to Improve Universal Accessibility. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(22), 14651. <https://doi.org/10.3390/ijerph192214651>
- Cormier, F. (2023). *Qu'est-ce que l'équité, la diversité, l'inclusion et l'accessibilité (EDIA) et pourquoi s'en soucier?* <https://www.uqar.ca/universite/a-propos-de-l-uqar/edi/qu-est-ce-que-l-equite-la-diversite-et-l-inclusion>
- Drulhe, M. (2004). S'épanouir au travail : Une utopie ? *Empa*, no 55(3), 18-21. <https://doi.org/10.3917/empa.055.0018>

- Dupont, A., Laberge, M., Letscher, S., Boucher, N., Messaoui, R. & Jutras, S. (2022). Influence of gender on people with disabilities' work relationships : Prospects for ergonomics interventions. *Ergonomics*, 65(11), 1554-1566. <https://doi.org/10.1080/00140139.2022.2045363>
- Équipe Participation sociale et société inclusive (PSVI) & Réseau international sur le Processus de production du handicap (RIPPH). (2021). *Rapport Handicap invisible et accessibilité à l'environnement bâti*.
- Foster, D. (2017). The Health and Well-Being at Work Agenda : Good News for (Disabled) Workers or Just a Capital Idea? *Work, Employment and Society*, 32, 095001701668245. <https://doi.org/10.1177/0950017016682458>
- Fougeyrollas, P., Boucher, N., Fiset, D., Grenier, Y., Noreau, L., Philibert, M., Gascon, H., Morales, E. & Charrier, F. (2015). Handicap, environnement, participation sociale et droits humains : Du concept d'accès à sa mesure. *Développement humain, handicap et changement social / Human Development, Disability, and Social Change*, 5-28. <https://doi.org/10.7202/1086792ar>
- Fougeyrollas, P., Fiset, D., Dumont, I., Grenier, Y., Boucher, N. & Gamache, S. (2019). Réflexion critique sur la notion d'accessibilité universelle et articulation conceptuelle pour le développement d'environnements inclusifs. *Développement humain, handicap et changement social / Human Development, Disability, and Social Change*, 25(1), 161-175. <https://doi.org/10.7202/1085774ar>
- Garcia, V. (2019). *Le rapport au travail chez les personnes qui vivent une situation de handicap dans un cadre de travail non compétitif* [Université Laval]. <https://dam-oclc.bac-lac.gc.ca>
- Garcia, V., Boucher, N. & Charrier, F. (À paraître). Handicap et emploi. Comment saisir la subjectivité janusienne de l'expérience sociale du travail. *Revue de l'Université de Moncton*.
- Gewurtz, R. E., Langan, S. & Shand, D. (2016). Hiring people with disabilities : A scoping review. *Work*, 54(1), 135-148. <https://doi.org/10.3233/WOR-162265>
- Goodley, D. & Lawthorn, R. (s. d.). *Critical disability studies, Brexit and Trump : A time of neoliberal-ableism*.
- Gouvernement du Québec. (2021). Opération main-d'œuvre – Mesures ciblées pour des secteurs prioritaires (Bibliothèque et Archives nationales du Québec). https://cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/adm/min/emploi-solidarite-sociale/documents/RA_operation_mainoeuvre.pdf
- Hastuti, R. & Timming, A. R. (2021). An inter-disciplinary review of the literature on mental illness disclosure in the workplace : Implications for human resource management. *The International Journal of Human Resource Management*, 32(15), 3302-3338. <https://doi.org/10.1080/09585192.2021.1875494>
- Infrastructure Canada, G. du C. (2022, décembre 30). *Plan d'accessibilité de 2023-2025 d'Infrastructure Canada*. <https://www.infrastructure.gc.ca/accessibility-accessibilite/2023-2025-plan-fra.html>
- Jans, L. H., Kaye, H. S. & Jones, E. C. (2012). Getting Hired : Successfully Employed People with Disabilities Offer Advice on Disclosure, Interviewing, and Job Search. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 22(2), 155-165. <https://doi.org/10.1007/s10926-011-9336-y>

- Kaye, H. S., Jans, L. H. & Jones, E. C. (2011). Why Don't Employers Hire and Retain Workers with Disabilities? *Journal of Occupational Rehabilitation*, 21(4), 526-536. <https://doi.org/10.1007/s10926-011-9302-8>
- King, A. (2016). *Making the Law Keep Down the Costs. Why Canada's public systems designed to support unemployed workers with a disability are making the decisions that they are.* https://view.officeapps.live.com/op/view.aspx?src=https%3A%2F%2Fwww.crwdp.ca%2Fsites%2Fdefault%2Ffiles%2FResearch%2520and%2520Publications%2Fa_king_report_law_rev_final_061516.doc&wdOrigin=BROWSELINK
- Lalivé d'Épinay, C. (1998). 3. Significations et valeurs du travail, de la société industrielle à nos jours. In *Traité de sociologie du travail: Vol. 2e éd.* (p. 67-94). De Boeck Supérieur. <https://doi.org/10.3917/dbu.coste.1998.01.0067>
- Lecours, A., Gilbert, M.-H., Boucher, N. & Vincent, C. (2023). The Influence of Teleworking in a Pandemic Context on the Work Experience of Individuals with Physical Disabilities : A Quebec Qualitative Study. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 33(2), 375-388. <https://doi.org/10.1007/s10926-022-10080-5>
- Lindsay, S., Cagliostro, E. & Carafa, G. (2018). A systematic review of workplace disclosure and accommodation requests among youth and young adults with disabilities. *Disability and Rehabilitation*, 40(25), 2971-2986. <https://doi.org/10.1080/09638288.2017.1363824>
- Linhart, D. (2017). Les anthropreneurs : quand le management joue l'humain contre la professionnalité. In *Travail et subjectivité. Perspectives critiques* (p. 169-182). Presse de l'Université Laval. <https://www.pulaval.com/livres/travail-et-subjectivite-perspectives-critiques>
- Martuccelli, D. (2017). Le travail et la subjectivité : continuité et inflexions. In *Travail et subjectivité. Perspectives critiques* (p. 65-77). Presse de l'Université Laval. <https://www.pulaval.com/livres/travail-et-subjectivite-perspectives-critiques>
- Méda, D. (2010). *Le travail : Vol. 4e éd.* (Numéro 2614). Presses Universitaires de France; Cairn.info. <https://www.cairn.info/le-travail--9782130578994.htm>
- MÉMO-Québec (Réalisateur). (2022, juillet 18). *Webinaire – En emploi, faut-il parler de son handicap?* <https://www.youtube.com/watch?v=Eu3L85fpPp8>
- Mercure, D. (2017). Capitalisme contemporain et régime de mobilisation subjective au travail. In *Travail et subjectivité. Perspectives critiques* (p. 43-63). Presse de l'Université Laval. <https://www.pulaval.com/livres/travail-et-subjectivite-perspectives-critiques>
- Mercure, D. & Vultur, M. (2010). *La signification du travail.*
- Østerud, K. L. (2023). Disability Discrimination : Employer Considerations of Disabled Jobseekers in Light of the Ideal Worker. *Work, Employment and Society*, 37(3), 740-756. <https://doi.org/10.1177/09500170211041303>
- Parent, L. (2017). Ableism/disablism, on dit ça comment en français? *Canadian Journal of Disability Studies*, 6(2), Article 2. <https://doi.org/10.15353/cjds.v6i2.355>
- Prince, M. (2017). Persons with invisible disabilities and workplace accommodation : Findings from a scoping literature review. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 46, 75-86. <https://doi.org/10.3233/JVR-160844>
- Schur, L. A., Ameri, M. & Kruse, D. (2020). Telework After COVID : A "Silver Lining" for Workers with Disabilities? *Journal of Occupational Rehabilitation*, 30(4), 521-536. <https://doi.org/10.1007/s10926-020-09936-5>

- Service des poursuites pénales du Canada, G. du C. (2023, décembre 6). *SPPC – Plan d’action en matière d’équité, de diversité, d’inclusion et d’accessibilité 2021-2024*. https://www.ppsc-sppc.gc.ca/fra/pub/edia-edia/2021_2024/index.html
- SPHERE. (2023). *Divulguer ou non une condition handicapante à un employeur*. SPHERE QUÉBEC. <https://sphere-qc.ca/divulguer-ou-non-une-condition-handicapante-a-un-employeur-whether-to-disclose-a-disabling-condition-to-an-employer/>
- Statistique Canada, G. du C. (2022). *Tendances relatives à la pénurie de main-d’œuvre au Canada*. www.statcan.gc.ca
- Tompa, E., Buettgen, A., Mahood, Q., Padkapayeva, K., Posen, A. & Yazdani, A. (2015). *Evidence Synthesis of Workplace Accommodation Policies and Practices for Persons with Visible Disabilities*. https://view.officeapps.live.com/op/view.aspx?src=https%3A%2F%2Fwww.crwdp.ca%2Fsites%2Fdefault%2Ffiles%2FResearch%2520and%2520Publications%2Fevidence_synthesis_of_workplace_accommodations_for_persons_with_visible_disabilities.docx&wdOrigin=BROWSELINK
- Zou, C., Borova, B., Opasina, O. K. & Parkin, A. (2022). *Les expériences de discrimination au travail*.