

Revue de littérature sur les sept enjeux du CCPH

Avec la contribution financière de la :

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

Revue de littérature sur les sept enjeux du CCPH

Par

Francis Charrier et Normand Boucher

Document réalisé pour le Comité consultatif Personnes handicapées

Centre interdisciplinaire de recherche en réadaptation et intégration sociale

Mars 2024

Table des matières

1. Introduction	2
2. Méthodologie.....	4
2.1 Étapes	4
2.2 Limites.....	6
3. Résultats.....	7
3.1 Caractéristiques des documents sélectionnés	7
Choix effectués dans la présentation des résultats	10
3.2 Principaux avantages associés à l’occupation d’un emploi par les personnes ayant des incapacités	10
Avantages pour les personnes ayant des incapacités	10
Avantages pour les organisations.....	11
Avantages pour les sociétés	14
3.3 Principales discriminations rencontrées par les personnes ayant des incapacités en emploi ..	15
Accès au marché du travail	15
Besoins non comblés en matière d’aménagement.....	16
Postes donnant accès à des revenus moins élevés, à des avantages sociaux moins intéressants et à des conditions de travail de moindre qualité.....	17
Postes moins stimulants, ne leur permettant pas d’exploiter l’ensemble de leurs compétences ou n’offrant que de faibles perspectives d’avancement.....	19
Postes plus sensibles aux perturbations socioéconomiques et aux pertes d’emploi.....	20
3.4 Sept enjeux prioritaires	21
3.4.1 Statistiques sur les personnes ayant des incapacités	21
3.4.2 Accès à la formation postsecondaire et aux stages	31
3.4.3 Interventions auprès des jeunes ayant des incapacités.....	52
3.4.4 Programmes et mesures pour les personnes ayant des incapacités	60
3.4.5 Accompagnement à l’intention des milieux d’emploi	83
3.4.6 Accès durable à la fonction publique	108
3.4.7 Impacts du virage numérique, de l’intelligence artificielle et de la COVID-19	121
3.5 Discussion	128
3.6 Conclusion.....	129
Bibliographie	130
Annexes.....	136
Annexes I – Description des sept enjeux du CCPH.....	136

Description de l'enjeu 1 – Statistiques sur les personnes ayant des incapacités	136
Description de l'enjeu 2 – Accès à la formation postsecondaire et aux stages	137
Description de l'enjeu 3 – Interventions auprès des jeunes ayant des incapacités.....	139
Description de l'enjeu 4 – Programmes et mesures destinés aux personnes ayant des incapacités	140
Description de l'enjeu 5 – Accompagnement à l'intention des milieux d'emploi	141
Description de l'enjeu 6 – Accès durable à la fonction publique.....	142
Description de l'enjeu 7 – Impacts du virage numérique, de l'intelligence artificielle et du télétravail	143
Annexes 2 – Présentation des stratégies de recherche	144
Stratégie de recherche pour l'enjeu 1 – Statistiques sur les personnes ayant des incapacités	144
Stratégie de recherche pour l'enjeu 2 – Accès à la formation postsecondaire et aux stages.....	144
Stratégie de recherche pour l'enjeu 3 – Interventions auprès des jeunes ayant des incapacités	145
Stratégie de recherche pour l'enjeu 4 – Programmes et mesures pour les personnes ayant des incapacités	147
Stratégie de recherche pour l'enjeu 5 – Accompagnement à l'intention des milieux d'emploi.....	148
Stratégie de recherche pour l'enjeu 6 – Accès durable à la fonction publique	149
Stratégie de recherche pour l'enjeu 7 – Impacts du virage numérique, de l'intelligence artificielle et du télétravail	151

1. Introduction

Depuis le début des années 2000, la participation des personnes ayant des incapacités au marché du travail est devenu un enjeu public et social de grande importance. Cette situation n'est pas étrangère au fait qu'elle est reconnue, d'une part, comme un moyen permettant d'améliorer leurs conditions de vie, d'augmenter leurs connaissances et leurs capacités, de contribuer positivement à leur santé physique et psychologique, ainsi que de faire partie de la société et d'exercer leur citoyenneté et, d'autre part, comme une solution pour assurer la viabilité financière à long terme des régimes public de retraite et des programmes sociaux et contrer la pénurie actuelle de main-d'œuvre. Ces prises de conscience ont conduit l'État québécois, ses partenaires ainsi que les chercheuses et chercheurs à adopter des lois et des politiques, mettre en place des programmes et des mesures et diffuser des pratiques visant à soutenir leur préparation, leur intégration et leur maintien en emploi. Si ces différents efforts ont contribué à augmenter le nombre de personnes ayant des incapacités sur le marché du travail, force est de constater que nombre d'entre elles éprouvent encore des difficultés à y accéder, s'y voient régulièrement discriminées et prennent leur retraite involontairement.

Ce portrait peut toutefois être appelé à changer au cours des prochaines années. Ceci tient à la présence de tendances fortes susceptibles de transformer radicalement leur position sur le marché du travail. Notons ici, tout particulièrement :

- 1) l'accès croissant aux formations postsecondaires ;
- 2) la popularisation des initiatives Équité, diversité et inclusion (EDI) ;
- 3) l'approfondissement des pénuries de main-d'œuvre ;
- 4) la généralisation des technologies de l'information, de l'intelligence artificielle et du télétravail dans les organisations.

Si les observatrices et observateurs les perçoivent d'office positivement, d'autres se questionnent encore sur la nature des conséquences qu'elles auront pour les personnes ayant des incapacités.

De par ses mandats, le Comité consultatif personnes handicapées (CCPH) se doit d'être au fait des plus récentes études et initiatives les concernant. Ceci l'a convaincu de se tourner vers Normand Boucher, chercheur du Centre interdisciplinaire de recherche en réadaptation et intégration sociale (CIRRIIS) et son équipe afin de réaliser une revue des littératures scientifique et grise portant sur les sept enjeux suivants :

- 1) les statistiques sur les personnes ayant des incapacités ;
- 2) leur accès à la formation postsecondaire et aux stages ;
- 3) les interventions auprès des jeunes ayant des incapacités ;
- 4) les programmes et les mesures pour les personnes ayant des incapacités ;
- 5) l'accompagnement à l'intention des milieux d'emploi ;
- 6) l'accès durable à la fonction publique ;
- 7) les impacts du virage numérique, de l'intelligence artificielle et du télétravail.

Le CCPH souhaitait également qu'elle puisse les informer sur l'existence d'enjeux émergents se révélant pertinents pour ses membres, notamment les questions de l'intersectionnalité et du handicap.

Ce rapport de recherche présente les résultats obtenus dans le cadre de cette revue des littératures scientifique et grise. Il débute par une description de la méthodologie employée par l'équipe de recherche. Il s'attarde ensuite à rappeler les principaux avantages associés à la participation des personnes ayant des incapacités au marché du travail ainsi que les discriminations qu'elles y rencontrent. Il décrit ensuite les plus récentes connaissances et initiatives portant sur les sept enjeux identifiés ci-dessus. Enfin, ce rapport complète son panorama en rappelant certains aspects relevés nous apparaissant les plus importants.

2. Méthodologie

Cette section comprend deux sections : les étapes (2.1) et les limites (2.2).

2.1 Étapes

Les étapes suivantes ont été requises pour effectuer cette revue des littératures scientifique et grise sur les sept enjeux prioritaires du CCPH :

- 1) identification des besoins de connaissances centraux aux sept enjeux prioritaires ;
- 2) développement d'une stratégie de recherche ;
- 3) sélection des documents pertinents ;
- 4) analyse de contenu des documents sélectionnés.

L'identification des besoins de connaissances centraux aux sept enjeux prioritaires a débuté avec la lecture active de la section du site Internet du CCPH présentant les sept enjeux. L'équipe s'est ensuite assurée de relever les questions et besoins de connaissances particuliers pour chacun d'entre eux et de les regrouper par thématiques. Il est possible de consulter le résultat de cette étape dans les Annexes 1. Il est à noter que ce document a été validé auprès du Comité de pilotage afin de s'assurer qu'aucun élément important n'avait été laissé de côté.

Ce travail terminé, une bibliothécaire du CIUSSS de la Capitale-nationale (CIUSSS-CN) a été rencontrée afin de développer des stratégies de recherche spécifiques aux sept enjeux. De manière à soutenir son travail, les critères d'inclusion suivants lui ont été transmis : 1) documents canadiens, 2) scientifiques ou gris, 3) rédigés en français ou en anglais, 4) publiés entre 2019 et 2022, 5) traitant d'au moins un des sept enjeux prioritaires et 6) s'intéressant aux personnes ayant des incapacités ou issues de la neurodiversité de 16 à 64 ans. Plusieurs bases de données ont été consultées entre les mois de mars et de mai 2023 : *Business Premier*, *Cinahl*, *Embase/Medline*, *PsychINFO* et *Web of Sciences*. Les résultats obtenus ont été transmis à l'équipe de recherche, puis intégrés dans le logiciel Endnote X8 pour fin de consultation. Les stratégies de recherche employées se trouvent dans les Annexes 2.

Une grille de sélection des articles, basée sur les critères d'inclusion présentés précédemment, a ensuite été développée. L'équipe de recherche a pris connaissance du titre et du résumé de chacun des

documents et déterminé si leur contenu pouvait être considéré dans le cadre de cette revue de littérature. Une liste de ceux pour lesquels l'acceptation était incertaine a été présentée au Comité de pilotage afin de prendre une décision finale. Tous les documents acceptés ont été intégrés dans nos analyses. À la recommandation de Normand Boucher et du Comité de pilotage, certaines références ont été ajoutées pour compléter les résultats obtenus dans le cadre des stratégies de recherche développées en collaboration avec la bibliothécaire du CIUSSS-CN.

L'analyse de contenu des documents sélectionnés a été réalisée au moyen du logiciel NVIVO 12. Elle a commencé avec une première lecture. Leurs contenus ont ensuite fait l'objet d'une codification phrase par phrase ou par blocs de phrase au moyen d'une approche inductive et itérative (Miles, Huberman, Rispal, & Bonniol, 2003). Les résultats obtenus ont fait l'objet d'une analyse thématique reposant sur les grandes catégories suivantes :

- 1) avantages associés à la participation au marché du travail ;
- 2) rappel des discriminations et des obstacles rencontrés ;
- 3) portrait statistique ;
- 4) accès à la formation postsecondaire et aux stages ;
- 5) interventions auprès des jeunes ;
- 4) programmes et mesures destinés aux jeunes ;
- 5) accompagnement des milieux de travail ;
- 6) accès durable à la fonction publique ;
- 7) impacts du virage numérique, de l'intelligence artificielle et du télétravail ;
- 8) autres enjeux pertinents.

2.2 Limites

La revue des littératures scientifique et grise présentée dans le cadre de ce rapport de recherche présente plusieurs limites. Dans un premier temps, il est possible que les stratégies de recherche développées en collaboration avec la bibliothécaire du CIUSSS-CN n'aient pu permettre de recenser l'ensemble des documents pertinents. Dans un second temps, les critères d'inclusion choisis, tout particulièrement celui de se limiter aux publications canadiennes, ont eu pour effet de limiter la profondeur des résultats rapportés. Dans un dernier temps, le nombre élevé d'enjeux à traiter et le temps limité pour remplir notre mandat nous a empêchés de lancer des stratégies de recherche supplémentaires pouvant pallier les limites présentées ci-dessus.

3. Résultats

Cette section comprend trois sections : les caractéristiques des documents sélectionnés (3.1), les rappels généraux (3.2) et les sept enjeux prioritaires du CCPH (3.3).

3.1 Caractéristiques des documents sélectionnés

Un total de 191 documents ont été considérés dans le cadre de ce rapport de recherche, 187 provenant des stratégies de recherche développées par la bibliothécaire du CIUSSS-CN et quatre (4) issus de recommandations provenant du Comité de pilotage. Une fois le processus de sélection terminé, 105 documents ont été retenus, pour un taux d'acceptation de 55 %.

Le tableau 1 présente le nombre de documents retenus pour chacun des sept enjeux prioritaires du CCPH. Ceux les mieux représentés sont les enjeux 4) Programmes et mesures destinés aux personnes ayant des incapacités (23,8 %) et 5) Accompagnement des milieux de travail (22,9 %). Ceux les moins bien représentés sont les enjeux 6) Accès durable à la fonction publique et parapublique (3,8 %) et 7) Impacts du virage numérique et de l'intelligence artificielle (4,8 %).

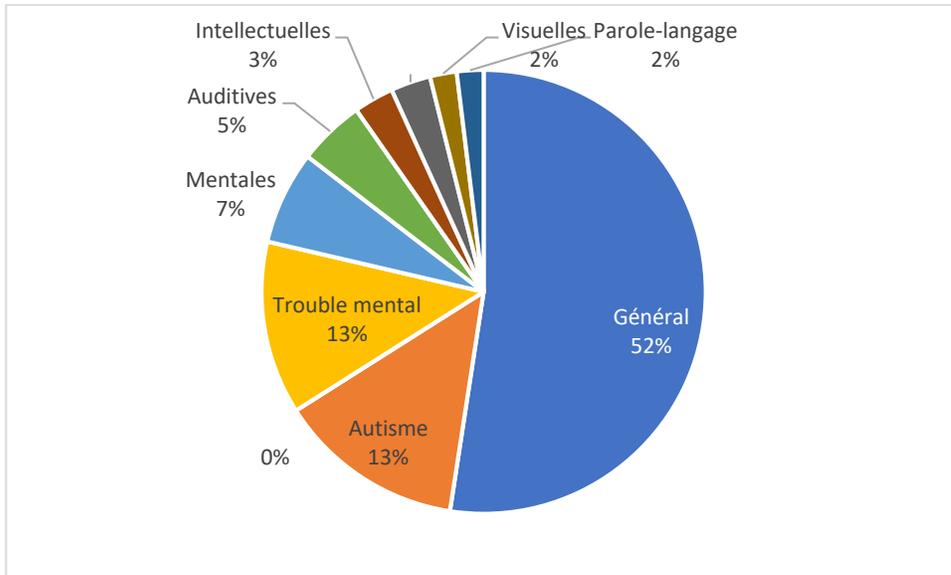
Tableau 1 – Répartition des documents retenus pour chacun des sept enjeux prioritaires du CCPH¹

N°	Enjeux	Totaux
1	Portait des personnes ayant des incapacités en emploi	15
2	Accès à la formation et aux stages	18
3	Interventions auprès des jeunes	6
4	Programmes et mesures destinés aux personnes ayant des incapacités	25
5	Accompagnement des milieux de travail	24
6	Accès durable à la fonction publique et parapublique	4
7	Impacts du virage numérique et de l'intelligence artificielle	5
8	Autres	8
Totaux		105

¹ Les documents ont été classés en fonction de l'enjeu principal auquel leurs contenus se rapportent. Ceci implique que ces derniers peuvent appartenir simultanément à plusieurs enjeux.

Le graphique 1 montre ensuite les différents groupes de personnes ayant des incapacités les mieux représentés dans les documents retenus : 1) Général (51 %)², 2) Autisme (13 %) et 3) Trouble mental (12 %).

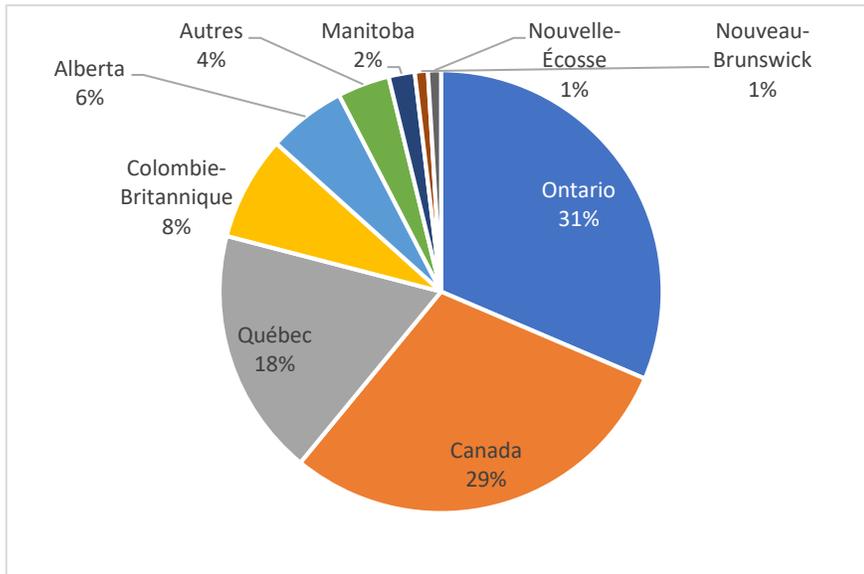
Graphique 1 – Répartition des documents retenus en fonction des différents groupes de personnes ayant des incapacités



Le graphique 2 témoigne de la grande diversité de provenance des documents retenus. Les lieux les mieux représentés sont : 1) Ontario (31%), 2) Canada (29%) et 3) Québec (18%).

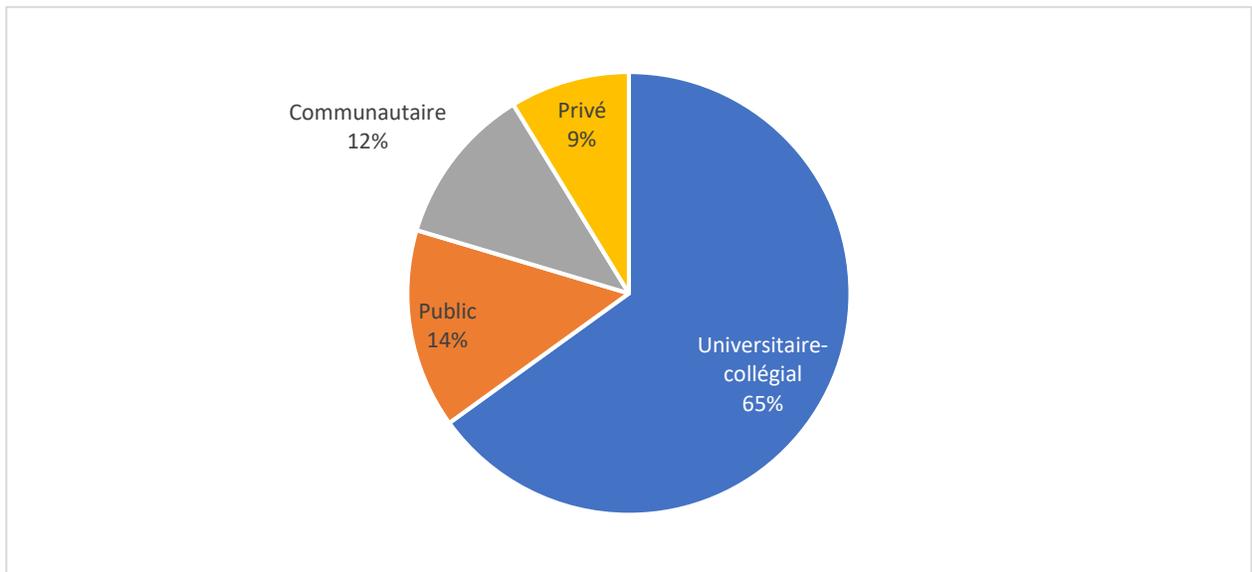
² La catégorie « Général » comprend les documents s'intéressant à l'ensemble des personnes ayant des incapacités, sans égard aux types d'incapacités.

Graphique 2 – Répartition des documents retenus en fonction de la provenance des auteur-es (ou des organisations)



Le graphique 3 signale que la majorité des auteur-es des documents retenus étaient à l’emploi des organisations suivantes : 1) universités ou collèges (65 %), 2) organismes publics (14 %) et 3) organismes communautaires (12 %).

Graphique 3 – Répartition des documents retenus en fonction des liens d’emploi des auteur-es



Choix effectués dans la présentation des résultats

En raison du temps limité imparti à la rédaction du présent document, il a été décidé de ne pas présenter les résultats concernant : 1) les obstacles rencontrés par les personnes ayant des incapacités en recherche et occupant un emploi et 2) les enjeux autres que les sept jugés prioritaires par le CCPH.

3.2 Principaux avantages associés à l'occupation d'un emploi par les personnes ayant des incapacités

Avantages pour les personnes ayant des incapacités

Les avantages pour les personnes ayant des incapacités à occuper un emploi sont multiples. Il est toutefois possible de les regrouper à l'intérieur de trois catégories : 1) ressources financières et choix du mode de vie, 2) santé et développement des capacités et 3) identité personnelle et inclusion sociale.

Les auteur-es témoignent, dans un premier temps, que l'occupation d'un emploi permet d'accéder à des ressources financières leur permettant de répondre à leurs besoins personnels et à ceux de leur ménage (Canadian Heritage, 2020; Gupta, Sukhai, & Wittich, 2021; Khalifa, Sharif, Sultan, & Di Rezze, 2020; Perri, McColl, Khan, & Jetha, 2021; Reidel et al., 2021). Lorsqu'elles sont suffisantes, ces ressources leur permettent de :

- 1) sortir de la pauvreté (Froud et al., 2021; Lindsay, Fuentes, Tomas, & Hsu, 2023);
- 2) acquérir une certaine indépendance financière par rapport à l'État, leur famille ou leur communauté (Côté, Singh, Lu, Loyer, & Lai, 2021; Di Francesco, Murahara, Martin, Flanagan, & Nadig, 2021; Khalifa et al., 2020; Khayatzadeh-Mahani, Wittevrongel, Nicholas, & Zwicker, 2020; Ma, Dhir, Perrier, Bayley, & Munce, 2020; Reidel et al., 2021; Talapatra, Wilcox, Roof, & Hutchinson, 2020);
- 3) choisir un mode de vie convenant davantage à leurs objectifs et leurs préférences personnels (Côté et al., 2021; Gupta et al., 2021; Lindsay, Osten, Rezai, & Bui, 2021; Martin & Lanovaz, 2021; Talapatra et al., 2020) ;
- 4) réaliser des activités sociales ou de loisirs auxquelles ils ne pouvaient pas participer faute de moyens financier (Reidel et al., 2021).

Les auteur-es indiquent, dans un deuxième temps, que l’occupation d’un emploi contribue à leur santé et leur bien-être physique et psychologique (Bauer & Gewurtz, 2022; Burns & Erickson, 2023; Canadian Heritage, 2020; Cartwright, Lecomte, Corbière, & Lysaker, 2020; Froud et al., 2021; Gupta et al., 2021; Jetha, Bowring, Furrie, Smith, & Breslin, 2019; Khalifa et al., 2020; Khayatzadeh-Mahani et al., 2020; Lindsay et al., 2023; Lindsay et al., 2021; Ma et al., 2020; Reidel et al., 2021; Talapatra et al., 2020). Cette situation s’explique tout d’abord parce qu’elle réduit souvent l’intensité des symptômes de certaines conditions (Burns & Erickson, 2023; Cartwright et al., 2020; Martin & Lanovaz, 2021) et des comportements jugés inadaptés (Martin & Lanovaz, 2021). Elle se comprend ensuite de par le fait qu’elle donne souvent un sens à la vie (Côté et al., 2021; Di Francesco et al., 2021; MaRS Discovery District, 2020; Reidel et al., 2021), soutient le développement des capacités (Côté et al., 2021) et renforce l’estime de soi (Burns & Erickson, 2023; Côté et al., 2021; Di Francesco et al., 2021; Reidel et al., 2021; Talapatra et al., 2020).

Les auteur-es s’entendent, dans un troisième temps, pour dire que l’occupation d’un emploi augmente le sentiment d’inclusion des personnes ayant des incapacités, en ce qu’elles ont le sentiment de faire partie et de contribuer à la société (Canadian Heritage, 2020; Côté et al., 2021; Di Francesco et al., 2021; Lindsay et al., 2023; Martin & Lanovaz, 2021; Reidel et al., 2021). Cette situation n’est pas étrangère au fait qu’elles y acquièrent souvent un statut social valorisé par la société (Talapatra et al., 2020) et accèdent à des réseaux sociaux allant au-delà de leurs proches (Reidel et al., 2021; Talapatra et al., 2020).

Il va sans dire que ces différents avantages, chacun à sa manière, favorisent l’expérience d’une meilleure qualité de vie (Di Francesco et al., 2021; Froud et al., 2021; Khalifa et al., 2020; Khayatzadeh-Mahani et al., 2020; Martin & Lanovaz, 2021; Perri et al., 2021; Reidel et al., 2021; Talapatra et al., 2020).

Avantages pour les organisations

Plusieurs auteur-es ont ensuite documenté les avantages pour les organisations de disposer d’équipes de travail diversifiées, incluant des personnes ayant des incapacités³. Pour ce qui est de cette population considérée en tant que bassin de main-d’œuvre inexploité, plusieurs ont tout d’abord évoqué

³ Ceci n’empêche toutefois pas certain-es de considérer que les avantages associés au recrutement des personnes ayant des incapacités dans les organisations demeurent encore aujourd’hui peu connus ou compris. Cet auteur considère crucial de documenter quantitativement les dimensions justifiant la rentabilité de procéder à leur embauche parmi l’ensemble des autres candidat-e-s pertinent-e-s (MaRS Discovery District, 2020).

le fait que son recrutement pouvait combler les besoins de nombreuses organisations en matière de personnel (Electricity Human Resources Canada, 2023)⁴, et même se révéler un avantage concurrentiel à long terme (Canadian Heritage, 2020; David C. Onley Initiative for Employment & Enterprise Development; Khayat-zadeh-Mahani et al., 2020). Ceci tient tout d'abord au fait qu'un grand nombre de personnes ayant des incapacités détiennent des connaissances, des compétences et des expériences pouvant se révéler utiles pour les organisations. Les auteur-es témoignent effectivement qu'il n'est pas rare qu'elles détiennent des formations postsecondaires pertinentes (48 %) (David C. Onley Initiative for Employment & Enterprise Development) et disposent, dans le cas des ressources neurodivergentes, de talents souvent recherchés en informatique et dans les emplois centrés sur la saisie de données⁵ (Khalifa et al., 2020; Lindsay et al., 2021; Martin & Lanovaz, 2021; D. B. Nicholas & Klag, 2020; The Conference Board of Canada, 2023). D'autres affirment ensuite que leur vécu particulier les amène parfois à mieux comprendre les expériences et les besoins des clientèles du réseau de la santé et des services sociaux partageant leurs caractéristiques personnelles, ainsi qu'à détenir des points de vue susceptibles de remettre en question les idées reçues, d'améliorer les produits et services offerts et d'identifier de nouvelles occasions d'affaires⁶ (Canadian Heritage, 2020; David C. Onley Initiative for Employment & Enterprise Development; HealthCareCan, 2022; The Conference Board of Canada, 2023).

Les auteur-es reconnaissent ensuite que les personnes ayant des incapacités constituent des employé-es hautement motivé-es (Electricity Human Resources Canada, 2023). Cet état de fait se répercute souvent sur leur niveau de performance et leurs habitudes de travail. Plusieurs ont rappelé qu'à la suite de leur recrutement, 72 % des personnes ayant des incapacités parviennent à rencontrer ou dépasser les exigences placées à leur endroit, que 88 % obtiennent de bonnes ou d'excellentes évaluations et que 46 % des employeur-es considèrent qu'elles travaillaient plus fort que leurs collègues (David C. Onley Initiative for Employment & Enterprise Development; Workforce Planning Board of Waterloo Wellington Dufferin, 2022). Leur grand niveau de motivation en emploi contribue également au fait qu'elles maintiennent généralement des taux d'assiduité équivalents ou supérieurs à la moyenne (David

⁴ Selon les observatrices et observateurs, l'économie canadienne sera confronté, en 2031, à un manque à gagner de deux millions de ressources (Workforce Planning Board of Waterloo Wellington Dufferin, 2022)

⁵ Les auteur.es ont notamment fait mention de leur perception visuelle, leur mémoire perceptive, leur attention aux détails, leur capacité de concentration, leur précision, leur créativité, leur passion, leur loyauté, leur honnêteté et leur intégrité, leur respect des règles, leur ponctualité ainsi que leur résistance aux tâches routinières.

⁶ Les auteur-es estiment effectivement que les taux de rétention des ressources ayant des incapacités était de 72 % supérieur aux autres groupes de travailleur.se.s (David C. Onley Initiative for Employment & Enterprise Development).

C. Onley Initiative for Employment & Enterprise Development) et qu'elles demeurent généralement plus longtemps en emploi chez un-e même employeur-e⁷ (Workforce Planning Board of Waterloo Wellington Dufferin, 2022). Les statistiques montrent finalement qu'elles ont jusqu'à 40 % moins d'accidents de travail en raison de leur respect plus méticuleux des consignes de sécurité et prennent 63 % moins de temps d'absence que les autres lorsqu'elles en sont victimes⁸ (Canadian Heritage, 2020; Workforce Planning Board of Waterloo Wellington Dufferin, 2022).

Les auteur-es estiment également que les personnes ayant des incapacités influencent positivement leurs milieux d'emploi. Plusieurs considèrent tout d'abord que leur présence améliore le moral du personnel en raison de leur enthousiasme contagieux et de leur engagement au travail (The Conference Board of Canada, 2023). D'autres estiment ensuite qu'elles contribuent au développement de cultures organisationnelles inclusives fondées sur la reconnaissance des différences, l'empathie, le respect et la compréhension mutuels, des qualités contribuant au renforcement de l'unité dans les équipes de travail et le développement d'expertises et de compétences chez les gestionnaires devant intervenir auprès d'individus ayant des personnalités, des pratiques de communication et des manières de travailler variées (Canadian Heritage, 2020; David C. Onley Initiative for Employment & Enterprise Development; The Conference Board of Canada, 2023). Les auteur-es considèrent que ces qualités contribuent à la mise en place de nouvelles pratiques en matière d'évaluation et de promotion du personnel centrées sur le respect de la vie privée, la prise en considération des aspects émotifs et relationnels, sans parler de la centration sur les compétences des personnes et non sur leurs caractéristiques individuelles, lesquels soutiennent une grande égalité des chances dans les organisations (Canadian Heritage, 2020; The Conference Board of Canada, 2023). Certain-es auteur-es avancent également que la présence des personnes ayant des incapacités favorise aussi l'amélioration des conditions de travail de l'ensemble du personnel, en ce que les défis qu'elles et ils rencontrent en emploi contribuent parfois à revoir l'organisation physique des lieux, la formation et la supervision offertes, les pratiques de travail et les mesures de sécurité disponibles (Canadian Heritage, 2020). Pour les auteur-es, ces réalités conduisent souvent les organisations qui comptent des personnes ayant des incapacités à leur emploi à observer une augmentation marquée de la productivité, de l'assiduité, du bien-être et de la rétention du personnel

⁷ Certaines entreprises américaines affirment que les taux de roulement des ressources ayant des incapacités n'est que de 6 %, comparativement à 52 % pour les autres (Canadian Heritage, 2020).

⁸ Ceci a conduit certains auteur-es à proclamer que les coûts associés à leurs accidents de travail étaient 78 % moins importants que ceux des autres ressources (Canadian Heritage, 2020).

(Canadian Heritage, 2020; The Conference Board of Canada, 2023)⁹. Ces phénomènes viennent diminuer considérablement les sommes investies par ces organisations en matière de recrutement, de formation et de mesures pour contrer les pertes de productivité liées au roulement de personnel (David C. Onley Initiative for Employment & Enterprise Development; Workforce Planning Board of Waterloo Wellington Dufferin, 2022).

Les auteur-es signalent, dans un dernier temps, que la présence de personnes ayant des incapacités améliore l'image de marque des organisations auprès de la clientèle, de leurs partenaires et du public en général, tout particulièrement chez celles qui interagissent directement avec le public. Certain-es auteur-es affirment effectivement que jusqu'à 92 % des individus se disent plus favorables à leur endroit et 87 %, intéressés à faire affaire avec elles pour cette raison (Canadian Heritage, 2020; Gupta, Jaiswal, Sukhai, & Wittich, 2022). D'autres estiment que, considérant le fait que les personnes ayant des incapacités et leurs familles comptent pour 53 % de la population, leur recrutement et leur visibilité peuvent permettre aux organisations d'augmenter leurs parts de marché (David C. Onley Initiative for Employment & Enterprise Development)¹⁰.

Avantages pour les sociétés

Les auteur-es sont finalement d'avis que la participation des personnes ayant des incapacités au marché de l'emploi présente d'importants avantages pour les sociétés concernées. Certain-es affirment qu'elle contribue généralement à une augmentation substantielle des recettes de l'État acquises par le biais de l'impôt sur le revenu¹¹. D'autres indiquent qu'elle réduit considérablement les budgets consacrés aux prestations sociales liées au chômage et à l'assistance sociale (Canadian Heritage, 2020).

⁹ Certaines études américaines ont montré que les organisations championnes de l'inclusion engrangent des revenus supérieurs de 28 %, sont en mesure de dégager des revenus nets 30 % plus importants et offrent des rendements sur le capital investi plus généreux à leurs actionnaires (Canadian Heritage, 2020).

¹⁰ Selon les auteur-es, ce marché de 165 milliards doublera presque d'ampleur d'ici 2023 en s'établissant à 316 milliards de dollars (David C. Onley Initiative for Employment & Enterprise Development).

¹¹ Une étude a récemment montré que la faible représentation des personnes ayant des troubles mentaux sur le marché du travail avait pour conséquence une réduction de 0,3 à 0,8 % des recettes nationales (Zafar, Rotenberg, & Rudnick, 2019).

3.3 Principales discriminations rencontrées par les personnes ayant des incapacités en emploi

Les auteur-es s'entendent pour dire que malgré la présence des conventions internationales et des lois antidiscriminatoires nationales visant les personnes ayant des incapacités, force est de constater qu'elles continuent encore aujourd'hui à vivre d'importantes inégalités en emploi. Plusieurs estiment que les intersections du genre, de la race, de l'appartenance socioculturelle, de l'orientation sexuelle avec le handicap ont souvent pour effet de placer les individus concernés face à des discriminations plus importantes et complexes que les autres (Flick & McManus, 2022; Gupta et al., 2022; Lindsay, Cagliostro, Albarico, Mortaji, & Srikanthan, 2019).

Accès au marché du travail

Les auteur-es indiquent que les personnes ayant des incapacités « représentent l'un des segments de la main-d'œuvre les plus sous-représentés » dans l'économie québécoise (Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, 2021, p. 9). Ceci tient notamment au fait qu'elles se voient régulièrement refusées un emploi en raison de leur condition ou du fait qu'elles requièrent des accommodements dans le cadre de leurs futures fonctions (Celeste, de Raaf, & Fraser, 2022). D'après les statistiques disponibles, jusqu'à 12 % de la population canadienne ayant des incapacités et 33 % de celle de 25 à 34 ans ayant des incapacités sévères et très sévères ont vécu une telle situation lors des cinq dernières années (MQO Research, 2019; Workforce Planning Board of Waterloo Wellington Dufferin, 2022)¹². Il est à noter que les données disponibles n'ont pas permis d'observer une différence statistique significative entre les femmes et les hommes en la matière. Ceci n'a toutefois pas empêché certain-es auteur-es de relever que les hommes étaient légèrement davantage susceptibles que les femmes canadiennes de se faire refuser un emploi en raison de leur condition, et ce, que leurs incapacités soient moins (9 % contre 7 %) ou plus sévères (26 % contre 22 %) (Schimmele, Jeon, & Arim, 2021b)¹³. D'autres, se concentrant sur les données québécoises, arrivent à un constat semblable : 10,4 % et 15,6 % des

¹² Les données indiquent que les personnes ayant des incapacités auditives seraient légèrement moins affectées par ces phénomènes, 10 % et 7,65 % d'entre elles s'étant vues refuser une entrevue ou un emploi en raison de leur condition. Il en serait toutefois autrement pour les jeunes ayant des troubles mentaux. Des études internationales ont effectivement montré que les premiers avaient 27 % et 22 % moins de chances de se voir proposer une entrevue ou un emploi (Lindsay et al., 2023).

¹³ 14 % des personnes ayant des incapacités visuelles se seraient fait refuser un emploi en raison de leur condition (Gupta et al., 2021).

hommes se sont fait respectivement refuser une entrevue ou un emploi contrairement à 7,5 % et 12 % des femmes ayant des incapacités (Deslauriers & Millaire lafantaisie, 2023). Ces réalités expliquent en partie pourquoi les personnes ayant des incapacités sont jusqu'à 50 % moins présentes sur le marché de l'emploi pendant leurs études (Lindsay, Cagliostro, Albarico, et al., 2019) et nécessitent davantage de temps que les autres pour arriver à décrocher leur premier emploi (Lindsay et al., 2023).

Besoins non comblés en matière d'accommodement

Les auteur-es avancent qu'une fois recrutées, quantité de personnes ayant des incapacités ne voient pas l'ensemble de leurs besoins en matière d'accommodement être comblés ou réglés à leur pleine satisfaction. Selon l'ECI 2017, 40 % d'entre elles vivraient une telle situation¹⁴, parmi lesquelles 50 % considèrent n'avoir eu accès à aucune mesure particulière¹⁵. Il apparaît toutefois que 25 % des personnes se sont vues refuser au moins un accommodement à la suite d'une demande, une proportion augmentant à 40 % pour celles dont les incapacités sont plus sévères (Morris, 2019)¹⁶. Ceci tient au fait que ces dernières sont susceptibles d'avoir besoin de plus d'un accommodement¹⁷, une situation réduisant considérablement leurs chances de voir l'ensemble de leurs besoins en la matière être comblés¹⁸. Le fait de travailler pour une organisation depuis moins de deux ans constitue également un facteur à prendre en considération.

Les auteur-es estiment ensuite qu'il est généralement plus facile de bénéficier d'une certaine flexibilité des conditions de travail (horaires, lieu de travail, etc.) que de voir son poste être aménagé ou

¹⁴ Les données existantes indiquent que, parmi ces 40 %, 19 % ont vu leurs besoins d'accommodement être partiellement comblés et 21 % d'aucune manière (Morris, 2019). Une étude indique que 26 % des personnes ayant des incapacités visuelles indiquent ne pas avoir eu accès aux accommodements dont elles auraient eu besoin en emploi (Gupta et al., 2021).

¹⁵ Une étude a révélé que 45 % des femmes et 43 % des hommes du Québec ayant des incapacités ont des besoins non comblés en matière de services et d'accommodements en emploi (Deslauriers & Millaire lafantaisie, 2023).

¹⁶ Cet auteur a signalé que les personnes ayant des incapacités sévères ou très sévères (61 %) étaient moins susceptibles de voir leur demande de télétravail acceptée par leur employeur-e que celles ayant des incapacités moins importantes (76 %) (Morris, 2019).

¹⁷ Les femmes étaient plus nombreuses à requérir un plus grand nombre d'accommodements (Morris, 2019).

¹⁸ L'ECI 2017 affirme effectivement que les personnes ayant des incapacités requérant trois accommodements en emploi ou plus (36 %), c'est-à-dire les femmes, les personnes ayant des incapacités sévères ou très sévères et celles ayant au moins quatre types d'incapacités différentes, sont moins susceptibles de voir l'ensemble de leurs besoins satisfaits que celles n'en demandant qu'un seul (75 %) (Morris, 2019).

d'accéder à un soutien humain ou technique en emploi¹⁹. Cette situation est encore plus vraie lorsque le développement des incapacités s'effectue graduellement. Selon Furrie, Croft et Lero (2022), seulement 70 %, 51 % et 44 % des personnes ayant des incapacités évolutives ont vu ces types de demandes acceptées, comparativement à 66 %, 65 % et 57 % pour celles dont les incapacités sont permanentes. Des résultats semblables s'observent en ce qui concerne leur chronicité, les personnes ayant des troubles mentaux chroniques voyant leurs demandes d'aménagement davantage acceptées que celles les vivant depuis un an ou moins (Zafar et al., 2019).

Ces réalités font en sorte que de nombreuses personnes ayant des incapacités évoluent dans des emplois offrant un faible niveau d'adéquation personne-environnement (Ho, Bonaccio, Connelly, & Gellatly, 2022).

Postes donnant accès à des revenus moins élevés, à des avantages sociaux moins intéressants et à des conditions de travail de moindre qualité

Les auteur-es témoignent du fait que les personnes ayant des incapacités occupent des postes offrant généralement des revenus ou des avantages sociaux moins élevés et des conditions de travail de moindre qualité. Plusieurs expliquent tout d'abord cette situation par le fait que ces personnes travaillaient davantage à temps partiel et vivaient davantage de sous-emploi, c'est-à-dire qu'elles travaillent un moins grand nombre d'heures qu'elles ne le souhaitent (Lindsay et al., 2023; MaRS Discovery District, 2020)²⁰. D'autres l'expliquent par la persistance d'un écart de rémunération de 10 % entre les ressources ayant des incapacités dont la condition n'affectait pas leur nombre d'heures travaillées, taux augmentant à 21 % pour les autres (Lindsay et al., 2023)²¹. Ces différences deviennent encore plus

¹⁹ Parmi l'ensemble des personnes ayant des incapacités, il apparaît que l'accès à un ordinateur ou une tablette muni d'un logiciel spécialisé s'est avéré l'accommodement le moins souvent accordé (Morris, 2019). Une autre étude indique que chez les personnes ayant des troubles mentaux, les accommodements leur apparaissant les plus difficilement accessibles sont la possibilité : 1) d'avoir un congé sans solde, de s'absenter pour des raisons personnelles ou de santé, de prendre des pauses-santé plus régulières et 2) d'échanger des tâches avec leurs collègues (Zafar et al., 2019).

²⁰ Une étude australienne indique que le taux de sous-emploi pourrait atteindre 16,6 % chez les jeunes atteints de spina bifida (Lindsay et al., 2023).

²¹ Seulement 13 % des femmes québécoises ayant des incapacités de 15 ans et plus gagneraient des revenus de 50 000 \$, soit deux fois moins que les hommes (26 %) (Deslauriers & Millaire lafantaisie, 2023). Ces autrices affirment que les femmes et les hommes ayant des incapacités sont autant susceptibles de vivre dans un ménage sous le seuil de faible revenu (17 %). Selon des statistiques canadiennes, les revenus nets des femmes de 25-34 ans ayant des incapacités légères seraient respectivement de 24 % et 13 % inférieurs à ceux des hommes ayant des incapacités légères et à ceux des femmes n'ayant pas d'incapacités (Canadian Heritage, 2020).

saisissantes lorsque l'on considère le revenu net moyen (19 200 \$) et le taux de pauvreté (28 %) ²² des personnes ayant des incapacités sévères comparativement avec celles n'ayant pas d'incapacités (39 000 \$ et 14 %) (Disability and Work in Canada Steering Committee, 2019) ²³. Certain-es auteur-es signalent que ces réalités proviennent finalement du fait que plusieurs personnes ayant des incapacités ne doivent se contenter que d'emplois atypiques, c'est-à-dire à temps partiel, contractuels, sur appel, etc. ²⁴, ou ne proposant que très peu d'avantages sociaux, sinon aucun (Furrie et al., 2022; Lindsay et al., 2021; Shahidi, 2022) ²⁵. Les jeunes seraient tout particulièrement susceptibles de se retrouver dans une telle situation (Perri et al., 2021).

La surreprésentation des personnes ayant des incapacités dans ces emplois fait en sorte qu'une grande partie d'entre elles bénéficient de conditions de travail peu intéressantes par rapport aux autres (Shahidi, 2022). Elles sont davantage susceptibles que les autres de ressentir de l'insécurité en emploi (18,2 % contre 11,8 %), de ne pas toujours recevoir leur salaire en entièreté (10,7 % contre 6,9 %) et de vivre de l'insécurité financière (12,3 % contre 5,8 %) ²⁶. Il en serait toutefois autrement en ce qui concerne les horaires imprévisibles (8,5 % contre 10,4 %) et l'appartenance à un syndicat (39,3 % contre 34,4 %) ²⁷. Ceci n'a toutefois pas empêché certain-es auteur-es de conclure que les personnes ayant des incapacités

²² Si l'on considère l'ensemble des personnes canadiennes ayant des incapacités, 14,4 % d'entre elles vivent sous le seuil de pauvreté comparativement à 9,7 % pour le reste de la population (Jetha et al., 2019). Au Québec, ces taux s'élevaient à 17 % (Deslauriers & Millaire lafantaisie, 2023). Les personnes ayant des incapacités vivent jusqu'à 1,9 fois plus de stress financier et sont davantage confrontées à des privations matérielles (logement, soutien, services de santé, etc.). (Gupta et al., 2022; Jetha et al., 2019).

²³ De tels écarts en matière de revenu existent également entre les diplômé-es postsecondaires ayant ou non des incapacités, le groupe vivant avec des incapacités gagnant en moyenne 69 200 \$ comparativement à 92 700 \$ pour les autres. Il est à noter que ces différences sont beaucoup moins grandes entre les femmes ayant ou non des incapacités (64 500 \$ contre 68 000 \$).

²⁴ Les femmes ayant des incapacités (5 %) auraient moins tendance à gagner des revenus par le biais du travail autonome que les hommes (9 %). Il en serait de même en ce qui concerne les prestations d'invalidité (8 % contre 13 %) (Deslauriers & Millaire lafantaisie, 2023).

²⁵ Il apparaît effectivement que les personnes ayant des incapacités n'ont souvent que très peu accès à des congés payés (ou non) dans le cadre de leur emploi. Ces résultats expliquent en partie pourquoi nombre d'entre elles doivent consacrer une plus grande part de leurs revenus que les autres pour répondre à leurs besoins de santé (Furrie et al., 2022).

²⁶ L'insécurité en emploi et l'insécurité financière sont encore plus importantes chez les personnes ayant des incapacités physiques (16,2 % et 11,7 %) et des troubles mentaux (17,9 % et 8,9 %), sans parler de celles combinant ces deux réalités (22 % et 18,1 %) (Shahidi, 2022).

²⁷ 41 % des femmes ayant des incapacités occupaient, en 2017, un emploi syndiqué (Deslauriers & Millaire lafantaisie, 2023),

occupaient plus souvent des emplois considérés non sécuritaires²⁸ et ingrats que les autres (26,9 % contre 15,3 %) ²⁹ (Shahidi, 2022).

Postes moins stimulants, ne leur permettant pas d'exploiter l'ensemble de leurs compétences ou n'offrant que de faibles perspectives d'avancement

Les auteur-es ont mentionné que de nombreuses personnes ayant des incapacités occupent des postes moins élevés, n'utilisant pas l'ensemble de leurs compétences ou n'offrant que de faibles perspectives d'avancement. Plusieurs avancent effectivement qu'il n'est pas rare qu'elles obtiennent souvent des emplois peu qualifiés liés aux « three 'Fs' – food , filth and flowers » (services alimentaires, services d'entretien ménager, services de base d'aménagement paysager et de décoration) (Fabien 2013, p.11, dans Ho et al., 2022) alors que la plupart pourraient être employées dans une foule d'autres postes et industries qui pourraient les intéresser davantage. Ceci a conduit certain-es à soulever l'argument que plusieurs personnes ayant des incapacités se trouvaient surqualifiées dans le cadre de leur emploi actuel (Khalifa et al., 2020; D. B. Nicholas & Klag, 2020; Rashid, Thompson-Hodgetts, & Nicholas, 2020; Workforce Planning Board of Waterloo Wellington Dufferin, 2022)³⁰. Les données témoignent qu'un tel phénomène est beaucoup moins fréquent chez celles détenant un diplôme d'études postsecondaires (MaRS Discovery District, 2020)³¹. Ceci n'empêche toutefois pas certain-es auteur-es de relever que les personnes ayant des incapacités bénéficient généralement de moins d'occasions de formation et d'avancement dans leur carrière³², les postes de gestion demeurant le plus souvent hors d'atteinte (Flick & McManus, 2022; Gupta

²⁸ Les personnes ayant des incapacités occupant des emplois atypiques sont moins susceptibles d'y être protégées par les lois et des protocoles de santé et de sécurité au travail (Furrie et al., 2022).

²⁹ Cet état de fait serait encore davantage fréquent chez les personnes combinant des incapacités physiques et des troubles mentaux (35,4 %).

³⁰ Jusqu'à 46 % des personnes autistes de type Asperger et haut niveau de fonctionnement seraient surqualifiées pour leur emploi, un taux s'établissant à 21 % pour les personnes neurotypiques (Khalifa et al., 2020). Il en serait de même pour près d'un tiers des personnes ayant des incapacités épisodiques (Furrie et al., 2022). Ce taux s'établirait au Québec à 27% chez les femmes ayant des incapacités (Deslauriers & Millaire lafantaisie, 2023). Il est à noter qu'aucune différence significative n'a été décelée entre les femmes et les hommes à ce chapitre.

³¹ Il apparaît effectivement que les taux d'accès aux emplois professionnels chez les diplômé-es postsecondaires seraient équivalents entre les personnes ayant ou non des incapacités, et ce, que ces dernières soient des femmes (54 %) ou des hommes (49 %).

³² Les personnes ayant des incapacités sévères sont davantage sujettes à se faire refuser une promotion (19 %) que les femmes (7 %) et les hommes (8 %) ayant des incapacités moins importantes (Schimmele et al., 2021b). Certaines études ajoutent que la moitié des personnes neurodivergentes considèrent que le dévoilement de leur différence peut affecter l'avancement de leur carrière (Conference Board of Canada, 2022).

et al., 2022; MaRS Discovery District, 2020)³³. Il est à noter qu'aux États-Unis, la majorité des plaintes pour discrimination en emploi concernent la question du maintien en emploi et de l'avancement de la carrière (Lindsay et al., 2023).

Postes plus sensibles aux perturbations socioéconomiques et aux pertes d'emploi

Certain-es auteur-es ajoutent que les personnes ayant des incapacités occupent plus souvent des emplois plus sensibles aux perturbations socioéconomiques, telles que le vieillissement de la population, la pandémie de COVID-19, les changements climatiques et l'innovation technologique (Jetha et al., 2019), et aux pertes d'emploi. Plusieurs affirment que les jeunes et les personnes ayant des maladies chroniques seraient tout particulièrement à risque d'être remercié-es ou de voir leurs contrats de travail non renouvelés³⁴ (Furrie et al., 2022; Lindsay et al., 2023). D'autres indiquent que les personnes autistes éprouvent souvent des difficultés à se maintenir en emploi, plusieurs passant jusqu'à quatre ou cinq emplois en cinq ans (Martin, Flanagan, Vogus, & Chenevert, 2022).

³³ Seulement 13 % des personnes ayant des incapacités estiment avoir eu accès à de la formation. 29 % d'entre elles avancent également que le jugement négatif porté par les employeur-es à l'endroit de leurs incapacités a fait en sorte de limiter leurs possibilités d'avancement de carrière (MaRS Discovery District, 2020). Plusieurs considèrent que ces dernières se retrouvent davantage à l'extérieur qu'à l'intérieur de leur organisation.

³⁴ Elles sont également davantage sujettes à faire l'objet d'une surveillance et d'un contrôle beaucoup plus élevés que les autres dans le cadre de leur emploi (Furrie et al., 2022).

3.4 Sept enjeux prioritaires

3.4.1 Statistiques sur les personnes ayant des incapacités

Les données associées à ce premier enjeu seront présentées en deux temps :

- 1) statistiques sur les personnes ayant des incapacités ;
- 2) statistiques sur la participation des personnes ayant des incapacités au marché du travail.

Statistiques sur les personnes ayant des incapacités

Général

L'Enquête canadienne sur l'incapacité (ECI) de 2017, dont les résultats ont été publiés en 2022, constitue la source de données statistiques la plus récente sur les personnes ayant des incapacités. Elle révèle que 22 % des Canadien·nes de 15 ans et plus ont des incapacités (Canadian Heritage, 2020)³⁵, un taux sensiblement plus élevé qu'au Québec avec 16,1 % (Deslauriers & Millaire lafantaisie, 2023). Il est à noter que les femmes canadiennes (24 %) seraient davantage susceptibles de présenter des incapacités que les hommes (20 %) (Canadian Heritage, 2020). Un tel écart existe également au Québec (17,8 % contre 14,4 %)³⁶. Il s'observe tout particulièrement dans la région de Montréal (18,6 % contre 14,6 %) (Deslauriers & Millaire lafantaisie, 2023). Selon l'Enquête sur la santé dans les collectivités canadiennes de 2013-2014 (ESCC 2013-2014), il en serait de même en ce qui concerne l'expérience de problèmes de santé³⁷ et les taux d'obésité³⁸ dans la population canadienne. Cela n'empêche pas ses auteur·es de remarquer que les

³⁵ Il est à noter que la prévalence des incapacités augmente significativement avec l'âge. Selon l'ECI 2017, seulement 13 % des jeunes de 15 à 24 ans présentaient des incapacités, comparativement à 38 % des personnes âgées de 65 ans et plus (Treasury Board of Canada Secretariat, 2019).

³⁶ Les données disponibles montrent que cet écart entre les femmes et les hommes résidant au Québec est observable tant chez les jeunes de 15 à 34 ans (12,1 % contre 8,8 %) que chez les adultes de 35 à 64 ans (17,2 % contre 14,9 %) et les 65 ans et plus (26,8 % contre 22,3 %) (Deslauriers & Millaire Lafantaisie, 2023). D'après cette dernière publication, les incapacités les plus fréquentes chez les femmes seraient : 1) la douleur (66 %), la mobilité (44 %) et 3) la flexibilité (40 %). Il est à noter que les femmes présentent plus souvent des incapacités liées à la mobilité (44 % contre 35 %) ou à la douleur (66 % contre 56 %) que les hommes. Il en est le contraire en ce qui concerne celles associées à l'audition (14 % contre 21 %) et au développement (3,9 % contre 7 %) (Deslauriers & Millaire Lafantaisie, 2023).

³⁷ La proportion des femmes de 15 ans et plus présentant trois problèmes de santé (33,8 %) est significativement plus élevée que les hommes (22,2 %) et qu'elles étaient plus souvent aux prises avec de l'arthrite (33 % contre 23 %), des migraines (23 % contre 13 %) ou un trouble anxieux (21 % contre 13 %) (Deslauriers & Millaire Lafantaisie, 2023).

³⁸ Selon l'ESCC 2013-2014, les femmes ayant des incapacités (22 %) seraient davantage sujettes à être obèses que les autres femmes (14 %).

femmes et les hommes ayant des incapacités de 15 ans et plus ont une appréciation semblable de leur état de santé général, 27 % le considérant « passable » ou « mauvais » (Deslauriers & Millaire Lafantaisie, 2023). Il en est de même en ce qui concerne les deux états suivants : 1) leur santé mentale, 13 % des femmes et 12 % des hommes ayant des incapacités le percevant « passable » ou « mauvais » (Deslauriers & Millaire Lafantaisie, 2023) et 2) l'intensité du stress ressenti quotidiennement (34 % contre 31 %).

Les statistiques montrent que la plupart des Canadien·nes ayant des incapacités considèrent avoir simultanément deux ou trois types d'incapacités (38 %) ou davantage (33 %)³⁹. Il en serait de même au Québec puisque 40,5 % des personnes ayant des incapacités estiment avoir deux ou trois types d'incapacités et 26,4 % davantage (Deslauriers & Millaire Lafantaisie, 2023)⁴⁰. Près de la moitié des Canadien·nes ayant des incapacités (43 %) estiment que leurs incapacités sont sévères ou très sévères (Canadian Heritage, 2020)⁴¹. Selon l'ECI 2017, 20 % des adultes de 20 à 64 ans présentent des incapacités et les plus fréquentes seraient celles associées à la douleur, aux troubles mentaux, à la flexibilité et à la mobilité⁴². La majorité des incapacités seraient toutefois de nature épisodique (62 %) (Furrie et al., 2022)⁴³.

³⁹ Selon l'ECI 2017, les types d'incapacités les plus fréquentes chez les Canadien·nes étaient les suivantes : 1) la douleur (14,3 %), 2) la flexibilité (10 %), 3) la mobilité (9,6 %) et 4) les troubles mentaux (7,2 %) (Workforce Planning Board of Waterloo Wellington Dufferin, 2022).

⁴⁰ Il n'existerait pas d'écart entre les femmes et les hommes en la matière. Il est à souligner que les femmes sont toutefois plus nombreuses à indiquer que l'apparition de leurs incapacités provient d'un stress ou d'un traumatisme (22 % contre 12 %) que de leurs conditions de travail (14 % contre 22 %) (Deslauriers & Millaire Lafantaisie, 2023).

⁴¹ Des données québécoises indiquent que la prévalence des incapacités graves ou très graves au Québec est semblable à celle relevée au Canada (42 %) et qu'il n'existerait pas d'écart entre les femmes et les hommes en la matière (Deslauriers & Millaire Lafantaisie, 2023).

⁴² Les statistiques montrent que les troubles mentaux, les troubles d'apprentissage et la douleur sont les types d'incapacités les plus fréquentes chez les jeunes de 15 à 24 ans.

⁴³ Les femmes de 25 à 64 ans (65 %) seraient plus sujettes à présenter des incapacités épisodiques (ex : douleur, arthrite, troubles mentaux) que les hommes (59 %) (Furrie et al., 2022). Ces derniers auraient tendance à les acquérir plus tard dans la vie que les premières. Il est important de noter que les personnes ayant des incapacités épisodiques révèlent vivre davantage de douleur (69 % contre 58 %) et de troubles mentaux (36 % contre 27 %) que celles ayant des incapacités permanentes.

Selon les types d'incapacités

Incapacités visuelles

L'ECI 2017 ajoute qu'il y a 1,5 million de personnes ayant des incapacités visuelles résidant au Canada, lesquelles représentent 24 % de l'ensemble des Canadien·nes et 13,5 % des Québécois·es ayant des incapacités. Il est à noter qu'une plus grande proportion de femmes (60 %) que d'hommes (40 %) présente de telles incapacités. Les statistiques disponibles montrent que la majorité d'entre elles les ont acquises entre 25 et 64 ans (60 %) et que leurs incapacités visuelles demeurent généralement légères ou moyennes (77 %). Plus de 60 % des personnes ayant des incapacités visuelles sévères et très sévères emploient des aides techniques, telles que des loupes (25 %) et des téléphones intelligents (12 %), ou des accommodements, par exemple des documents en gros caractères (17 %) et des logiciels spécialisés (11 %).

Incapacités auditives

L'ECI 2017 indique que 1,3 million de personnes ayant des incapacités auditives habitent au Canada⁴⁴. Cette population représente 21 % de l'ensemble des Canadien·nes et 14 % des Québécois·es ayant des incapacités (Gupta et al., 2022). Il est important de préciser que 47 % des personnes ayant des incapacités auditives se trouvent entre les âges de 25 et 64 ans et 3 %, de 15 à 24 ans. La grande majorité des individus concernés affirment que leurs incapacités sont légères ou moyennes (80 %). Une part importante d'entre eux les ont acquis alors qu'ils avaient entre 45 et 65 ans (37 %) (Gupta et al., 2022).

Utilisation et besoins en matière d'aides techniques

L'ECI 2017 signale que 62 % des Québécois·es ayant des incapacités emploient des aides techniques au quotidien. Il n'existe pas une différence significative entre les femmes (64 %) et les hommes (60 %), à l'exception de celles soutenant la mobilité (55 % contre 46 %) (Deslauriers & Millaire Lafantaisie,

⁴⁴ Ceci n'a toutefois pas empêché l'Association des Sourds du Canada d'en venir à la conclusion, à partir de formules utilisées aux États-Unis, que 382 700 personnes sourdes et 3 827 000 malentendantes habiteraient au Canada⁴⁴. Les locutrices et locuteurs de l'*American Sign Language* (ASL) et de la Langue des signes québécoise (LSQ) seraient encore en moins grand nombre (38 270 personnes) (Ontario Deaf Youth Collective, 2022).

2023). Il en est de même en ce qui concerne les besoins non comblés en matière d'aides techniques (23 % contre 21 %).

Utilisation d'Internet

L'Enquête sociale générale 2016 (ESG 2016) avance que les personnes ayant des incapacités utilisent généralement moins régulièrement Internet que les autres. Il n'existe toutefois pas de différence significative entre les femmes et les hommes en la matière (Deslauriers & Millaire Lafantaisie, 2023).

Bassin potentiel de main-d'œuvre

Selon l'ECI 2017, 39 % des Canadien·nes ayant des incapacités de 25 à 64 ans qui n'étaient pas présentement aux études ou actives sur le marché de l'emploi, mais étaient intéressées à obtenir un poste dans les douze prochains mois, c'est-à-dire 644 650 individus⁴⁵, peuvent être considérées en tant que ressources disponibles potentielles (Furrie et al., 2022; MaRS Discovery District, 2020; Shaw, Boudreau, & Issaoui, 2021). Certain·es auteur·es estiment que 54 % de ces personnes présentent des incapacités légères ou moyennes et que les deux tiers ont des incapacités épisodiques (Furrie et al., 2022).

Statistiques sur la participation des personnes ayant des incapacités au marché du travail

Taux de participation au marché du travail

Selon l'ECI 2017, le taux de participation des Canadien·nes ayant des incapacités de 25 à 64 ans participant au marché du travail durant cette année était de 61,6 %, comparativement à 57,5 % pour le Québec (Statistique Canada, 2019). Les données disponibles montrent toutefois qu'il variait sensiblement, tant au Canada qu'au Québec, en fonction des types d'incapacités. Il apparaît effectivement que les individus présentant des incapacités physiques (47,6 % et 42,2 %) et cognitives (48 % et 46,2 %) s'avèrent ceux y étant les moins actifs, alors que les individus ayant des incapacités sensorielles (60,6 % et 60,6 %) et de la douleur (56,9% et 53,2%), y sont les plus actifs⁴⁶.

⁴⁵ Davantage de femmes (350 210) que d'hommes (294 440) sont considérés en tant que travailleur·se·s potentiel·le·s (Furrie et al., 2022).

⁴⁶ Il est possible d'expliquer l'écart entre les taux de participation au marché du travail global et spécifiques des différents groupes de personnes ayant des incapacités présentés ci-dessus par l'existence du groupe « incapacités

Taux d'inactivité

Certain-es auteur-es ont relevé, qu'au Québec, une part importante des femmes (20 %) et des hommes ayant des incapacités (15 %) n'ont jamais travaillé depuis le début de leur vie adulte. Une proportion plus élevée d'entre elles et eux (39 % et 40 %) indiquent avoir occupé un emploi au cours des cinq dernières années (Deslauriers & Millaire Lafantaisie, 2023). Selon ces auteur-es, il n'existe pas, au Québec, de différence significative entre les taux d'inactivité des femmes (39,4 %) et des hommes (40,5 %) ayant des incapacités .

Taux de chômage

Selon l'ECI 2017, le taux de chômage des Canadien-nes (9,8 %) et des Québécois-es ayant des incapacités de 25 à 64 ans (9,3 %) serait équivalent. Il apparaît toutefois que les individus ayant des incapacités sensorielles (9,2 % contre 6,6 %), physiques (11,9 % contre 9,7 %) ou liées à la douleur (10,8 % contre 9,6 %) sont ceux les moins sujets à être en chômage. Il en est autrement en ce qui concerne les personnes ayant des incapacités cognitives (15,9 % contre 13,5 %) et des troubles mentaux (13,2 % contre 14,3 %) (Statistique Canada, 2019).

Certaines études avancent que les jeunes Canadien-nes ayant des incapacités (25,9 %) seraient tout particulièrement touché-es par le chômage comparativement aux autres jeunes (15,3 %) (Gatto, Pearce, Plesca, & Antonie, 2021).

Taux d'emploi

Selon l'ECI 2017, seulement 59 % des Canadien-nes ayant des incapacités de 25 à 64 ans occupaient un emploi en 2017, comparativement à 80 % de la population générale. Au Québec, ces personnes (52,1 %) seraient encore moins nombreuses à travailler que les autres (Statistique Canada, 2019)⁴⁷. Les données indiquent, qu'au Canada, les personnes ayant des incapacités sévères ou très sévères sont un peu plus que deux fois moins sujettes à travailler (31 %) que celles ayant des incapacités légères

inconnues » (81,1 %). Il nous apparaît important de noter qu'une plus grande proportion de personnes ayant des troubles mentaux sont actives dans l'ensemble du Canada (53,1 %) qu'au Québec (48,5 %).

⁴⁷ Certain-es auteur-es ont relevé l'existence d'écarts dans les taux d'emploi chez les jeunes de 15-19 (40 % contre 51 %) et de 20-24 (63 % contre 81 %) ans ayant ou non des incapacités (Lindsay et al., 2023; Perri et al., 2021)

(76 %) (Canadian Heritage, 2020; MaRS Discovery District, 2020). Il apparaît également, toujours selon l'ECI 2017, que les Canadien·nes et les Québécois·es ayant des incapacités cognitives (40,4 % et 40 %) ⁴⁸ et physiques (41,9 % et 38,1 %) sont les groupes les moins susceptibles d'occuper un emploi, alors que les Canadien·nes et les Québécois·es présentant des incapacités sensorielles (55 % et 56,6 %) ⁴⁹ et de la douleur (50,8 % et 48,1 %) le sont davantage ⁵⁰. S'appuyant sur cette enquête, d'autres chercheuses et chercheurs ont signalé que le taux d'emploi des personnes ayant des incapacités épisodiques (54 %) était légèrement inférieur à celui de celles ayant des incapacités permanentes (59 %) (Furrie et al., 2022) ⁵¹.

Il n'existe pas, au Québec, de différence significative entre les taux d'emploi des femmes (56,4 %) et des hommes (52,6 %) ayant des incapacités (Deslauriers & Millaire Lafantaisie, 2023). Ceci n'a toutefois pas empêché certain·es auteur·es de relever qu'au Canada, les taux d'emploi de ces deux groupes variaient considérablement en fonction de l'âge, les femmes de 25-34 ans travaillant davantage que les hommes du même âge, une situation s'inversant chez les 55-64 ans (Schimmele et al., 2021b). Ces auteur·es affirment que l'intersection du niveau de sévérité des incapacités, du niveau de scolarité et du genre ne permettait pas de dégager de tendance claire, les hommes ayant des incapacités légères de 25-34 ans détenant un diplôme universitaire se trouvant davantage en emploi que les femmes, alors qu'il en était autrement pour les femmes ayant des incapacités sévères et très sévères. Les auteur·es précisent toutefois que ces dernières sont moins sujettes à travailler que les hommes quand elles ne détiennent pas

⁴⁸ Selon les auteur·es, les taux d'emploi des Canadien·nes autistes de 25-64 ans sont particulièrement faibles (33 %) comparativement au reste de la population (Conference Board of Canada, 2022; The Conference Board of Canada, 2023). Il est possible d'observer que ces individus sont davantage sujets à occuper un emploi aux États-Unis (38 %) qu'au Canada.

⁴⁹ Le taux d'emploi des Canadien·nes ayant des incapacités auditives de 25-64 ans (55 %) est équivalent à celui des Américain·es (53 %), mais supérieur à ceux des Britanniques (47 %) (Gupta et al., 2022). Des taux d'emploi semblables se retrouvent chez les Canadien·nes ayant des incapacités visuelles (54 %), lesquels se rapprochent des taux existant dans plusieurs pays industrialisés (Gupta et al., 2021).

⁵⁰ L'explication fournie pour expliquer l'écart entre les taux d'emploi global et spécifiques des différents groupes de personnes ayant des incapacités présentés ci-dessus est l'existence du groupe « incapacités inconnues » (73,4 %). Il est à noter qu'une plus grande proportion de personnes ayant des troubles mentaux occupe un emploi dans l'ensemble du Canada (46,1 %) qu'au Québec (41,6 %).

⁵¹ Il est toutefois à noter que les taux d'emploi des personnes ayant des incapacités épisodiques varient beaucoup selon l'âge, celui des 25-34 ans s'établissant à 68 % et celui des 55-64 ans n'étant que de 36 % (Furrie et al., 2022). Ces auteur·es avancent que le caractère épisodique ou permanent des incapacités ne présente pas le même effet selon le genre et l'âge. Ce groupe a effectivement observé l'existence d'un plus grand écart entre les taux d'emploi des femmes ayant des incapacités épisodiques (69 %) et permanentes (76 %) que ceux des hommes (65 % contre 68 %). Ceci s'explique par le fait que les femmes ayant des incapacités épisodique de 45-54 ans travaillent significativement moins (53 %) que celles ayant des incapacités permanentes (65 %) (Furrie et al., 2022).

de diplôme d'études secondaires, et ce, peu importe le niveau de sévérité de leurs incapacités (Schimmele et al., 2021b).

Domaines d'emploi

Certain·es auteur·es ont comparé les types d'emplois occupés par les femmes et les hommes ayant des incapacités. S'appuyant sur les données de l'ECI 2017 (Schimmele et al., 2021b), ces auteur·es en sont venu·es à la conclusion que les femmes canadiennes étaient largement plus nombreuses que les hommes canadiens à être actives dans les domaines suivants :

- 1) affaires, finances et administration (25 % contre 11 %) ;
- 2) santé (12 % contre 3 %) ;
- 3) éducation, droit et services sociaux, communautaires et gouvernementaux (18 % contre 8 %) ;
- 4) professions de la vente et des services (28 % contre 22 %).

Il est possible d'observer une tendance inverse dans les domaines ci-dessous :

- 1) métiers, transport et machinerie (3 % contre 26 %) ;
- 2) sciences naturelles et appliquées (4% contre 10%).

Une étude a relevé que seulement 11,2 % des médecins canadiens auraient des incapacités, bien en deçà du poids démographique des personnes ayant des incapacités dans la société (Gault, Raha, & Newell, 2020).

Temps plein ou partiel

S'appuyant sur des données de 2016, les auteur·es affirment qu'au Canada, deux fois plus de femmes que d'hommes ayant des incapacités (24 % contre 12 %) occupaient un emploi à temps partiel (Schimmele et al., 2021b)⁵². Cette situation s'explique notamment par le fait qu'un plus grand nombre de femmes que d'hommes ayant des incapacités légères travaillent à temps partiel (Schimmele et al., 2021b). Ce phénomène est également observable au Québec où 25 % des femmes privilégiaient cette formule

⁵² Parmi ces femmes, le tiers d'entre elles affirment travailler à temps partiel parce qu'elles n'ont pas la possibilité de travailler un plus grand nombre d'heures (emplois disponibles, condition de santé, soins aux enfants, etc.) (Schimmele et al., 2021b). Une proportion semblable d'hommes évoque ces mêmes raisons.

d'emploi contre seulement 14 % des hommes ayant des incapacités (Deslauriers & Millaire Lafantaisie, 2023).

Selon l'ECI 2017, les personnes ayant des incapacités épisodiques auraient davantage tendance à travailler à temps partiel (20 %) que celles ayant des incapacités permanentes (16 %). L'écart est encore plus grand entre ces deux groupes lorsque l'on ne considère que les femmes (27 % contre 20 %) (Furrie et al., 2022).

Il est à noter que 20 % des Canadien·nes ayant des incapacités auditives et visuelles travailleraient à temps partiel (Gupta et al., 2022; Gupta et al., 2021).

Besoins d'accommodement

Selon l'ECI 2017, 37 % de l'ensemble des Canadien·nes ayant des incapacités requièrent au moins un accommodement dans le cadre de leur emploi. Cette proportion augmente dramatiquement dans les groupes ayant des incapacités sévères ou très sévères (62 %) ou épisodiques (61 %) comparativement au groupe ayant des incapacités moins importantes (29 %) (Flick & McManus, 2022; Morris, 2019).

Les individus les plus sujets à voir leurs besoins d'accommodement être comblés sont ceux n'en ayant qu'un seul (75 %). Ces derniers sont davantage sujets à : 1) être des hommes, 2) avoir des incapacités légères ou moyennes, 3) n'avoir qu'un seul type d'incapacité ou 4) occuper un poste de la catégorie « Métier et fabrication et service à la clientèle »⁵³. Ils ont également tendance à œuvrer dans de petites organisations (moins de 20 personnes)⁵⁴ et à y être actifs depuis plus de trois ans (Morris, 2019).

Les accommodements les plus souvent demandés par les Canadien·nes ayant des incapacités sont les suivants : 1) des conditions de travail flexibles (27 %)⁵⁵, 2) des modifications au poste de travail (15 %) et 3) un soutien humain ou technique (6 %) (Morris, 2019). Il est à noter que les personnes ayant des incapacités sévères ou très sévères (29 %) étaient plus de trois fois sujettes à nécessiter des tâches modifiées ou différentes que les autres (8 %) (Morris, 2019).

⁵³ Les analyses réalisées à partir de l'ECI 2017 ne permettent pas d'affirmer que l'âge influence le nombre de besoins d'accommodement des personnes ayant des incapacités.

⁵⁴ Cet auteur fait l'hypothèse que les personnes ayant des incapacités travaillant dans de petites organisations ont tendance à n'avoir qu'un seul besoin d'accommodement.

⁵⁵ Il est à noter que la possibilité d'avoir des jours ou des horaires de travail modifiés ou réduits s'est avérée la demande d'accommodement la plus fréquente parmi les Canadien·nes ayant des incapacités (Morris, 2019).

Durée des emplois

Certain·es auteur·es indiquent que les personnes ayant des troubles mentaux avaient davantage de difficultés à se maintenir dans un emploi (huit mois) que les personnes sans incapacités (neuf ans) (Sauve, Buck, Lepage, & Corbiere, 2022).

Transitions professionnelles

Quelques études se sont finalement intéressées à documenter l'impact des incapacités sur les transitions professionnelles des femmes canadiennes et les personnes ayant des incapacités épisodiques.

Certain·es auteur·es ont tout d'abord indiqué que les premières (31 %) étaient plus nombreuses que les hommes (24 %) à avoir changé la quantité de travail réalisée en raison de leur condition (Schimmele et al., 2021b)⁵⁶. Il apparaît toutefois qu'une telle différence n'existe pas en ce qui concerne le choix de passer à un emploi à temps partiel (27 % contre 30 %) en raison de leur condition, et ce, peu importe la sévérité de leurs incapacités. Il est à noter que 13 % des femmes indiquent travailler à temps partiel en raison de leurs responsabilités en matière de soins aux enfants (Schimmele et al., 2021b). Les données disponibles montrent toutefois que les femmes canadiennes ayant des incapacités sévères ou très sévères opteraient en plus grand nombre pour le télétravail (20 % contre 11 %) et la prise de congé de maladie de plus d'un mois (30 % contre 24 %) que les hommes en raison de leur condition. Si dans la première instance ce phénomène n'était pas observable parmi les personnes ayant des incapacités moins importantes, il n'est pas de même pour la seconde (25 % contre 16 %). Ces différentes réalités ne permettent toutefois pas d'établir si « les différences entre les sexes dans l'évolution de la situation constituent un désavantage pour les femmes ayant des incapacités » (Schimmele et al., 2021b, p. 13). Ces auteur·es affirment effectivement que ces réalités peuvent être le fait qu'elles prennent avantage de la flexibilité de leurs conditions de travail et des accommodements qui leur sont offerts par leur employeur·e.

Certain·es auteur·es ont ensuite mis de l'avant le fait que les personnes ayant des incapacités épisodiques étaient plus sujettes que celles ayant des incapacités permanentes à modifier le type de

⁵⁶ Ce phénomène est observable tant chez les femmes ayant des incapacités sévères ou très sévères (52 % contre 43 %) que chez celles en ayant de moins importantes (24 % contre 19 %) (Schimmele et al., 2021b).

tâches (26 % contre 21 %), réduire leur quantité de travail réalisé (32 % contre 21 %) et changer d'emploi (20 % contre 16 %) en raison de leur condition (Furrie et al., 2022)⁵⁷. Elles apparaissent également davantage sujettes à prendre un congé de maladie de plus d'un mois (31 % contre 24 %)⁵⁸.

Besoins en matière de suivi des progrès dans la participation au marché de l'emploi

Certain-es auteur-es considèrent que le suivi de la participation des personnes ayant des incapacités requiert le développement de systèmes statistiques et d'indicateurs quantitatifs et qualitatifs capables d'être suffisamment sensibles pour observer leurs réalités en fonction de la cause et du type d'incapacités (Disability and Work in Canada Steering Committee, 2019). Voici quelques exemples d'indicateurs jugés importants à prendre en compte dans l'avenir :

- 1) le pourcentage de personnes ayant des incapacités en âge de travailler occupant un emploi ;
- 2) le statut d'emploi en fonction du genre, de l'âge, de la race, de l'orientation sexuelle, du statut de citoyenneté, de l'appartenance à une communauté autochtone ;
- 3) la comparaison des revenus entre les personnes ayant ou non des incapacités ;
- 4) la satisfaction au travail ;
- 5) la durée des emplois occupés ;
- 6) le bien-être physique et psychologique ;
- 7) le progrès des employeur-es en matière de développement d'une culture organisationnelle inclusive ;
- 8) les raisons évoquées pour embaucher (ou non) des personnes ayant des incapacités ;
- 9) le pourcentage de personnes ayant des incapacités au-dessus du seuil de pauvreté ;
- 10) le taux d'imposition marginal et effectif ;
- 11) les perceptions de la suffisance des revenus et du soutien en emploi ;
- 12) le niveau d'études et les transitions école-travail.

⁵⁷ Les auteur-es indiquent qu'il n'existe toutefois pas de différence significative entre les personnes ayant des incapacités épisodiques ou permanentes quant à leur passage au télétravail.

⁵⁸ Les données montrent que les femmes (34 %) étaient davantage susceptibles que les hommes (28 %) ayant des incapacités épisodiques de prendre de tels congés de maladie. Ce phénomène existe également entre les femmes et les hommes ayant des incapacités permanentes (20 % contre 20 %).

3.4.2 Accès à la formation postsecondaire et aux stages

3.4.2.1 Transition secondaire – postsecondaire

Importance de la transition secondaire – postsecondaire chez les étudiant·es ayant des incapacités

Plusieurs auteur·es reconnaissent l'importance de la transition secondaire –postsecondaire chez les jeunes ayant des incapacités : elle constitue une période au cours de laquelle plusieurs individus de ce groupe en viennent à explorer leur identité personnelle, expérimenter de nouveaux rôles sociaux et déterminer les fondements de leur autonomie (Lindsay, Lamptey, et al., 2019; Perri et al., 2021). Force est toutefois de constater que nombre de ces individus éprouvent des difficultés à faire le saut de l'école secondaire aux études postsecondaires⁵⁹.

Obstacles à la transition secondaire – postsecondaire

Parmi les obstacles à la transition secondaire – postsecondaire, se trouvent, tout d'abord, l'absence d'une loi canadienne (ou québécoise) spécifiant l'identité des professionnel·les responsables, les services offerts et les paramètres encadrant leur mise en œuvre (Talapatra et al., 2020). Certain·es auteur·es ont également identifié le fait que : 1) les familles ne sont pas toujours au courant de l'existence des obligations des écoles quant à cette transition ni impliquées dans le développement des plans d'intervention la concernant et 2) leur opérationnalisation demeure parfois incohérente ou inégale d'un établissement scolaire à l'autre en raison d'un manque de balises et de critères clairs (Talapatra et al., 2020). D'autres auteur·es ont signalé que le grand nombre de dossiers et le manque de temps, les responsabilités variées et le manque de connaissances des professionnel·les quant à la transition secondaire – postsecondaire elle-même, de même que ce qui touche aux occasions et aux ressources communautaires accessibles aux étudiant·es ayant des incapacités, pouvaient constituer des obstacles

⁵⁹ Les jeunes femmes ayant des incapacités seraient davantage sujettes à rencontrer des défis dans leur transition secondaire – postsecondaire que les jeunes hommes (Lindsay, Lamptey, et al., 2019). Il en serait de même pour les étudiant·es ayant des troubles mentaux ou des incapacités cognitives puisque les études postsecondaires requièrent un niveau d'autorégulation cognitif, comportemental et émotionnel plus élevé qu'au secondaire et qu'il est parfois nécessaire de déménager dans une ville qui ne leur est pas nécessairement familière (Condra, Dineen, Gills, Jack-Davies, & Condra, 2015; Lindsay, Lamptey, et al., 2019). Ceci fait en sorte que leurs difficultés d'attention, de concentration, de motivation, etc., sans parler des effets de leur médication pour maîtriser leurs symptômes, peuvent avoir des effets importants sur leur capacité à répondre à l'ensemble des exigences de leur programme de formation (présence en classe, travaux seul ou en équipe, laboratoires, stages, etc.).

importants (Talapatra et al., 2020)⁶⁰. Dans un dernier temps, certain·es observatrices et observateurs ont noté l'absence de services d'orientation offerts en langue des signes (et sensibles aux réalités culturelles de la surdité) et de professionnel·les au fait des parcours et des ressources disponibles pour les personnes sourdes ou ayant des incapacités auditives, sans parler de l'existence de « nombreux systèmes de soutien et de ressources de transition disponibles dans les conseils scolaires et les communautés [n'étant] pas adaptés aux besoins » (Ontario Deaf Youth Collective, 2022, p. 41)⁶¹.

Conséquences des difficultés vécues lors de la transition secondaire – postsecondaire

Les études montrent que les jeunes ayant des incapacités sont davantage susceptibles que les autres de vivre, à court ou long terme, de l'isolement social, une participation sociale réduite et d'être exclu·es du marché du travail une fois l' cole secondaire terminée ou abandonnée (Lindsay, Lamptey, et al., 2019; Perri et al., 2021)⁶². Ceci a conduit plusieurs chercheuses et chercheurs à se positionner en faveur de la mise en place de programmes et de l'amélioration des pratiques en matière de transition secondaire – postsecondaire pour soutenir l'autodétermination de ces jeunes ainsi que l'acquisition de compétences (auto-efficacité, navigation du système éducatif, etc.) favorisant le succès éducatif et l'accès à des emplois de qualité sur le marché du travail (Lindsay, Lamptey, et al., 2019).

 tapes de la transition secondaire – postsecondaire

Le document *Transition Guide for Students with Disabilities : Helping you Navigate Post-Secondary Education* (New Brunswick Premier's Council on Disabilities, 2021) décrit les principales étapes de la transition secondaire – postsecondaire, laquelle débute idéalement tôt dans le parcours scolaire de l'étudiant·e. Elle s'amorce tout d'abord avec le choix de l'établissement postsecondaire. L'étudiant·e

⁶⁰ Les facilitateurs reconnus pour soutenir la transition secondaire – postsecondaire sont : 1) la collaboration, la communication et les relations avec les étudiant·es, les parents, le personnel scolaire, les responsables gouvernementaux et la communauté, 2) les connaissances, les expériences et les formations disponibles et 3) les rencontres visant à évaluer et réévaluer les plans d'intervention des étudiant·es. La présence d'une ressource attitrée à la mise en œuvre et au suivi des transitions secondaire – postsecondaire constitue également un élément à ne pas négliger (Talapatra et al., 2020)

⁶¹ Ces réalités font en sorte que plusieurs étudiant·es sourd·es ou ayant des incapacités auditives « ne se sentent pas soutenu·es lors de la transition entre l' cole secondaire et les études supérieures, la vie professionnelle ou leur vie d'adulte indépendant·e » (Ontario Deaf Youth Collective, 2022, p. 40).

⁶² Certain·es auteur·es ajoutent que les difficultés rencontrées dans le cadre de leur transition secondaire – postsecondaire peuvent affecter négativement la perception de leur niveau de santé et de leur qualité de vie durant leur vie adulte (Perri et al., 2021).

s'assure, en collaboration avec une ressource-conseil, d'obtenir tous les prérequis nécessaires afin de pouvoir s'y inscrire. Cette ressource s'assure ensuite de recueillir des renseignements sur ses forces, ses défis, ses besoins en matière d'accommodement, ses intérêts, ses accomplissements et ses activités extracurriculaires. Il est recommandé que les parents : 1) impliquent l'enfant dans l'ensemble des rencontres concernant son éducation et discutent des options disponibles avec elle ou lui et 2) l'encourage à développer son employabilité en acquérant des compétences de vie⁶³ et des aptitudes professionnelles.

La transition secondaire – postsecondaire se poursuit par la mise en place d'une équipe de soutien qui accompagnera l'étudiant-e tout au long ce de processus. Le guide estime que l'étudiant-e est le membre central de cette équipe. Il reconnaît toutefois que les parents peuvent y apporter une contribution intéressante en partageant leurs espoirs pour leur enfant, identifiant certains des objectifs à poursuivre, offrant leur point de vue sur les différentes options disponibles et proposant des moyens pour parvenir aux fins de l'étudiant-e. La contribution du personnel scolaire (enseignant-es, professionnel-les, conseillères ou conseillers en orientation, etc.)⁶⁴, de professionnel-les de la santé et des services sociaux ou à l'emploi des établissements postsecondaires visés peuvent contribuer positivement à l'équipe de soutien en présentant les ressources disponibles et les écueils possibles. Le guide estime que l'ajout d'intervenant-es de la communauté engagé-es auprès du jeunes (employeur-es, responsables d'organismes communautaires, mentors, etc.), d'autres membres de la famille et des ami-es peuvent s'avérer une bonne idée, au besoin.

Cette deuxième étape terminée, l'équipe de soutien procède ensuite à la planification de la transition secondaire – postsecondaire elle-même. Ses membres collaborent, dans un premier temps, pour identifier : 1) les objectifs éducationnels et professionnels de l'étudiant-e, 2) les besoins et les

⁶³ Les auteur-es signalent que les apprentissages favorisant la vie autonome (hygiène personnelle, cuisine, tâches domestiques, etc.), l'autodétermination et la transition secondaire – postsecondaire doivent faire partie du plan de transition secondaire – postsecondaire (Lindsay, Cagliostro, Albarico, et al., 2019; Talapatra et al., 2020). Ceci n'est pas étranger au fait que les premiers favorisent le passage à la vie adulte et les seconds facilitent l'établissement d'objectifs personnels contribuant à leur inscription à des formations postsecondaires, leur succès éducatif et leur intégration subséquente en emploi.

⁶⁴ Certain-es auteur-es estiment que les psychologues scolaires, en raison de leurs compétences en matière d'évaluation du fonctionnement et de psychothérapie sont des intervenant-es pouvant contribuer positivement à la transition secondaire – postsecondaires de ces étudiant-es (Talapatra et al., 2020). Il apparaît que les psychologues scolaires canadien-nes sont généralement intéressé-es ainsi que mieux informé-es quant aux services disponibles pour soutenir la transition secondaire – postsecondaire que leurs homologues américains. Ceci ne les empêche toutefois pas de souhaiter être mieux formé-es ainsi qu'avoir davantage de temps et moins d'étudiant-es à suivre afin de participer aux rencontres de l'équipe de soutien à la transition secondaire – postsecondaire.

accommodements requis et 3) les prérequis académiques nécessaires. L'équipe de soutien s'entend ensuite sur : 1) les évaluations requises pour accéder aux services et aux accommodements requis, 2) le soutien financier accessible pour couvrir les frais d'inscription, 3) les modalités d'habitation et 4) les services requis sur et à l'extérieur du campus. Ses membres participent ainsi à l'élaboration d'un portfolio personnel de transition⁶⁵.

La quatrième étape de la transition secondaire – postsecondaire constitue le choix du programme d'études. Il importe tout d'abord d'établir si ce dernier sera académique ou professionnel. Le premier type comprend les programmes collégiaux et universitaires, le second est lié à l'apprentissage en milieu de travail et aux cours de développement personnel. Étant donné que les programmes collégiaux et universitaires requièrent beaucoup de temps et d'énergie de la part des étudiant-es, il est important d'avoir une vision élargie de leur fonctionnement, de l'engagement qu'ils exigent et de leurs coûts afin de bien conseiller les étudiant-es. Il est recommandé de maintenir un contact régulier avec les services de soutien des établissements postsecondaires et d'encourager les étudiant-es à se prévaloir des programmes offerts (étudiant-e d'un jour, visites de campus, etc.) afin de leur permettre d'avoir une meilleure idée de ce qui les attend.

La dernière étape est celle du suivi de la transition secondaire – postsecondaire. Le guide rappelle que le plan développé est susceptible de changer suivant l'évolution des préférences et des besoins des étudiant-es. Il est recommandé que l'étudiant-e rencontre l'équipe de soutien aux six mois afin de le modifier, au besoin, pour qu'il soit davantage conforme à ses objectifs et à sa situation actuels.

⁶⁵ Ce portfolio comprend l'ensemble des documents témoignant des expériences et des accomplissements scolaires ou dans la communauté des étudiant-es. Il doit bien présenter les forces et les dimensions à améliorer de l'étudiant-e. Il s'avère tout particulièrement utile pour : 1) suivre l'acquisition des compétences, 2) obtenir des engagements bénévoles ou des emplois, 3) faciliter l'inscription dans les établissements postsecondaires, 4) présenter la personne auprès des services de soutien mis à la disposition des étudiant-es et 5) faire une première approche auprès des enseignant-es pour accéder à des accommodements. Voici certains des renseignements pouvant être contenus dans le portefeuille de transition : description des incapacités de l'étudiant-e et de leurs conséquences sur son quotidien, accommodements utilisés, évaluations récentes faites par des professionnel-les, plan de transition, relevé de notes, travaux scolaires dont l'étudiant-e tire une grande fierté, photos des prix obtenus, lettres de recommandation, informations au sujet de ses apprentissages, de ses objectifs personnels et de son plan de carrière, ainsi que toute correspondance avec les services de soutien des établissements postsecondaires.

Programmes soutenant la transition secondaire – postsecondaire

Certain·es auteur·es ont relevé différents programmes soutenant la transition secondaire – postsecondaire des étudiant·es ayant des incapacités. Ces auteur·es précisent que leur formule (seul ou en groupe, autogéré ou soutenu par des professionnel·les), leur lieu de dispensation (école secondaire, collège/université, en ligne, centre de réadaptation) et leur durée (trois à 280 heures)⁶⁶ varient grandement d'un programme à l'autre (Lindsay, Lamptey, et al., 2019). Comme il sera montré, tous les programmes présentés ont eu des effets positifs. Il est toutefois à noter qu'aucune étude n'a évalué l'efficacité des formats et des durées des programmes offerts.

Programmes adaptés

Certains établissements scolaires offrent des programmes adaptés aux réalités particulières des étudiant·es ayant des incapacités. Il arrive que leurs contenus soient : 1) intégrés dans le curriculum de l'école secondaire et offerts par les enseignant·es (un semestre) ou 2) offerts lors de rencontres individuelles ou de groupes dans les collèges (un semestre). Les études portant sur ces différentes formules indiquent que celles-ci ont eu une incidence positive sur les étudiant·es en contribuant à l'amélioration de leur confiance en soi, leurs compétences individuelles en matière de transition secondaire – postsecondaire, leurs connaissances quant à leurs incapacités, leur niveau de soutien social, leurs capacités à défendre leurs intérêts personnels et leurs attentes quant à leur carrière.

À ces programmes s'ajoute les cours offerts par le Collège George Brown en Ontario aux étudiant·es sourd·es ou ayant des incapacités auditives pour renforcer leurs connaissances et leurs compétences liées aux matières principales (anglais, mathématique, etc.) en préparation à leurs programmes collégiaux (Canadian Hearing Services, 2021) .

Programmes en ligne

Certains établissements scolaires proposent des programmes en ligne. Le programme australien *Better Outcomes & Successful Transitions for Autism (BOOST-A)* comprend quatre modules en ligne et des

⁶⁶ Dans le cas du programme nécessitant 280 heures pour le compléter, ce dernier se déroulait pendant quatorze semaines à raison de cinq heures, quatre jours par semaine.

rencontres de groupes autogérées. Si cette formule a contribué à l'exploration des différentes possibilités en matière de carrière et des étapes de la transition secondaire – postsecondaire, aucun effet n'a été observé en ce qui a trait à l'amélioration de l'autodétermination des étudiant-es.

Le programme américain *EnvisionIT* propose des ateliers de littératie informatique en ligne. La durée du programme dans les deux établissements secondaires à l'étude était respectivement de dix et douze semaines. Les retombées du programme se sont tout particulièrement fait ressentir au niveau des compétences des étudiant-es en matière de transition secondaire – postsecondaire (établissement d'objectifs scolaires et connaissances liées au fonctionnement des collèges).

Programmes immersifs

Certains établissements postsecondaires offrent des programmes immersifs permettant aux étudiant-es de vivre sur le campus pendant une période allant d'une journée à dix semaines. Gérés par des professionnel-les, ces programmes les invitaient à participer à des rencontres individuelles ou de groupe, en plus de leur offrir des ateliers, des activités et du mentorat. D'après les études, ces programmes contribuent à améliorer la confiance en soi et les compétences en matière de transition secondaire – postsecondaire. Ils contribuent également à modifier pour le mieux l'attitude des étudiant-es quant à la possibilité de fréquenter un établissement postsecondaire et leur compréhension de la vie étudiante.

Programmes de mentorat

Certains établissements postsecondaires donnent accès à des programmes de mentorat entre un-e étudiant-e gradué-e et un-e étudiant-e en cours de transition secondaire – postsecondaire. À raison d'une heure par semaine durant deux mois, ces personnes peuvent échanger sur leurs expériences respectives. Les études montrent que ce type de programme a contribué à améliorer les disposition des étudiant-es ayant des incapacités à l'endroit des accommodements offerts dans les établissements postsecondaires, un facteur les encourageant à s'y inscrire.

Programmes de simulation

Certains centres de réadaptation ont développé des simulations de cours et d'évaluations ressemblant à celles réalisées dans un établissement postsecondaire. Ce programme était géré par un·e professionnel·le et offert à des jeunes ayant un traumatisme craniocérébral. Les études affirment qu'il leur a donné l'envie de retourner aux études.

Programmes autogérés

Certains établissements scolaires ont développé des programmes autogérés dans lesquels les étudiant·es étaient appelé·es à planifier leur transition secondaire – postsecondaire et faire des rencontres avec d'autres jeunes y participant. Les études indiquent que ce programme a contribué à une augmentation significative de leur niveau d'autodétermination et de leurs connaissances sur la transition secondaire – postsecondaire.

Programmes utilisant la technologie Webtrek

Certains établissements scolaires ont invité les étudiant·es à entreprendre la planification de leur transition secondaire – postsecondaire via le logiciel Webtrek. Une étude a montré que leur engagement dans un tel programme pouvait être considéré sensé.

Programmes multi-composites

Certains établissements scolaires offrent des programmes multi-composites comprenant l'instauration de relations avec l'établissement postsecondaire, la réalisation d'un plan de transition secondaire – postsecondaire, l'élaboration de demandes d'admission, des références à des professionnel·les ou à des services spécialisés, un soutien émotionnel et de la remédiation familiale. Ces programmes emploient tant des rencontres individuelles que de groupe, lesquelles sont tenues dans la communauté, gérées par des professionnel·les varié·es (ressources spécialisées, spécialistes en orientation, gestionnaire de cas, etc.). Les études mentionnent que 82 % des étudiant·es ayant participé à ces programmes se sont inscrit·es dans une formation postsecondaire comparativement à 50 % pour les autres. Certains d'entre eux ont permis à des personnes ayant des incapacités intellectuelles de participer à des activités soutenant leur transition secondaire – postsecondaire (individuelles et de groupe) tout en

participant à des cours universitaires. Il est aussi à noter que les étudiant·es bénéficiaient d'un·e mentor. Ces programmes multi-composites sont reconnus pour augmenter significativement le niveau d'autodétermination des étudiant·es qui en profitent.

3.4.2.2 Études postsecondaires

Importance des études secondaires pour les personnes ayant des incapacités

Plusieurs études ont rappelé l'importance des études postsecondaires pour les personnes ayant des incapacités. Certain·es auteur·es avancent qu'elles leur permettent, dans un premier temps, de s'approprier du pouvoir sur leur propre vie (confiance en soi, autodétermination, responsabilités personnelles), d'explorer leur identité personnelle (intérêts) et de connaître mieux le monde dans lequel elles vivent (Beschen, 2018; Canadian Hearing Services, 2021; Lindsay, Lamptey, et al., 2019). D'autres signalent qu'elles offrent de meilleures chances d'intégrer le marché du travail⁶⁷, de développer des qualités personnelles valorisées par les employeur·es (résilience, initiative, travail d'équipe)⁶⁸ et d'obtenir des emplois de qualité offrant de meilleurs revenus et avantages sociaux⁶⁹ (Beschen, 2018; Canadian Hearing Services, 2021; Cheang, 2020; Lindsay, Lamptey, et al., 2019; Ontario Deaf Youth Collective, 2022; Talapatra et al., 2020).

Obligations des universités à l'endroit des étudiant·es ayant des incapacités

Toutes les provinces canadiennes disposent de chartes des droits humains reconnaissant le handicap comme un motif interdit de discrimination (Canadian Centre for Diversity and Inclusion, 2018). Ces documents reconnaissent qu'il est de la responsabilité des organisations publiques, parapubliques, privées et communautaires, parmi lesquelles se retrouvent les universités, d'offrir des accommodements raisonnables aux personnes ayant des incapacités (Cheang, 2020; Condra et al., 2015). Ceci les a conduits

⁶⁷ Certaines études montrent que les personnes ayant des incapacités détenant une formation collégiale sont 63 % plus sujettes à avoir un emploi que les autres (Lindsay, Lamptey, et al., 2019). Il est également possible de voir cet effet positif chez les personnes ayant des incapacités intellectuelles ayant fréquenté un établissement postsecondaire (Beschen, 2018).

⁶⁸ Ces qualités personnelles sont d'autant plus importantes pour les personnes ayant des incapacités, qu'il est attendu, d'ici 2024, que le deux tiers des 6 000 000 millions d'emplois créés requerront une formation collégiale ou universitaire (Canadian Hearing Services, 2021).

⁶⁹ Les écrits indiquent que les personnes ayant des incapacités détenant une formation postsecondaire ont des revenus 39 % supérieurs aux autres (Canadian Hearing Services, 2021).

à développer des services de soutien visant à les accueillir, de même qu'à évaluer et répondre à leurs besoins.

Augmentation du nombre d'étudiant·es ayant des incapacités et défis pour les établissements postsecondaires

Au cours des dernières années, plusieurs observatrices et observateurs ont observé une croissante importante du nombre d'étudiant·es ayant des incapacités dans les établissements postsecondaires au Canada⁷⁰. Certain·es études affirment qu'en Ontario, entre les années 2006 et 2011, il a été possible de constater une augmentation de 67 % des étudiant·es ayant des troubles mentaux dans les collèges et les université de cette province, soit deux fois la progression des étudiant·es n'ayant pas d'incapacités pendant la même période⁷¹. Selon les statistiques disponibles, les étudiant·es ayant des incapacités compteraient aujourd'hui pour 18 % à 34 % de la population estudiantine (Condra et al., 2015)⁷². Cette évolution apporte son lot de défis aux établissements postsecondaires, notamment celui d'arriver à mettre en place un nombre d'accommodements raisonnables de plus en plus important dans un temps réduit et d'assurer aux étudiant·es ayant des incapacités le droit à l'égalité en matière d'éducation.

État de situation de la participation des étudiant·ess ayant des incapacités

Si l'augmentation du nombre d'étudiant·es ayant des incapacités constitue une avancée sociale appréciable, il n'en demeure pas moins que plusieurs membres de ce groupe, tout particulièrement les personnes ayant des incapacités intellectuelles ou neurodéveloppementales, peinent encore à y trouver leur place (Beschen, 2018; Easterbrook et al., 2019; Talapatra et al., 2020)⁷³. Plusieurs auteur·es affirment que les étudiant·es de ce groupe spécifique sont également plus susceptibles de retarder le début de leurs

⁷⁰ Il est à noter que cette tendance s'observe dans plusieurs autres pays, dont notamment les États-Unis, le Royaume-Uni et l'Australie (Condra et al., 2015).

⁷¹ Il est important de noter que 49 % des étudiant·es ayant des troubles mentaux ont développé leurs premiers symptômes alors qu'ils fréquentaient un établissement postsecondaire, certain·es subitement, d'autres progressivement (Condra et al., 2015).

⁷² Il est difficile d'estimer le nombre d'étudiant·es ayant des incapacités, car plusieurs de ces personnes ne reconnaissent pas nécessairement leurs symptômes comme une manifestation de troubles mentaux et certaines choisissent de ne pas dévoiler leurs incapacités aux services de soutien présents dans les établissements postsecondaires (Condra et al., 2015).

⁷³ Cette situation s'explique tout d'abord par le fait qu'au Canada, 19 % des jeunes ayant des incapacités n'ont pas complété leurs études secondaires, comparativement à 9 % pour les autres (Lindsay, Lamptey, et al., 2019).

études postsecondaires et à les abandonner après seulement une année (Easterbrook et al., 2019)⁷⁴. Ces réalités font en sorte que les personnes ayant des incapacités demeurent, encore aujourd'hui, largement sous-représentées dans certains programmes postsecondaires⁷⁵ et y présentent des taux de diplomation inférieur (Fleet & Kondrashov, 2019)⁷⁶. Elles auraient aussi parfois des dettes d'études supérieures aux autres (Ontario Deaf Youth Collective, 2022).

Parmi les femmes québécoises de 15-64 ans fréquentant un établissement d'enseignement postsecondaire en 2017, 32 % étaient à l'université, 44 % se trouvaient dans une école de métier, un collège, un cégep ou un établissement non universitaire et 24 % dans une école primaire ou secondaire (Deslauriers & Millaire Lafantaisie, 2023)⁷⁷. Il est à noter que nombre de celles ayant des incapacités physiques ont tendance à se diriger vers les sciences sociales ou la relation d'aide, des programmes qui les conduisent souvent à occuper des professions traditionnellement féminines (Lindsay, Cagliostro, Albarico, et al., 2019).

Les auteur-es avancent que 74 % des femmes ayant des incapacités considèrent que leur condition a affecté leurs études secondaires ou postsecondaires et que 34 % d'entre elles indiquent avoir mis un terme à une formation pour cette même raison. D'autres estiment toutefois que les étudiant-es ayant des troubles mentaux seraient les plus sujettes à abandonner leurs études postsecondaires (Condra et al., 2015).

⁷⁴ Un taux similaire de femmes et d'hommes canadien·nes (29 %) ont abandonné leurs études postsecondaires en raison de leur condition ou d'un manque de soutien, selon Schimmele, Jeon et Arim (Schimmele, Jeon, & Arim, 2021a).

⁷⁵ D'après une enquête américaine réalisée en 2016, moins de 3 % des étudiant-es en médecine auraient des incapacités (Gault et al., 2020). Les étudiant-es ayant des incapacités seraient également sous-représenté-es dans les domaines des sciences, des technologies, de l'ingénierie et des mathématiques. Ceci n'est pas étranger au fait que plusieurs personnes de ce groupe se sont découragé-es au secondaire de suivre les cours prérequis pour s'inscrire dans ces disciplines dans les établissements postsecondaires (Lindsay, Cagliostro, Albarico, et al., 2019).

⁷⁶ Selon les données disponibles, seulement 14 % des Canadien·nes de 25-64 ans ayant des incapacités auraient un baccalauréat ou davantage, comparativement à 27 % pour les autres (Arim & Frenette, 2019). Il est à noter qu'au Canada, une proportion plus importante de femmes que d'hommes détiendraient un diplôme collégial (21 % contre 11 %) ou un baccalauréat (23 % contre 12 %). Il en serait autrement pour ce qui est des diplômes provenant des écoles de métiers (4 % contre 7 %) (Schimmele et al., 2021a).

⁷⁷ Il est à noter, qu'au Québec, la proportion des femmes (12 %) et des hommes (10 %) de 15-64 ans ayant des incapacités et fréquentant un établissement d'enseignement, est similaire (Deslauriers & Millaire Lafantaisie, 2023). Il en est de même en ce qui concerne les membres de ce groupe n'ayant pas de diplôme secondaire (28 % dans les deux cas).

Selon l'ECI 2017, 50 % des Canadien·nes ayant des incapacités auditives ont un diplôme d'études secondaires ou moins, 29 % une formation collégiale ou d'une école de métiers tandis que 21 % ont terminé une formation universitaire (Gupta et al., 2022). Si moins de Canadien·nes ayant des incapacités visuelles ont terminé l'école secondaire avec succès (45 %) que le groupe précédent, cette population est plus nombreuse à détenir un diplôme collégial ou d'une école de métiers (26 %) et présente un taux de diplomation universitaire similaire (21 %) (Gupta et al., 2021)

Facteurs environnementaux influençant la participation des personnes ayant des incapacités aux études postsecondaires

Les auteur·es s'accordent pour dire que les personnes ayant des incapacités sont sujettes à rencontrer nombre d'obstacles tout au long de leurs études postsecondaires. Les auteur·es ont tout d'abord identifié plusieurs aspects liés aux lois et aux politiques canadiennes et provinciales : 1) l'inexistence d'un ministère fédéral de l'Éducation ayant pour mission d'assurer l'inclusivité des études postsecondaires partout sur le territoire canadien (Beschen, 2018), 2) l'absence, dans certaines provinces, de lois sur l'accessibilité (Cheang, 2020) et 3) un soutien financier insuffisant (Beschen, 2018; Easterbrook et al., 2019). D'autres ont signalé la réduction des services de réadaptation professionnelle offerts en Ontario à l'intention des personnes sourdes ou ayant des incapacités auditives, ainsi que le financement disponible pour s'inscrire dans des établissements américains en l'absence d'institutions d'enseignement canadiennes offrant leurs cours en langue des signes (Ontario Deaf Youth Collective, 2022)⁷⁸. Quelques auteur·es ont aussi évoqué le manque de transport adapté en région.

Plusieurs ont également fait référence à la culture capacitiste prévalant souvent dans les établissements postsecondaires. Cette dernière se manifesterait d'abord par : 1) les représentations associées à l'étudiant·e idéal·e et aux attentes en matière de productivité et de performance (nombre d'heures de pratiques, respect d'attitudes ou de standards prédéterminés, etc.) (Bruce & Aylward, 2021; Cheang, 2020; Easterbrook et al., 2019; Epstein et al., 2020; Gault et al., 2020)⁷⁹ et 2) les limites imposées

⁷⁸ Certain·es avancent que ces changements ont eu pour effet de réduire de 75 % la fréquentation de ces étudiant·es dans ces établissements postsecondaires (Ontario Deaf Youth Collective, 2022).

⁷⁹ Selon ces auteur·es, ces réalités, d'une part, font des déficiences et des incapacités des caractéristiques personnelles dévalorisées et, d'autre part, convainquent les personnes ayant des incapacités de la nécessité de se présenter comme des étudiant·es modèles capables d'atteindre les mêmes niveaux de productivité et de performance que les autres (Easterbrook et al., 2019). Les personnes se trouvant dans l'impossibilité d'incarner cet idéal en viennent souvent à s'autostigmatiser et à vivre de la peur, de la honte et de la fatigue, des réalités susceptibles d'augmenter leurs incapacités et leurs symptômes (Condra et al., 2015).

par les facultés et les services de soutien quant aux accommodements jugés raisonnables (Easterbrook et al., 2019)⁸⁰. Cette situation provient notamment du fait que plusieurs organisations s'appuient sur le modèle individuel de l'accommodement⁸¹ (Condra et al., 2015). Ceci demande aux étudiant-es d'entrer en contact avec les services de soutien, de s'autoidentifier, de fournir une documentation élaborée (diagnostic, évaluations fonctionnelles, etc.) pouvant s'avérer longue ou coûteuse à obtenir, notamment lorsque les personnes qui doivent la fournir viennent de l'étranger (Epstein et al., 2020) ou que leurs symptômes se révèlent épisodiques ou progressifs et que leurs effets varient grandement dans le temps. Les étudiant-es ayant des incapacités doivent également déterminer quels sont les accommodements jugés nécessaires à leurs yeux pour combler les besoins liés à leur condition (Canadian Hearing Services, 2021; New Brunswick Premier's Council on Disabilities, 2021)⁸². Ces réalités font en sorte que plusieurs individus de ce groupe peuvent voir leurs demandes refusées, pour des raisons financières ou parce qu'elles sont considérées déraisonnables, alors qu'ils en ont réellement besoin (Epstein et al., 2020). Ceci pousse d'ailleurs certains de ces individus à négocier directement avec leurs enseignant-es⁸³ afin d'éviter de passer par les services de soutien aux étudiant-es ayant des incapacités, parfois avec succès, d'autres fois non, ou encore à préférer ne pas dévoiler leurs incapacités de peur d'être discriminé-es (Condra et al., 2015)⁸⁴.

Les auteur-es avancent que le capacitisme se perçoit également à travers 3) le manque de connaissances et les préjugés des facultés, des enseignant-es et des collègues de classe envers le handicap,

⁸⁰ Selon les auteur-es, les accommodements les plus souvent offerts par les établissements postsecondaires sont les suivants : 1) lieu particulier, soutien technique ou humain ou temps supplémentaire pour les examens, 2) technologies d'assistance (lecteur d'écran, calculatrices adaptées, etc.), 3) documents et renseignements en format alternatif (gros caractères, sous-titrage, etc.), 4) personnel de soutien (preneur de notes, interprètes en langue des signes, etc.), 4) soutien humain (gestion du temps, correction, etc.) et 5) références à des services hors campus (New Brunswick Premier's Council on Disabilities, 2021).

⁸¹ Certain-es auteur-es avancent que le modèle individuel de l'accommodement s'inscrit en droite ligne avec les approches existantes dans les écoles primaires et secondaires visant à compenser les incapacités des étudiant-es ayant celles-ci par le biais de programmes particuliers (Bruce & Aylward, 2021).

⁸² Certain-es auteur-es signalent que le modèle individuel de l'accommodement fonctionne le mieux avec les personnes dont les incapacités sont permanentes et stables, comparativement à celles ayant des incapacités épisodiques ou variables dans le temps (Condra et al., 2015). Ces auteur-es affirment que les personnes se retrouvant dans une telle situation doivent se contenter d'accommodements temporaires, le temps de voir si leurs symptômes se prolongent pendant une longue période ou non.

⁸³ À ce sujet, les études indiquent que les enseignant-es peinent souvent à déterminer comment soutenir convenablement les étudiant-es ayant des incapacités, et ce, en toute équité avec les autres étudiant-es (Fleet & Kondrashov, 2019).

⁸⁴ Il est à noter que plusieurs étudiant-es ayant des incapacités ne sont pas au courant des obligations des établissements postsecondaires en matière d'accommodements ni de l'existence des services de soutien qui leur sont destinés (Condra et al., 2015).

la conception universelle, les accommodements et les chances de succès des étudiant-es ayant des incapacités (Bruce & Aylward, 2021; Condra et al., 2015; Easterbrook et al., 2019; Fleet & Kondrashov, 2019; Gault et al., 2020) et 4) les pratiques d'enseignement et évaluatives privilégiées par les enseignant-es (travaux écrits) (Fleet & Kondrashov, 2019).

Le capacitisme s'observe finalement par : 5) une accessibilité aux bâtiments (ou aux lieux d'apprentissage) (Gault et al., 2020) et aux outils pédagogiques employés par les professeur-es (ex : plateformes en ligne) qui n'est pas toujours au rendez-vous (Fleet & Kondrashov, 2019) et 6) un manque de disponibilité des aides techniques nécessaires pour accéder aux enseignements prodigués en classe ou en ligne (Gupta et al., 2021)

Avantages de l'inclusivité des études postsecondaires

Les auteur-es s'entendent pour dire que l'inclusivité des études postsecondaires, laquelle se manifeste notamment par l'adoption des principes de la conception universelle des outils pédagogiques et des enseignements⁸⁵ et la reconnaissance pleine et entière des droits des locutrices et locuteurs des langues de signes à poursuivre une formation dans leur langue⁸⁶, comportent de nombreux avantages, et ce, tant pour les étudiant-es ayant des incapacités, les étudiant-es sans incapacités et les établissements postsecondaires que pour la société en général. La manifestation de ces différents avantages nécessite toutefois du personnel administratif, facultaire et enseignant capable d'identifier et de réduire les obstacles de manière collaborative (Fleet & Kondrashov, 2019). Il est toutefois à noter que nombre d'établissements postsecondaires peinent encore aujourd'hui à mettre en œuvre des mesures favorisant l'inclusivité des études postsecondaires.

Pour les étudiant.e.s ayant des incapacités

Les études avancent, tout d'abord, que l'inclusivité de la formation postsecondaire favorise un meilleur accès des étudiant-es ayant des incapacités aux infrastructures physiques, aux technologies et

⁸⁵ Les principes de la conception universelle sont les suivants : 1) la flexibilité, 2) l'équité, 3) la tolérance à l'erreur, 4) la simplicité, 5) l'intuitivité, 6) le faible niveau d'effort (Fleet & Kondrashov, 2019).

⁸⁶ Dans un établissement postsecondaire inclusif, les locutrices et locuteurs des langues de signes se sentent accepté-es et compris, et ce, tant en classe qu'à l'extérieur (pauses, dîners, activités extracurriculaires) (Canadian Hearing Services, 2021)

aux contenus ainsi qu'à un soutien en classe au besoin. Plaçant la flexibilité au cœur des apprentissages, elle contribue à réduire sensiblement leurs dépenses énergétiques⁸⁷ et leur niveau de stress, ainsi qu'à accroître leur taux de présence en classe. Selon les auteur-es, ces réalités contribuent positivement à la réussite académique et à la diplomation des étudiant-es ayant des incapacités (Fleet & Kondrashov, 2019). Certain-es auteur-es rapportent que l'inclusivité réduit aussi considérablement leurs besoins d'aménagement et la stigmatisation associée à leur auto-identification ainsi que leur utilisation des services de soutien offerts aux étudiant-es ayant des incapacités.

Pour l'ensemble des étudiant-es

Les auteur-es affirment ensuite que l'inclusivité des études postsecondaire amène les étudiant-es n'ayant pas d'incapacités à devenir plus sensibilisés à l'accessibilité universelle, aux accommodements raisonnables ainsi qu'aux discriminations et au harcèlement vécus par les personnes ayant des incapacités (Fleet & Kondrashov, 2019). D'autres indiquent que l'intégration des principes de la conception universelle favorise l'adoption d'une meilleure communication⁸⁸ et de pratiques éducatives davantage flexibles permettant aux étudiant-es de reprendre certains exercices, de recevoir davantage de commentaires et d'avoir de meilleurs résultats académiques (Canadian Hearing Services, 2021).

Pour les établissements postsecondaires

Les auteur-es indiquent que l'inclusivité des études postsecondaires permet de réduire significativement les obstacles, ainsi que le recours aux services de soutien et aux accommodements raisonnables par les étudiant-es ayant des incapacités (Fleet & Kondrashov, 2019). Certain-es affirment que ceci permet de réduire les coûts associés aux services de soutien aux étudiant-es ayant des incapacités, de dégager leur personnel de la réalisation de plusieurs tâches administratives et contribue à une plus grande proactivité de leur part en faveur de l'inclusivité des études postsecondaires. Il est

⁸⁷ Un établissement postsecondaire inclusif permet aux personnes ayant des incapacités de réduire leurs dépenses énergétiques liées à la mise en accessibilité de leur environnement et l'assurance d'être bien comprises des services de soutien, du personnel administratif, des enseignant-es et de leurs collègues et d'investir leurs efforts dans leur réussite académique (Canadian Hearing Services, 2021).

⁸⁸ L'intégration des principes de la conception universelle dans les programmes postsecondaires favorise la clarification des attentes, la mise à disposition d'échéanciers plus faciles à comprendre, la disponibilité de la matière des programmes de formation en plusieurs formats, la proposition de différentes activités évaluatives, etc., selon Fleet et Kondrashov (Fleet & Kondrashov, 2019).

également à noter que cette dernière contribue finalement à une augmentation de la satisfaction des enseignant-es (Fleet & Kondrashov, 2019). Il est toutefois à noter que l'intégration des principes de la conception universelle à l'intérieur des programmes postsecondaires demande temps et efforts pour les personnes responsables de leur déploiement.

Pour la société dans son ensemble

Les auteur-es rapportent finalement que l'inclusivité des études postsecondaires permet aux organisations d'embaucher des personnes ayant des incapacités pouvant contribuer positivement à l'amélioration des produits et des services offerts à la population (Easterbrook et al., 2019; Gault et al., 2020)

Initiatives visant l'inclusivité des études postsecondaires

La littérature consultée a permis d'identifier deux types d'initiatives favorisant l'inclusivité des études postsecondaires pour les personnes ayant des incapacités intellectuelles ou neurodéveloppementales : 1) des programmes d'éducation spécialisée et 2) des programmes réguliers offerts dans les collèges et les universités. Il est à noter qu'aux États-Unis certaines de ces personnes fréquentent les établissements postsecondaires au moyen du programme national des Olympiques spéciaux (Beschen, 2018)⁸⁹.

Programmes d'éducation spécialisée

Certain-es auteur-es indiquent qu'un total de quinze établissements postsecondaires publics de la Colombie-Britannique offrent 42 programmes d'éducation spécialisés dans leurs murs⁹⁰. Ces derniers permettent aux personnes ayant des incapacités d'acquérir des compétences favorisant leur autonomie, leur littératie et leur numératie. À cela s'ajoute des cours visant à les outiller en matière d'utilisation des

⁸⁹ Selon cet auteur, un total de 225 campus collégiaux collaborent avec ce programme national et 50 d'entre eux offrent également des programmes postsecondaires inclusifs dans lesquels les étudiant-es ayant ou non des incapacités interagissent dans des clubs sportifs et dans le cadre de la vie estudiantine.

⁹⁰ Près du trois-quarts (73 %) des quinze établissements postsecondaires proposent des programmes de préparation à l'emploi et le dixième d'entre eux soutiennent l'acquisition de compétences éducatives. Plus de la moitié (54 %) de ces programmes sont à temps plein et le quart d'entre eux peuvent être suivis à temps plein ou partiel (25 %) (Lowndes, 2021).

technologies de l'information, les préparer au marché du travail et améliorer leurs aptitudes professionnelles (Lowndes, 2021). Les statistiques disponibles montrent que plus de 1000 étudiant-es ayant des incapacités participent à l'un ou l'autre de ces programmes.

Programmes réguliers

Les documents consultés montrent que 20 établissements postsecondaires albertains, en collaboration avec *Inclusion Alberta*, offrent la possibilité à des personnes ayant des incapacités intellectuelles ou neurodéveloppementales de participer aux activités éducatives et à la vie étudiante au même titre que les autres. Cette dernière organisation effectue des interventions auprès des facultés et des enseignant-es pour assurer la disponibilité des contenus des cours et des évaluations dans des formats qui sont compréhensibles pour ces personnes (Beschen, 2018).

Une autre initiative existe en Colombie-Britannique, avec le concours de la *British Columbia Initiative for Inclusive Post-Secondary Education*. Les étudiant-es bénéficiant de ce programme ont accès à une ressource leur permettant d'accéder facilement aux mêmes cours et lieux que les autres. Il est à noter qu'aucun prérequis n'est nécessaire pour y participer (Beschen, 2018).

Les personnes qui suivent ces programmes reçoivent un certificat de participation et non un diplôme d'études postsecondaires (Beschen, 2018).

Solutions pour améliorer l'inclusivité des établissements postsecondaires

Plusieurs auteur-es ont proposé des solutions pour améliorer l'inclusivité des études postsecondaires. Certain-es estiment, dans un premier temps, que les établissements doivent passer du modèle individuel de l'accommodement à une perspective sociale du handicap valorisant les déficiences et les incapacités⁹¹, la conception universelle⁹², la réduction des obstacles et le développement

⁹¹ La valorisation des déficiences et des incapacités conduit à remettre en question les perceptions capacitistes voulant que ces caractéristiques personnelles soient fondamentalement négatives et les personnes les présentant, incompetentes.

⁹² Certain-es auteur-es invitent les établissements postsecondaires à adopter un code du bâtiment reconnaissant l'accessibilité universelle comme l'un de leurs piliers fondamentaux (Epstein et al., 2020). Ces auteur-es avancent également que les établissements devraient donner accès en continu à l'information sur l'accessibilité de leurs infrastructures aux étudiant-es, et ce, en temps réel.

d'environnements d'apprentissage individualisés (Cheang, 2020; Condra et al., 2015; Epstein et al., 2020; Fleet & Kondrashov, 2019)⁹³. Pour y arriver, les personnes responsables concernées se doivent de reconnaître l'intersectionnalité des systèmes d'oppression et les manières par lesquelles leurs interactions contribuent à l'émergence d'une foule d'obstacles supplémentaires pour les personnes issues de la diversité⁹⁴ (Cheang, 2020). Ce changement requiert également de responsabiliser le personnel de tous les niveaux et de lui offrir la formation, les outils et le soutien nécessaires pour assurer son ouverture à la différence, l'accessibilité des programmes collégiaux et universitaires et offrir des accommodement en cas de besoin (Epstein et al., 2020; Fleet & Kondrashov, 2019). Cet auteur avance également que des sommes supplémentaires devraient être investies par les établissements postsecondaires pour améliorer les services de sensibilisation et de promotion de la santé mentale offerts à l'ensemble des étudiant-es⁹⁵.

Certain-es auteur-es suggèrent ensuite que les approches pédagogiques et les contenus employés dans le cadre des cours soient développés en fonction d'une approche fondée sur la conception universelle afin de correspondre aux capacités et aux styles d'apprentissage de chacun-e⁹⁶. Ces auteur-es ajoutent que les règles entourant l'accès aux accommodements devraient également être revues de telle sorte que ces derniers soient obtenus sur la base des besoins des étudiant-es ayant des incapacités et non à la suite d'un processus d'évaluation de leur déploiement (Epstein et al., 2020). Cet auteur ajoute qu'il est nécessaire d'entreprendre une réflexion quant à : 1) ce qui constitue le handicap et un accommodement raisonnable, 2) comment les standards associés à l'intégrité académique sont régulièrement employés pour refuser les demandes des étudiant-es en la matière, 3) l'embauche de professionnel-les de la santé

⁹³ Certain-es observatrices et observateurs estiment que les établissements postsecondaires auraient avantage à tirer partie des connaissances et des besoins des étudiant-es ayant des incapacités pour les soutenir dans la révision de leurs politiques, de leurs programmes et de leurs services (Condra et al., 2015).

⁹⁴ Certain-es auteur-es ont d'ailleurs appelé à ce que des données soient colligées au fédéral et au provincial afin de documenter les obstacles et les discriminations rencontrées, et que des comités Équité, Diversité et Inclusion (EDI) soient mis en place dans l'ensemble des établissements postsecondaires (Epstein et al., 2020). Ces structures pourraient être appelées à guider ces derniers en ce qui concerne le développement : 1) de politiques et de pratiques inclusives intégrant la question du handicap, 2) de guides encadrant la recherche et encourageant l'engagement des personnes ayant des incapacités dans les projets de recherche les concernant, 3) la mise en place de programmes de bourses ou autres incitatifs financiers pour les étudiant-es ayant des incapacités et 4) le recrutement et la rétention du personnel ayant des incapacités.

⁹⁵ Ces services pourraient contribuer à faire des campagnes visant à réduire la stigmatisation des étudiant-es ayant des troubles mentaux, et ce, en participant à la propagation d'une culture d'acceptation sur les campus et à encourager les personnes à obtenir des traitements en cas de besoin. Certaines études avancent que des ressources conseil issues de la diversité devraient être embauchées dans le cadre de ces campagnes afin d'offrir des services sensibles aux différentes réalités vécues par les étudiant-es issues de la diversité.

⁹⁶ Certain-es auteur-es considèrent que les étudiant-es ayant des incapacités devraient être engagé-es dans le développement même des cours (Fleet & Kondrashov, 2019).

capables d'évaluer les personnes ayant des maladies chroniques et 4) l'élaboration des procédures qui devraient être mises en place afin d'assurer que la résolution des conflits entourant l'accès aux accommodements s'effectue de manière transparente par l'ensemble des parties concernées.

Certain·es auteur·es appellent également les établissements postsecondaires à multiplier les moyens par lesquels les personnes ayant des incapacités peuvent en venir à les fréquenter et y acquérir une foule de connaissances ou d'expériences, que ce soit par le biais de clubs sportifs, de programmes réguliers, etc. (Beschén, 2018).

D'autres chercheur·es estiment que les facultés et le personnel enseignant devraient réfléchir à comment certaines cultures et exigences disciplinaires contribuent à la reproduction des préjugés et augmentent les probabilités que des étudiant·es ayant des incapacités rencontrent des obstacles et des situations de handicap dans le cadre de leur formation postsecondaire (Epstein et al., 2020).

Promesses de l'intelligence artificielle

Certains articles ont recensé quelques-unes des applications potentielles de l'intelligence artificielle pouvant soutenir la participation des étudiant·es ayant des incapacités dans leurs études postsecondaires, par exemple : 1) des outils d'identification des personnes et des objets ainsi que de reconnaissance optique des caractères des textes et des tableaux (ex. : Office Lens), 2) des outils de transcription audio en texte, 3) des technologies de lecture labiale et 4) un logiciel de synthèse de textes (Fichten et al., 2021). D'autres ont rapporté que les technologies portables (montres intelligentes, Google glass, etc.) et les assistants personnels peuvent faciliter la réalisation des travaux scolaires aux étudiant·es ayant des incapacités ainsi que la communication en langue des signes avec leurs coéquipières et coéquipiers. Malgré ces progrès, très peu d'études ont été réalisées sur l'utilisation de ces technologies dans un cadre réel ni se sont intéressées à savoir comment elles pourraient affecter l'apprentissage (Fichten et al., 2021).

3.4.2.3 Stages et apprentissages intégrés au travail

Importance des stages et apprentissages intégrés au travail

Les auteur-es s’entendent pour dire que les stages et les apprentissages intégrés au travail comportent de nombreux avantages pour les étudiant-es ayant des incapacités fréquentant les établissements postsecondaires. Plusieurs affirment, dans un premier temps, qu’ils leur permettent de gagner des revenus tout en apprenant (Canadian Hearing Services, 2021). D’autres indiquent qu’ils contribuent à mettre en application les connaissances acquises dans les formations et identifier les types d’emploi que les personnes souhaitent occuper ou non. Certain-es auteur-es considèrent que les stages facilitent la transition des études postsecondaires vers le marché du travail et augmentent considérablement les occasions professionnelles (Canadian Hearing Services, 2021; Gatto et al., 2021). D’autres affirment qu’ils peuvent finalement outiller les étudiant-es ayant des incapacités sur les manières de présenter leurs incapacités et leurs besoins d’accommodements à leurs employeur-es (Gatto et al., 2021)⁹⁷. Ces différentes raisons expliquent pourquoi le gouvernement canadien et celui de l’Ontario ont développé des programmes, tels que *Investing in Young Canadians*⁹⁸ et *Career Ready Fund* visant à permettre à un plus grand nombre d’étudiant-es ayant des incapacités ou non d’effectuer des stages ou des apprentissages intégrés au travail durant leurs études postsecondaires (Gatto et al., 2021)⁹⁹.

Ces différentes initiatives sont d’autant plus importantes pour les étudiant-es ayant des incapacités que ce groupe a souvent davantage de difficultés à trouver une première expérience de travail et acquérir de l’expérience professionnelle (Canadian Heritage, 2020). Ceci appelle les établissements postsecondaires et les professionnel·les de la santé et des services sociaux à les accompagner de telle sorte que ces étudiant-es puissent effectuer des stages et des apprentissages intégrés au travail le plus

⁹⁷ Certain-es auteur-es affirment toutefois que très peu d’étudiant-es inscrit-es dans les programmes d’enseignement coopératif dévoilent leurs incapacités à leurs employeur-es comparativement à ce qui est observé dans les autres formes de stages et d’apprentissages intégrés au travail (Gatto et al., 2021). Ces étudiant-es indiquent également avoir de la difficulté à identifier les accommodements nécessaires à leurs besoins. Selon ces auteur-es, cette situation provient peut-être du fait que les programmes d’enseignement coopératif sont rémunérés et s’apparentent davantage à un emploi que les autres formes de stages et d’apprentissages offerts, lesquels s’avèrent souvent plus souples dans leur réalisation.

⁹⁸ Un total de 800 millions de dollars ont été investis dans ce programme afin de permettre à 84 000 étudiant-es de réaliser, chaque année, des stages ou des apprentissages intégrés au travail (Gatto et al., 2021).

⁹⁹ Certain-es observatrices et observateurs avancent que l’introduction de ces programmes amène les établissements postsecondaires à devoir jouer un plus grand rôle dans l’intégration professionnelle des étudiant-es ayant ou non des incapacités (Gatto et al., 2021; MQO Research, 2019).

rapidement possible dans leur parcours académique (Gordon, 2019). Cet auteur considère que ces expériences peuvent également les introduire aux manières par lesquelles les accommodements se négocient dans le cadre d'un emploi.

Difficultés d'accès aux stages et apprentissages intégrés au travail

Malgré les avantages pour les étudiant-es ayant des incapacités de réaliser des stages et des apprentissages intégrés au travail, force est de constater que ce groupe y a généralement moins accès que les autres¹⁰⁰. Cette situation n'est pas étrangère au fait que la plupart des initiatives visant l'inclusivité des études postsecondaires se sont concentrées sur les apprentissages réalisés en classe et non ceux qui sont acquis hors classe (Epstein et al., 2020). Ceci fait en sorte que très peu d'attention a été accordée aux manières par lesquelles les stages et les apprentissages intégrés au travail peuvent être aménagés pour répondre aux besoins des étudiant-es ayant des incapacités¹⁰¹. Ces réalités sont tout particulièrement présentes pour les individus de ce groupe souhaitant œuvrer dans le domaine de la santé (Epstein et al., 2020)¹⁰². Du fait des environnements d'apprentissage inaccessibles¹⁰³, il arrive donc que certain-es de ces étudiant-es ne soient pas en mesure d'acquérir une identité professionnelle et les savoirs pratiques incontournables à l'exercice de leur profession. Il va sans dire que cette situation peut affecter leur parcours académique et leurs occasions professionnelles subséquentes.

¹⁰⁰ Les groupes les moins sujets à y avoir accès sont ceux des étudiant-es ayant des troubles mentaux, des troubles d'apprentissage ou présentant des comorbidités. Il est à noter qu'au Canada, il n'y a pas de données sur la participation des étudiant-es ayant des incapacités aux programmes de stages et d'apprentissages intégrés au travail (Gatto et al., 2021).

¹⁰¹ Certain-es auteur-es indiquent que les facultés sont souvent mal équipées pour communiquer avec les étudiant-es ayant des incapacités nécessitant des accommodements dans le cadre de leur stage ou de leurs apprentissages intégrés au travail (Epstein et al., 2020). Cette situation contribue souvent à la vulnérabilisation des étudiant-es y participant, lequel·les se retrouvent à devoir éduquer leurs superviseur-es de stage et à leur faire part de leurs besoins, sans soutien de la part de leur établissement postsecondaire (Condra et al., 2015).

¹⁰² Certains stages et apprentissages intégrés au travail réalisés auprès de jeunes, d'âinés et de personnes en détention peuvent présenter certains enjeux, notamment celui d'avoir un casier judiciaire vierge et de transmettre des informations au sujet de ses troubles mentaux ou de ses contacts avec les services d'urgence (Condra et al., 2015).

¹⁰³ Les études montrent que l'organisation temporelle fondée sur l'urgence et la rapidité, la surveillance constante, la centralité des technologies et la résistance au changement du personnel font des milieux cliniques des environnements de travail inflexibles et inaccessibles. Ceci explique pourquoi plusieurs superviseur-es de stage estiment que les accommodements offerts dans les établissements postsecondaires ne peuvent être mis en œuvre dans le domaine de la santé sans perturber le travail d'équipe ou le rythme de travail et poser des risques aux patient-es ou, s'ils le sont, peuvent miner la crédibilité des étudiant-es souhaitant intégrer ce milieu (Epstein et al., 2020).

Il est également à noter que l'organisation canadienne responsable de l'accréditation des stages et des apprentissages intégrés au travail, *Co-operative Education and Work-Integrated Learning Canada*, requièrent des étudiant-es de s'y consacrer à temps plein (35 heures par semaine). Certain-es auteur-es considèrent qu'une telle règle peut constituer un obstacle pour plusieurs étudiant-es ayant des incapacités (Gatto et al., 2021).

Solutions pour favoriser la participation des étudiant-es ayant des incapacités aux programmes de stages et d'apprentissages intégrés au travail

Quelques études ont identifié les pistes de solutions suivantes pour favoriser la participation des étudiant-es ayant des incapacités aux programmes de stages et d'apprentissages intégrés au travail :

- 1) mettre en place des programmes fédéral et provinciaux visant à offrir des incitatifs financiers aux employeur-es souhaitant accueillir des étudiant-es ayant des incapacités dans leur entreprise (Gordon, 2019),
- 2) veiller à ce que les services de soutien aux étudiant-es ayant des incapacités s'assurent que ces personnes puissent accéder aux accommodements dont elles ont besoin afin de bénéficier pleinement de ces occasions professionnelles (Gatto et al., 2021) et
- 3) flexibiliser les conditions de participation (temps partiel, nombre d'heures à réaliser, etc.) (Gatto et al., 2021).

3.4.3 Interventions auprès des jeunes ayant des incapacités

Importance d'intervenir lors de la transition secondaire – marché du travail

Les chercheur·es avancent que la transition secondaire – marché du travail constitue une étape cruciale du développement personnel des jeunes ayant des incapacités, au même titre que la transition secondaire – postsecondaire. Ces chercheur·es soulignent que les membres de ce groupe ne poursuivant pas leurs études postsecondaires ou ayant des incapacités intellectuelles sont davantage à risque de vivre de l'isolement et de faire face à des périodes d'inactivité professionnelle ou de chômage (Lindsay, Lamptey, et al., 2019). Il va sans dire que de telles réalités, lorsqu'elles sont vécues en début de carrière, peuvent avoir des effets à long terme sur leur identité et leur vie professionnelles, mais également sur la perception de leur santé et de leur qualité de vie (Jetha et al., 2019; Perri et al., 2021). Ceci a conduit certain·es observatrices et observateurs à réclamer l'adoption de politiques spécifiques et la mise en place de programmes gouvernementaux soutenant les jeunes ayant des incapacités dans leurs premiers pas sur le marché du travail et à veiller à ce qu'ils puissent s'y maintenir à long terme.

Difficultés vécues dans le cadre de la transition secondaire – marché du travail

Les auteur·es ont discuté que nombre de jeunes ayant des incapacités étaient désavantagés lors de leur transition secondaire – marché du travail. Plusieurs affirment que ces jeunes n'ont souvent pas eu la chance d'avoir des expériences socioprofessionnelles significatives (petits emplois, bénévolat, etc.) alors qu'elles sont à l'école secondaire. Il est à noter que les personnes ayant des incapacités intellectuelles ou neurodéveloppementales sont davantage susceptibles de se retrouver dans une telle situation (Talapatra et al., 2020)¹⁰⁴. Ces réalités font en sorte que plusieurs jeunes ayant des incapacités ont de la difficulté à répondre aux exigences du marché du travail, du fait de leurs aptitudes socioprofessionnelles moins développées que les autres au même âge, et à avoir accès aux accommodements qui leur sont nécessaires étant donné leur inexpérience à discuter de leurs incapacités et de leurs besoins avec des employeur·es (Lindsay, Cagliostro, Leck, Shen, & Stinson, 2019a; Rashid et al., 2020).

¹⁰⁴ Plusieurs études ont indiqué que les expériences socioprofessionnelles, rémunérées ou non, parce qu'elles permettent aux jeunes de développer leur motivation à travailler, leur autonomie, leur estime personnelle et leurs réseaux professionnels, sont perçues comme un prédicteur important de leur intégration en emploi une fois l'école secondaire terminée (Lindsay, Cagliostro, Albarico, et al., 2019; MaRS Discovery District, 2020; Talapatra et al., 2020).

D'autres auteur-es affirment que la transition secondaire – marché du travail s'accompagne souvent d'un niveau de stress élevé. Ceci n'est pas étranger au fait que nombre de jeunes s'inquiètent quant aux processus associés à l'application et aux entrevues d'embauche. Ce niveau de stress peut s'accroître au fur et à mesure de leur exposition aux discriminations pouvant être rencontrées dans le cadre de leur recherche d'emploi (MaRS Discovery District, 2020). Il n'est donc pas étonnant que les jeunes ayant des incapacités aient tendance à se concentrer sur la recherche d'un emploi et l'obtention d'accommodements plutôt que le développement de leur carrière à long terme (Jetha, 2022). Ceci les amène à avoir de la difficulté à percevoir les tendances sociales et technologiques qui seront susceptibles d'affecter le marché du travail de demain et voir quelle pourra être leur place dans ce dernier.

Certain-es auteur-es appellent les chercheur-es, les gouvernements et les professionnel·les œuvrant dans le champ du handicap à prendre en compte la question du genre dans les politiques, les programmes et les interventions développées à l'intention des jeunes ayant des incapacités. Reconnaissant que les jeunes femmes n'ont généralement pas accès aux mêmes occasions de développement de carrière que les hommes, ces auteur-es considèrent qu'un examen des manières par lesquelles le genre peut influencer, d'une part, la nature de leurs aspirations professionnelles, leur engagement dans la formation et leur valorisation de la sécurité d'emploi et, d'autre part, comment l'organisation des ménages contraint les femmes à devoir réaliser une plus grande part des tâches domestiques et des soins aux enfants et trouver difficile d'occuper un emploi à temps plein ou d'accepter une promotion (Lindsay, Cagliostro, Albarico, et al., 2019).

Facteurs environnementaux

Du côté des facteurs environnementaux, il est possible de compter les programmes d'éducation offerts par les écoles régulières et adaptés¹⁰⁵, ainsi que les services de soutien à la transition offerts par ces dernières, les centres de réadaptation et les organismes à but non lucratif. Ces derniers peuvent accompagner les jeunes ayant des incapacités dans le développement de leurs aptitudes professionnelles, de leurs compétences communicationnelles et relationnelles, de leurs capacités de planification et d'organisation de leur vies professionnelle et personnelle, etc. (Wittevrongel, Mitchell, Hébert, Nicholas, & Zwicker, 2022).

D'autres auteur-es ont relevé le fait qu'une fois leurs études terminées, ou âgé-es de 18 ans, les jeunes ayant des incapacités se retrouvent souvent à perdre le soutien des professionnel·les des réseaux de l'éducation et des services sociaux qui les ont accompagné-es jusque-là et devoir faire une transition dans les programmes « adultes » (MQO Research, 2019), lesquels sont fondés sur des critères d'admissibilité différents. Quelques auteur-es affirment qu'en Ontario, il n'existe pas ou très peu de suivi des jeunes personnes sourde-s ou ayant des incapacités auditives une fois l'école secondaire terminée (Ontario Deaf Youth Collective, 2022).

Certain-es auteur-es ont indiqué que les discriminations rencontrées par les jeunes ayant des incapacités en emploi faisaient en sorte que ces individus doivent souvent se contenter de postes précaires ou susceptibles de disparaître en raison des changements technologiques (Lindsay, Cagliostro, Albarico, et al., 2019; Perri et al., 2021). Ces réalités font en sorte que leur transition école – marché du travail peut s'avérer plus fragile que les autres.

Quelques études considèrent que le soutien social est un élément clé au succès de la transition secondaire – marché du travail. Elles rapportent que l'accès à un réseau social pouvant informer ces jeunes quant aux offres d'emploi disponibles dans leurs organisations et leur permettre de partager leurs

¹⁰⁵ Certain-es auteur-es relèvent qu'en raison de l'inconstance des programmes éducatifs adaptés au secondaire, lesquels sont souvent à la discrétion des professeur-es, et l'absence de contrôle de leur qualité fait en sorte qu'il arrive que les jeunes ayant des incapacités ne soient pas convenablement préparé-es à relever les défis associés au marché du travail (MQO Research, 2019).

difficultés s'avère souvent un facilitateur majeur (Lindsay, Cagliostro, Albarico, et al., 2019)¹⁰⁶. Une partie considérable de ce soutien social provient de leur famille. Il est à noter qu'une recherche spécifique qu'un plus grand nombre d'hommes que de femmes considèrent ne pas avoir des relations familiales tissées serrées ni de soutien particulier de leur famille lors de leur transition école – marché du travail (Lindsay, Cagliostro, Albarico, et al., 2019). Plusieurs femmes ayant des incapacités affirment toutefois avoir fait l'objet d'une plus grande surprotection que les hommes, laquelle s'est tout particulièrement manifestée par des inquiétudes des parents quant à leur sécurité dans leurs déplacements et la peur qu'elles se fassent abusées sexuellement. Ces réalités font en sorte que certaines d'entre elles n'ont pas toujours l'estime personnelle et les compétences nécessaires pour se lancer sur le marché du travail.

À ces différents facteurs environnementaux s'ajoutent finalement l'offre de transport et les conditions de déplacement (fiabilité, longueur, sécurité, etc.).

Facteurs personnels

Du côté des facteurs personnels, les auteur-es ont souligné l'importance des aptitudes professionnelles, des compétences de vie (gestion de leur santé, défense de ses propres intérêts), de leurs capacités d'adaptation et de leur niveau d'aisance à dévoiler leurs incapacités ou demander de l'aide (Wittevrongel et al., 2022)¹⁰⁷. Certaines études ont révélé que les jeunes hommes ayant des incapacités étaient généralement moins participatifs que les femmes dans le cadre de la planification de leur transition, comptaient davantage sur leurs parents en la matière et avaient des objectifs de carrière beaucoup moins précis qu'elles (Lindsay, Cagliostro, Albarico, et al., 2019).

D'autres chercheur-es ont rappelé que le niveau de fatigue et les capacités physiques de ces jeunes ont parfois compliqué leur transition secondaire – marché du travail (Lindsay, Cagliostro, Albarico, et al., 2019). Quelques auteur-es ont fait mention de l'importance d'avoir des attentes réalistes en matière

¹⁰⁶ Une étude indique que les femmes ayant des incapacités ont davantage tendance que les hommes à avoir du soutien social de leur entourage.

¹⁰⁷ Il est à noter que certain-es auteur-es soulignent que les jeunes hommes ont davantage de difficultés à dévoiler leurs incapacités et demander de l'aide (ou des accommodements) que les femmes. Cette situation peut notamment s'expliquer par les normes sociales de genre associées à la masculinité, lesquelles exigent des hommes de se montrer forts et indépendants, contrairement à celles liées à la féminité, valorisant la communication et les relations sociales (Lindsay, Cagliostro, Albarico, et al., 2019). Ceci implique que pour les hommes, il est possible que le coût social de dévoiler leurs incapacités soit plus grand que pour les femmes.

d'emploi compte tenu de leurs incapacités (Lindsay, Cagliostro, Albarico, et al., 2019). Ceci n'empêche pas certain·es observatrices et observateurs d'indiquer que les jeunes doivent conserver l'espoir d'avoir une vie satisfaisante et se montrer résilient·es dans les épreuves (Canadian Hearing Services, 2021).

Outils d'évaluation et guides de soutien aux transitions secondaire – marché du travail

Dans le cadre de cette revue de littérature, il a été possible d'identifier trois outils et un guide pour soutenir les transitions secondaire – marché du travail des jeunes ayant des incapacités : 1) *Work Readiness Inventory* (Wittevrongel et al., 2022), 2) *Ansell-Casey Life Skills Assessment Modified* (Wittevrongel et al., 2022), 3) Pratique de TÉVA : outil d'analyse pour une équipe-école et ses partenaires (Desmarais, Ross-Lévesque, & Martin-Roy, 2022) et 4) *Effective transition Guidebook for Deaf and Hard of Hearing Students* (Canadian Hearing Services, 2021).

Work Readiness Inventory

L'outil autoadministré *Work Readiness Inventory* comprend six facteurs permettant d'évaluer le niveau de préparation au travail des jeunes ayant des incapacités : 1) la responsabilité, 2) la souplesse, 3) les habiletés, 4) la communication, 5) l'autoperception ainsi que 6) la santé et la sécurité. Les répondant·es le remplissent en indiquant leur niveau d'inquiétude (aucune inquiétude à beaucoup d'inquiétude) pour chacun des facteurs. Cet outil permet d'identifier les attributs personnels, les habitudes de travail et les mécanismes d'adaptation nécessaires pour trouver un emploi et le garder (Wittevrongel et al., 2022). Il a été validé scientifiquement auprès des jeunes neurotypiques.

Ansell-Casey Life Skills Assessment Modified

L'outil *Ansell-Casey Life Skills Assessment Modified* est un dérivé de l'*Ansell-Casey Life Skills Assessment*¹⁰⁸. Il a été modifié pour se centrer davantage sur les réalités du travail des personnes autistes. Il comprend les dimensions suivantes : 1) le niveau de préparation à l'emploi, 2) la centration sur le travail et l'action, 3) les caractéristiques de fonctionnement associées à l'autisme et 4) le bien-être. Il a été validé scientifiquement et se trouve présentement utilisé dans le cadre du programme canadien Spectre Emploi.

¹⁰⁸ Cet outil permet d'identifier les compétences des jeunes ayant des incapacités dans plusieurs domaines dont : 1) vie quotidienne, 2) gestion de sa santé, 3) communication et relations, 4) gestion du domicile et de l'argent, 5) études et travail et 6) planification des études et de la carrière.

Pratique de TÉVA : outil d'analyse pour une équipe-école et ses partenaires

Cet outil a été développé à l'intention des directions et des professionnel·les des milieux scolaires impliqué·es dans les transitions secondaire – marché du travail des jeunes ayant des incapacités. Il a pour objectifs d'identifier les bonnes pratiques en place et de favoriser une réflexion quant aux points à améliorer ou les mesures à mettre de l'avant dans leur milieu (Desmarais et al., 2022). Il s'intéresse à quatre dimensions : 1) la planification axée sur l'élève (développement du plan d'intervention, stratégies de planification, participation de l'élève), 2) le soutien au développement de l'élève (évaluation, apprentissages scolaires, soutien individualisé, emploi et compétences professionnelles, contexte pédagogique et climat scolaire), 3) la collaboration intersectorielle (cadre et contexte de collaboration, services offerts en collaboration) et 4) l'engagement de la famille (préparation de la famille, participation de la famille, autonomisation de la famille). Il intègre finalement une fiche qui permet aux équipes-école et leurs partenaires d'identifier les forces et les faiblesses actuelles de leurs démarches et les objectifs à viser. Il est à noter que si le contenu de cet outil a été validé par plusieurs organisations, il n'a pas fait l'objet d'une validation scientifique.

Effective transition Guidebook for Deaf and Hard of Hearing Students

Le document *Effective transition Guidebook for Deaf and Hard of Hearing Students* se présente comme un guide visant à outiller les étudiant·es sourd·es ou ayant des incapacités auditives, les professionnel·les de l'éducation, les parents et les employeur·es. Il propose certaines astuces concernant les transitions (post)secondaires des étudiant·es concerné·es, de même que des références et des liens vers des programmes et documents d'intérêt (Canadian Hearing Services, 2021).

Solutions pour faciliter les transitions secondaire – marché du travail

Politiques et programmes

Certain·es auteur·es ont tout d'abord indiqué que les organisations impliquées dans le développement de normes canadiennes devraient faire des recommandations aux gouvernements fédéral et provinciaux quant à l'élaboration de politiques liées au soutien des transitions secondaire – marché du travail (Perri et al., 2021). Une attention particulière devrait aussi être accordée

aux politiques encadrant l'accessibilité et l'accès aux accommodements dans les milieux d'emploi soutenant les jeunes ayant des incapacités (Perri et al., 2021).

D'autres affirment que des services de transitions secondaire – marché du travail adaptés aux réalités des jeunes personnes sourd-es ou ayant des incapacités auditives devraient être mis en place. L'organisme *Ontario Deaf Youth Collective* recommande le développement de trois outils : 1) le programme de transition *Youth Transition Services*, 2) un programme de sensibilisation et 3) un centre d'information et de ressources en ligne (Ontario Deaf Youth Collective, 2022).

Quelques auteur-es indiquent finalement qu'il est nécessaire de financer adéquatement les organismes à but non lucratif impliqués dans les transitions secondaire – marché du travail des jeunes ayant des incapacités afin que ces organismes puissent développer des interventions efficaces, mesurables et soutenables (Gordon, 2019).

Pratiques d'intervention pour les directions et les professionnel·les de l'éducation

Les auteur-es s'accordent pour dire que les directions et les professionnel·les de l'éducation souhaitant soutenir les transitions secondaire – marché du travail des jeunes ayant des incapacités devraient suivre les principes suivants : 1) faire commencer la transition tôt dans le parcours scolaire (MQO Research, 2019), 2) nourrir l'identité personnelle, l'espoir, la résilience et le sentiment d'accomplissement (Canadian Hearing Services, 2021), 3) s'assurer que les objectifs du plan de transition soient observables et mesurables (Talapatra et al., 2020), 4) augmenter le nombre d'interactions avec le marché du travail (D. B. Nicholas & Klag, 2020) et 5) considérer les normes sociales associées au genre dans les interventions (Lindsay, Cagliostro, Albarico, et al., 2019).

Le rapport de recherche « Planifier la transition de l'école à la vie adulte (TÉVA) des jeunes handicapés : quelles sont les meilleures pratiques pour le Québec? » propose de nombreuses pratiques d'intervention intéressantes (Desmarais, 2022, p. 3) .

Tableau 1 Les pratiques prometteuses de TÉVA au Québec

Composantes de la TÉVA	Objectifs poursuivis
Planification axée sur l'élève	Favoriser la connaissance de soi et le développement de l'autodétermination de l'élève.
	Soutenir la participation active de l'élève aux rencontres de plan d'intervention/TÉVA, la réalisation de choix personnels, l'élaboration d'un projet de vie, la prise de décision et l'autonomie.
	Connaître l'élève afin de lui proposer des outils et des expériences pour qu'il développe progressivement des habiletés essentielles à la vie adulte.
Soutien au développement de l'élève	Poursuivre le soutien au développement d'habiletés de plus en plus axées sur la vie adulte/active.
	Comme équipe-école, adopter une approche ouverte, souple et créative dans la planification et mise en œuvre de la TÉVA.
	Offrir des occasions variées d'exploration à l'élève : stages, expériences dans la communauté, visites de milieux, travail d'été, etc.
	Développer une connaissance des ressources du milieu et des partenaires (centre de réadaptation, loisirs, etc.) qui évoluent autour de l'élève.
Collaboration intersectorielle	Élaborer un bottin de ressources.
	Inclure formellement les partenaires dans l'élaboration du plan d'intervention/TÉVA.
	Planifier de façon collaborative l'accompagnement de l'élève pendant et après la scolarisation.
	Préciser les rôles et responsabilités de chacun des partenaires évoluant autour de l'élève.
Engagement de la famille	Impliquer la famille et favoriser sa participation au plan d'intervention.
	Sensibiliser les parents à la TÉVA en expliquant ses étapes et l'offre de soutien.
	Favoriser la participation des parents à l'initiation de la démarche TEVA (fournir un document explicatif simple), puis maintenir l'implication des parents.
	Discuter de l'évolution de la démarche TÉVA avec les parents.
Structure du programme	Organiser des rencontres avec les parents, les élèves et les ressources du milieu (ex. salons, soirées d'informations).
	Encourager la présence d'un leadership local fort et dédié à la TÉVA (direction, intervenant scolaire ou comité TÉVA à l'école) qui joue un rôle de coordination et de mentorat auprès de nouveaux intervenants scolaires.
	Déployer la formation sur la TÉVA pour que les porteurs en milieu scolaire connaissent les meilleures pratiques.
	Favoriser le partage d'expériences et de connaissances des intervenants scolaires dans le déploiement des démarches TÉVA (ex. par le biais de communautés de pratique).

Quelques éléments liés aux établissements postsecondaires

Certain·es observatrices et observateurs ont indiqué que les établissements postsecondaires devraient être davantage impliqués dans le soutien des transitions postsecondaire – marché du travail des étudiant·es ayant des incapacités, par exemple en proposant des plans d'intervention et un soutien personnalisé aux personnes en ayant besoin (MQO Research, 2019).

3.4.4 Programmes et mesures pour les personnes ayant des incapacités

Approches employées dans le développement des programmes et des mesures

Historiquement, les programmes et les mesures soutenant les personnes ayant des incapacités ont été développés en fonction d'une approche visant à stimuler l'offre ou la demande de travail. D'une part, l'approche cherche à changer les règles du marché afin de favoriser l'embauche de ce groupe du fait d'une offre plus ouverte¹⁰⁹, d'autre part, elle se concentre sur la préparation des individus à assumer le rôle de travailleuse ou de travailleur et à les outiller afin de leur permettre de bien répondre à la demande¹¹⁰ (Canadian Heritage, 2020). Il est à noter que la majorité des programmes et des mesures disponibles ont davantage été élaborés dans une perspective de répondre à la demande de travail que de stimuler l'offre (Bauer & Gewurtz, 2022)¹¹¹. Certain-es observatrices et observateurs estiment que les politiques encadrant les accommodements raisonnables constituent une hybridation des deux en ce qu'elles peuvent modifier la réalisation des tâches et le fonctionnement d'une organisation, mais qu'elles requièrent le concours des individus pour être déployées (Bauer & Gewurtz, 2022). Il est, selon nous, possible d'en dire autant en ce qui concerne les mesures centrées sur l'emploi soutenu (*supported employment*).

¹⁰⁹ Cette approche a guidé le développement des lois et politiques antidiscriminatoires, des programmes de subventions salaires et de remboursement des accommodements, ainsi que de pratiques axées sur le recrutement et la gestion des absences visant simultanément à favoriser l'inclusivité du marché du travail et à rendre plus concurrentielles l'embauche et la rétention des ressources ayant des incapacités (Bauer & Gewurtz, 2022). Les études montrent que l'efficacité des programmes de subvention des salaires est incertaine, des auteur-es soulignent d'ailleurs que si ces programmes permettent aux personnes ayant des incapacités de mettre un pied dans la porte, ils ne contribuent pas toujours à ce qu'elles soient employées à long terme. À cela s'ajoute le fait que ces programmes ne donnent pas souvent accès à des emplois de qualité. Certain-es auteur-es affirment que leurs effets sont davantage positifs lorsqu'ils sont associés à d'autres mesures visant à compenser les coûts des accommodements requis (MQO Research, 2019).

¹¹⁰ Cette approche a inspiré le développement de programmes de réadaptation professionnelle et de préparation au marché du travail visant à doter les personnes ayant des incapacités des aptitudes professionnelles, compétences et comportements nécessaires pour se trouver et occuper un emploi (utilisation des technologies de l'information, recherche d'emploi, participation à des entrevues d'embauche, dévoilement des incapacités, transport, réseautage, gestion de la santé et du stress) (Bauer & Gewurtz, 2022; Gupta et al., 2021). Selon les auteur-es, cette approche a souvent tendance à ignorer comment l'organisation même du marché du travail peut limiter les possibilités que les personnes ayant des incapacités puissent se trouver et occuper un emploi (Bauer & Gewurtz, 2022).

¹¹¹ Certain-es auteur-es estiment que ce phénomène n'est pas étranger au fait que les politiques sociales actuelles se fondent, plus souvent qu'autrement, sur les principes du néolibéralisme et de l'activation des dépenses sociales (Lahey, Kirsh, Tompa, MacDermid, & Gewurtz, 2021).

L'emploi soutenu est une approche visant à placer rapidement les personnes ayant des incapacités en emploi et leur offrir ensuite un soutien individualisé afin de les y maintenir en place (*place-train*) (Froud et al., 2021; Latimer et al., 2020; Ma et al., 2020)¹¹². Il arrive qu'il débute au moment de la recherche d'emploi et de l'entrevue. Selon les chercheur·es, l'emploi soutenu se dispense selon trois grandes formules : 1) le placement individualisé, 2) le modèle d'enclave dispersée (*dispersed enclave model*) et 3) le modèle d'équipe ambulante (*mobile crew model*) (Khalifa et al., 2020). Il est à noter que les études consultées dans le cadre de cette revue de littérature se sont centrées sur la première de ces trois formules. Le placement individualisé propose deux niveaux d'intensité de services : 1) de base et 2) plus. La première comprend l'ensemble du soutien nécessaire pour l'accueil, la formation, la communication et la résolution des situations difficiles pouvant survenir dans le cadre de la réalisation des tâches, de la gestion du stress, du respect des règles et des relations avec les collègues et les superviseur·es (Martin & Lanovaz, 2021). La seconde englobe tous les services offerts dans la première, ce à quoi s'ajoutent des interventions cognitivo-comportementales telles que : 1) la remédiation cognitive (Burns & Erickson, 2023)¹¹³, 2) les principes fondamentaux en milieu de travail (*Workplace Fundamentals*) (Lecomte, Corbiere, Giguere, Titone, & Lysaker, 2020)¹¹⁴, 3) les aptitudes cognitives pour le travail (*Thinking Skills for Work*) (Lecomte et al., 2020)¹¹⁵, 4) la thérapie cognitivo-comportementale de groupe (Lecomte et al.,

¹¹² L'emploi soutenu se trouve à l'opposé des approches fondées sur la formation intensive sur les aptitudes professionnelles réalisées en « classe » (*train-place*) (Reidel et al., 2021).

¹¹³ La remédiation cognitive, fondée sur la réalisation d'exercices cognitifs et le développement de stratégie de résolution de problèmes avec le soutien de professionnel·les, est reconnue pour améliorer le fonctionnement cognitif des personnes ayant des troubles mentaux (Burns & Erickson, 2023).

¹¹⁴ L'intervention *Workplace Fundamentals* vise à améliorer les compétences sociales et de résolution de problèmes en emploi. Les résultats obtenus sur cette intervention sont contradictoires, certaines études indiquant qu'elle n'avait aucun effet et d'autres qu'elle augmentait de 25 % l'accès et le maintien en emploi chez les participant·es (Lecomte et al., 2020). Cette intervention est offerte selon une séquence de dix sessions.

¹¹⁵ L'intervention *Thinking Skill for Work* vise à augmenter les capacités cognitives des personnes ayant des troubles mentaux. Les personnes y ayant participé ont tout d'abord vu leurs aptitudes en la matière s'accroître. Une hausse de leur taux d'embauche (24 %) et du nombre de semaines travaillées (deux fois plus) ont été constatées. Cette intervention se centre autour de quatre dimensions : 1) l'évaluation des capacités cognitives et de l'histoire professionnelle, 2) le programme de remédiation cognitive basé sur les forces et les faiblesses cognitives des participant·es, 3) l'engagement d'un·e spécialiste de la cognition pour le développement d'un plan de recherche d'emploi et 4) l'engagement d'un·e spécialiste de la cognition dans la négociation des accommodements (Sauvé et al., 2022).

2020)¹¹⁶, 5) les cerveaux au travail (*Minds@Work*) (Sauvé et al., 2022)¹¹⁷, etc. Plusieurs études ont montré que la formule « de base » contribue positivement à l'obtention et au maintien en emploi, et ce, tant pour les personnes autistes (Di Francesco et al., 2021; Khalifa et al., 2020; Martin et al., 2022)¹¹⁸, ayant des incapacités développementales (Rashid et al., 2020), des troubles mentaux¹¹⁹ (Burns & Erickson, 2023; Cartwright et al., 2020; Corbière et al., 2019; Erickson et al., 2021; Froud et al., 2021; Latimer et al., 2020; Reidel et al., 2021)¹²⁰ ou des incapacités motrices (Ma et al., 2020), et ce, davantage que la réadaptation professionnelle et la préparation au marché du travail (Froud et al., 2021). Certain-es auteur-es affirment que ses effets positifs sont tout particulièrement manifestes six mois après le début des interventions (Erickson et al., 2021).

¹¹⁶ L'intervention thérapie cognitivo-comportementale de groupe, présentée dans le cadre de l'étude de Lecomte et al. (2020), comportait un maximum de huit sessions d'une heure à raison de deux fois par semaine pendant un mois. Les participant-es devaient suivre un manuel et faire des exercices à la maison. Les principaux thèmes abordés lors des rencontres étaient : 1) la gestion du stress au travail, 2) reconnaître et modifier les croyances délétères en lien avec le travail, 3) surpasser les obstacles associés à la réintégration professionnelle, 4) les forces et compétences personnelles, 5) accepter la critique et se défendre convenablement et 6) les meilleures stratégies d'adaptation au travail. Les résultats de l'étude ont montré que cette thérapie de groupe augmentait davantage le taux d'emploi (75 % contre 58 %) des personnes ayant des troubles mentaux que lorsqu'elles ne bénéficiaient que des services de soutien « de base ». S'il n'existe aucune différence en ce qui concerne le nombre de semaines travaillées, il en serait autrement avec le nombre d'heures réalisées hebdomadairement (5,5 h et plus). Il est à noter que la thérapie cognitivo-comportementale a permis de réduire l'intensité des symptômes négatifs, contrairement à l'autre formule.

¹¹⁷ L'intervention *Minds@Work* cherche à identifier les mécanismes d'action putatifs et les employer de façon à favoriser le maintien en emploi. Il propose neuf modules de formation : 1) Forces personnelles et motivations professionnelles, 2) Autocompassion et objectifs personnels, 3) Résolution de problèmes, 4) Attention et mémoire, 5) Biais cognitifs, 6) Émotions, 7) Mieux comprendre les autres, 8) Communications et 9) Consolidation des apprentissages et plans futurs. Une description des fondements théoriques et pratiques de ces modules est offerte dans l'article de Sauvé et al. (2022). L'intervention est destinée aux personnes déjà employées. Elle est offerte en présentiel sur le lieu de travail, pour réduire les déplacements, ou en ligne, pendant les heures régulières de travail afin de réduire leurs dépenses énergétiques. Il est recommandé qu'un membre de l'équipe de travail agisse comme ressource facilitatrice et que les superviseur-es obtiennent copie des contenus présentés.

¹¹⁸ Les études montrent que les personnes autistes (ou ayant des incapacités intellectuelles) sont davantage sujettes à décrocher un emploi lorsqu'elles font partie d'un programme d'emploi soutenu (Di Francesco et al., 2021).

¹¹⁹ Certain-es chercheur-es signalent que l'emploi soutenu constitue la meilleure avenue pour les personnes ayant des troubles mentaux, 61 % parvenant à trouver un emploi avec ce genre de programme (Cartwright et al., 2020) et voyant leur nombre de jours travaillés et leurs revenus augmenter (Erickson, Roes, DiGiacomo, & Burns, 2021). Ceci n'empêche pas d'autres chercheur-es d'affirmer qu'une proportion significative d'entre elles (45 %) éprouvent des difficultés à se trouver un emploi au bout d'un programme de trois mois (Burns & Erickson, 2023). Il est à noter que les participant-es de la majorité des études disponibles étaient plus âgé-es et vivaient avec des troubles mentaux depuis un certain moment (Erickson et al., 2021). Il existe toutefois peu d'études montrant que l'emploi soutenu est efficace auprès des jeunes et des individus ayant des troubles mentaux (taux d'emploi, jours travaillés) (Erickson et al., 2021).

¹²⁰ Certain-es chercheur-es affirment toutefois que ce programme serait davantage efficace dans les milieux urbains ou dans les régions ayant un faible niveau de chômage (MQO Research, 2019).

La formule « plus » s’est révélée utile pour les personnes ayant des troubles mentaux éprouvant davantage de difficultés à entrer et se maintenir sur le marché du travail après trois mois¹²¹. Des études ont montré que l’efficacité de la remédiation cognitive est amplifiée par sa combinaison avec un programme d’emploi soutenu (Burns & Erickson, 2023)¹²². Les données disponibles montrent effectivement qu’après trois mois, 52 % des participant-es occupaient un emploi, ce pourcentage augmentant à 60 % après neuf mois. Les études identifient certaines limites associées à l’utilisation des interventions cognitivo-comportementales dans le cadre des programmes d’emploi soutenu « plus » : 1) elles sont priorisées au dépend des services offerts dans la formule « de base » et leurs exercices ne sont pas adaptés au monde du travail, 2) elles ne sont offertes en conjonction avec cette dernière que durant un temps limité, limitant par le fait la portée de leurs effets et 3) elles emploient des exercices préformatés qui ne se trouvent pas nécessairement adaptés aux réalités subjectives de la personne (Sauvé et al., 2022). L’amélioration de leur efficacité exige que ces dimensions soient prises en compte.

Pour que les effets de ces deux formules se maintiennent dans le temps, il importe que le soutien soit offert pour toute la durée de l’emploi des individus (Erickson et al., 2021). Il est toutefois à noter qu’aucun gouvernement provincial n’a, jusqu’à présent, proposé l’emploi soutenu à l’ensemble des personnes ayant des incapacités sujettes à pouvoir en bénéficier sur son territoire (Latimer et al., 2020).

Description et retombées de certains programmes et mesures disponibles

Plusieurs études ont mentionné que les interventions en matière de préparation et d’emploi soutenu sont généralement efficaces et que l’intensité des services offerts est positivement associée à l’occupation d’un emploi (Khalifa et al., 2020; Ma et al., 2020; Martin et al., 2022). Cette section vise à décrire les composantes et les retombées de certains programmes et mesures de soutien à la préparation,

¹²¹ Une étude affirme qu’un programme d’interventions cognitivo-comportementales de douze semaines, à raison de deux fois par semaine pour un total de 24 rencontres, a considérablement amélioré le fonctionnement cognitif, ainsi que l’intégration et le maintien en emploi des personnes ayant des troubles mentaux éprouvant des difficultés sur le marché du travail, pendant les neuf mois suivants (Burns & Erickson, 2023).

¹²² Dans le cadre de cette étude, les participant-es ont réalisé des exercices cognitifs (attention et concentration, vitesse d’analyse de l’information, apprentissage et mémoire, fonctions exécutives) au moyen du logiciel *CogPack* et effectué des apprentissages en matière de stratégies d’adaptation pouvant affecter leur recherche, leur intégration et leur maintien en emploi (difficultés d’attention et de concentration, gestion des difficultés liées à la mémoire, développement de routines pour la recherche d’emploi, amélioration de la vitesse du traitement de l’information, de la planification et de la résolution de problèmes) avec le soutien d’un psychologue (Burns & Erickson, 2023). Il est à noter que l’achèvement des exercices avec le logiciel *Cogpack* s’est avéré beaucoup moins fréquent chez les participant-es non accompagné-es par le psychologue que chez les participant-es accompagné-es par celui-ci.

l'intégration et le maintien en emploi des personnes ayant des incapacités, présentés dans le cadre d'articles et de rapports scientifiques¹²³.

Le tableau 2 présente plusieurs critères pouvant être employés pour mesurer les retombées des programmes et des mesures à l'intention des personnes ayant des incapacités (Khayatzadeh-Mahani et al., 2020). Parmi ces programmes et mesures, il est possible de retrouver tout ce qui est listé dans le tableau.

¹²³ Pour en connaître davantage sur les programmes fédéraux, provinciaux et communautaires offerts, il est recommandé de consulter le document *Autism Employment Scan – An Environmental Scan of Government Programs that Support Autistic People Living In Canada with Employment* (Côté et al., 2021). Il est possible que certains programmes et mesures ne soient pas représentés dans le cadre de cet inventaire.

Tableau 2 – Critères et solutions de l’approche identifiés durant la première étape de la méthode Delphi

Nombre d’employeur-es participant ou embauchant des personnes ayant des incapacités	
<p>2. Measures of follow up with employees and employers including awareness</p> <p>3. Being evidence based or based on best practices in other jurisdictions</p> <p>4. Scope of policy (meeting the needs across the broad and diverse realities)</p> <p>5. Being outcomes based</p> <p>6. Person-centered (flexibility and nimbleness in both policy and the system)</p> <p>7. Designed for/by people with lived experience</p> <p>8. Passing an assessment by people who are most impacted</p> <p>9. Increase sustainable employment</p> <p>10. Improving access</p> <p>11. Acceptability</p> <p>12. Affordability</p> <p>13. Equity</p> <p>14. Enhance quality of life for persons with developmental disability</p> <p>15. Enhance quality of life for family/caregivers</p> <p>16. Quality of work and employment</p> <p>17. Impact (breadth and depth, unintended consequences, economic impact)</p> <p>18. Measures of collaboration with service providers</p> <p>19. Easy to implement (or feasibility)</p> <p>20. Ongoing evaluation</p> <p>21. Meeting individual needs</p> <p>22. Self-advocate testimonials for engagement in process</p> <p>23. Labour force participation rates</p> <p>24. Job skills-related measures</p> <p>25. Employee job satisfaction</p> <p>26. Employer satisfaction</p> <p>27. Stakeholder engagement (informed by stakeholders)</p> <p>28. Diversity of employment opportunities</p> <p>29. Community engagement including volunteering</p> <p>30. Integration into workforce</p> <p>31. Non-partisan/cross sectoral (shared policy development and policy implementation)</p> <p>32. Comprehensiveness (e.g. policy may create a barrier somewhere else)</p> <p>33. Diversity (meeting needs of people with different developmental disabilities)</p>	<p>2. Mesures de suivi, incluant la sensibilisation, auprès du personnel et des employeur-es</p> <p>3. Approche fondée sur des preuves ou sur les meilleures pratiques d’autres juridictions</p> <p>4. Portée de l’approche (réponse aux besoins liés aux multiples et iverses réalités)</p> <p>5. Approche fondée sur les résultats</p> <p>6. Approche axée sur la personne (souplesse et agilité autant dans l’approche que le système)</p> <p>7. Approche conçue par et pour les personnes ayant un vécu réel</p> <p>8. Réussite d’une évaluation par les personnes les plus concernées par l’approche</p> <p>9. Augmentation durable du taux d’emploi</p> <p>10. Amélioration de l’accès à l’emploi</p> <p>11. Acceptabilité</p> <p>12. Abordabilité</p> <p>13. Équité</p> <p>14. Amélioration de la qualité de vie des personnes ayant une incapacité développementale</p> <p>15. Amélioration de la qualité de vie de la famille et des proches aidant-es</p> <p>16. Qualité du travail et de l’emploi</p> <p>17. Incidence (ampleur et portée, conséquences imprévues, impact économique)</p> <p>18. Mesures collaboratives avec les fournisseurs de services</p> <p>19. Facilité à mettre en œuvre (ou faisabilité)</p> <p>20. Évaluation continue</p> <p>21. Réponse aux besoins individuels</p> <p>22. Témoignages d’autonomie pour justifier l’engagement dans le processus</p> <p>23. Taux de participation au marché du travail</p> <p>24. Mesures liées aux aptitudes professionnelles</p> <p>25. Satisfaction des employé-es envers leur travail</p> <p>26. Satisfaction des employeur-es</p> <p>27. Engagement des parties prenantes (information fournie par les partis prenantes)</p> <p>28. Diversité de l’offre d’emplois</p> <p>29. Engagement de la communauté, incluant le bénévolat</p> <p>30. Intégration à la main-d’œuvre</p> <p>31. Approche non partisane / intersectorielle (développement et déploiement collectifs de l’approche)</p> <p>32. Exhaustivité (p.ex. l’approche pourrait créer un obstacle ailleurs)</p> <p>33. Diversité (réponse aux besoins des personnes ayant différents types d’incapacités développementales)</p>

Programmes de préparation et de retour au marché du travail

Spectre Emploi (Fédéral)

Ce programme fédéral propose aux jeunes ayant des incapacités (15-29 ans) des séjours de douze semaines en emploi lors desquels ces jeunes auront accès à des activités structurées d'apprentissage et des expériences de travail favorisant l'établissement d'objectifs professionnels et l'acquisition de compétences liées à la littératie financière et de santé, la communication et l'engagement social, le fonctionnement des milieux d'emploi ainsi que l'estime de soi (D. Nicholas, Mitchell, Dudley, & Zulla, 2019; Wittevrongel et al., 2022). Durant cette même période, les employeur-es sont amené-es, de leur côté, à mieux comprendre les réalités du handicap et leurs besoins en matière d'accommodements et de soutien. Ces dirigeant-es s'entendent pour dire que le soutien dans le cadre du programme a fait en sorte que le contact avec ces jeunes s'est avéré positif. 88 % de ces employeur-es indiquent être davantage ouvert-es à embaucher des personnes ayant des incapacités (D. Nicholas et al., 2019).

E-mentorship for youth with physical disabilities (Ontario)

Ce programme a été développé dans le cadre d'un projet de recherche visant à expérimenter les effets d'un programme de mentorat en ligne par les pair-es rassemblant des jeunes ayant des incapacités physiques pendant douze semaines (Cassiani, Stinson, & Lindsay, 2020)¹²⁴. L'objectif était de permettre à ces jeunes de discuter ensemble des enjeux concernant leur préparation au marché de l'emploi. Chaque semaine, le groupe avait accès à des présentations interactives et à des ressources informationnelles. Un mentor faisait aussi une publication hebdomadaire et répondait aux questions des jeunes de manière personnalisée¹²⁵. Des interactions étaient également possibles entre elles et eux.

Un total de neuf jeunes de 14-21 ans ont participé à ce programme de mentorat en ligne. Du nombre, sept ont partagé des contenus. Les échanges ont porté, tout d'abord, sur les solutions

¹²⁴ Les études indiquent que le soutien des pair-es contribuent positivement aux interventions en matière de préparation au marché du travail, du fait qu'il réduit l'isolement, augmente la motivation et favorise l'autogestion (*self-management*). Il contribue également à augmenter les probabilités d'occuper un emploi chez les jeunes ainsi que d'améliorer leur perception de soi et leurs compétences liées à la vie professionnelle.

¹²⁵ Un second groupe sans mentor a été formé. Il avait accès aux mêmes présentations interactives et ressources informationnelles que le premier. Les jeunes de ce groupe ne pouvaient toutefois pas interagir ensemble sur leurs expériences et leurs solutions ni ne recevaient de réponses personnalisées à leurs questions.

développées par ces jeunes pour se préparer au marché du travail, notamment ce qui concerne le développement de leurs compétences et les manières pouvant les aider à se préparer à relever les défis qu'elles et ils s'attendent à rencontrer dans le futur (déplacements, accessibilité, défense de leurs droits, dévoilement de leurs incapacités, demander des accommodements, rédaction de curriculum vitae, réalisation d'entrevues, recherche d'emplois ou d'occasions de bénévolat, etc.). Ces jeunes se sont ensuite efforcé-es d'apporter des solutions aux difficultés rencontrées par les autres jeunes (décisions en matière de carrière ou de formation, gestion de ses incapacités à l'école ou au travail, rédaction de curriculum vitae, réalisation d'entrevues, dévoilement des incapacités, accessibilité, déplacements, etc.).

Leurs échanges ont également été un lieu de partage d'expériences personnelles liées au handicap. Les jeunes ont tout particulièrement discuté d'enjeux liés aux déplacements, à l'accessibilité, aux discriminations, à la gestion de leurs déficiences et de leurs incapacités, au développement de leur autonomie, à l'équilibre travail – vie personnelle, etc. Enfin, le groupe a discuté de ses objectifs professionnels pour le futur.

Les jeunes participant au programme de mentorat en ligne ont davantage partagé leur expérience que les autres sur les défis rencontrés durant leur participation pour le marché du travail. Les femmes ont été plus actives que les hommes dans les forums. Les données montrent toutefois que le caractère asynchrone des discussions (discontinues et sujets variés) fait en sorte que ces jeunes ont moins tendance à demander du soutien de leurs pair-es que dans le cadre d'une formule synchrone. La présence d'un mentor a également mené les participant-es à partager un plus grand nombre de solutions entre elles et eux. Ceci tient notamment au fait que le mentor les encourageait à le faire et à s'offrir du soutien mutuel. Certain-es chercheur-es considèrent que de telles interactions favorisent l'établissement de relations de confiance entre les individus et rend plus facile le partage des difficultés. L'étude indique qu'un programme de mentorat peut s'avérer utile pour les jeunes ayant des incapacités rencontrant une grande variété d'enjeux et nécessitant différentes solutions pour les régler¹²⁶.

¹²⁶ Les programmes d'information et de formation en ligne sans mentor, quant à eux, peuvent s'avérer suffisants pour les jeunes ayant des incapacités dont les besoins sont avant tout informationnels et connaissant déjà les solutions offertes pour les soutenir.

Le programme *Employment Navigator Pilot Project* (ENP) a été développé, géré et évalué conjointement par les *BC Centre for Employment Excellence* (BCEE), *Lookout Emergency Aid Society* (LEAS) et *Open Door Group* (ODG) (BC Centre for Employment Excellence, 2019). Il s'adresse aux personnes en processus de sortie de l'itinérance résidant dans des logements avec services de soutien intéressées à intégrer leur communauté et le marché du travail à Vancouver¹²⁷. Il reconnaît qu'il peut être irréaliste pour ces personnes d'occuper un emploi traditionnel rapidement en raison des obstacles complexes qu'elles rencontrent et qu'il peut être nécessaire qu'elles franchissent une série de petites étapes avant d'être prêtes à le faire. La participation à ce projet pilote leur permettait à la fois d'avoir accès à de l'assistance dans le cadre de leur vie quotidienne, liées au fait de résider dans un logement avec services de soutien, et d'occuper un emploi sur mesure (*customized employment*) leur permettant de développer des aptitudes professionnelles.

Les participant-es intéressé-es étaient convié-es à s'engager dans un processus de quatre étapes : 1) la sensibilisation (*outreach*), 2) l'engagement, 3) l'évaluation et 4) le développement d'un plan d'action. La première étape vise à rencontrer les personnes et à leur présenter comment cette mesure se distingue des autres dont elles et ils ont déjà bénéficié. Plusieurs stratégies ont été employées : 1) l'approche personnalisée (être au courant de ce qui se passe dans leur vie, rencontres informelles plutôt que formelles, cartes d'invitation ou de rappel), 2) la visite hebdomadaire des résidences (discussions de groupe sur l'emploi autour d'un café ou de collations)¹²⁸, 3) la collaboration avec le personnel de soutien des résidences afin d'identifier les personnes potentiellement intéressées (ou éprouvant des difficultés personnelles tout au long du processus). Les activités associées à cette étape ont duré une année puisque les participant-es du programme manifestaient du scepticisme et des craintes par rapport au fait d'occuper un emploi. Il est important de tenir compte d'où partent les personnes physiquement, émotionnellement et mentalement et de leur offrir de l'information et un soutien continu pour leur permettre de commencer

¹²⁷ La majorité des participant-es étaient des hommes en situation d'itinérance chronique, avec des problèmes de santé physique diagnostiqués ou non et des troubles mentaux ou de consommation. Ces individus avaient peu de liens avec le marché du travail, n'avaient pas travaillé depuis longtemps et avaient de faibles revenus parce qu'ils étaient bénéficiaires de prestations gouvernementales variées.

¹²⁸ Cet aspect est important considérant que, pour plusieurs personnes en situation d'itinérance, le fait de se rendre dans les locaux d'un organisme de soutien en emploi et y remplir des formulaires constitue un important obstacle en raison de l'anxiété que cette situation leur apporterait. L'approche basée sur le lieu (*place-based*) offre donc de nombreux avantages.

un processus de retour en emploi¹²⁹. Les personnes-ressources¹³⁰ attirées devaient s'assurer de : 1) gagner la confiance des participant-es intéressé-es, 2) adopter une approche souple tenant compte des besoins et des préférences de chacune et chacun, 3) d'être disponible pour discuter et résoudre leurs problèmes rapidement.

La seconde étape visait à organiser des rencontres individuelles avec les participant-es de manière à les connaître davantage et à renforcer la relation de confiance. Cette étape avait également pour objectif de leur montrer comment ce programme était différent des autres. Beaucoup d'allées et venues ont été constatées durant cette étape étant donné les difficultés personnelles vécues par les participant-es.

La troisième étape se concentrait sur l'évaluation des intérêts, des connaissances, des compétences et des objectifs professionnels des participant-es. Le temps nécessaire pour la réaliser a grandement varié selon l'engagement et les compétences de vie de chacune et chacun.

La quatrième étape avait pour objectif de faire vivre aux personnes suivant le programme une situation de travail réelle. Les personnes-ressources se sont assurées de travailler en collaboration avec les participant-es afin que ces individus voient le travail comme une possibilité dans leur vie et maintiennent leur engagement dans le temps. Il est arrivé que des participant-es retournent à l'étape précédente quand des difficultés personnelles supplémentaires faisaient leur apparition ou que leurs objectifs en matière d'emploi changeaient. Une fois cette étape réussie, les participant-es étaient ensuite référé à des organismes de soutien spécialisés en emploi. On leur donnait la possibilité de choisir l'organisme qui leur convenait, d'être accompagné-es des personnes-ressources aux rencontres¹³¹ et d'avoir de l'aide pour remplir les formulaires requis. Enfin, les participant-es étaient impliqué-es dans le développement d'emplois sur mesure¹³² ou d'occasions d'engagement communautaire dans les programmes *Community*

¹²⁹ Ce soutien pouvait prendre des formes variées telles que : 1) faire des demandes pour obtenir des cartes d'identité, 2) remplir des formulaires, 3) offrir de l'accompagnement pour des rendez-vous avec d'autres prestataires de services. Il est à noter que le soutien n'était pas limité dans le temps et que les participant-es avait la possibilité d'y mettre un terme ou de le demander de nouveau plus tard à leur convenance pour aller de l'avant, et ce, avec la même personne-ressource. Cette dernière demeurait présente une fois que les participant-es se trouvaient un emploi afin de les aider à résoudre certains problèmes rencontrés dans leurs vies personnelle ou professionnelle.

¹³⁰ Les personnes-ressources agissaient en tant que courroie de transmission entre les partenaires engagés dans ce projet.

¹³¹ Préparer les participant-es avant les rencontres et revenir ensuite sur le déroulement de celles-ci s'avèrent de bonnes pratiques.

¹³² Les emplois sur mesure sont caractérisés par une relation employé-e – employeur-e individualisée, des exigences de travail adaptées et des tâches non traditionnelles. La détermination des participant-es est fondée sur : 1)

Cleanup et *Opioid Peer Support* de l'organisme LEAS. Les participant·es étaient aussi encouragé·es à faire des essais et à revenir sur leur choix en cours de route si une avenue choisie ne convenait pas à leurs attentes, leurs compétences ou leurs préférences personnelles.

Au bout de trois ans, 91 personnes (31 %) résidant dans un logement avec soutien ont participé au programme¹³³. Parmi elles, dix-neuf (21 %) sont parvenues à occuper un emploi ou à entamer une formation¹³⁴. De ce nombre, dix ont été en mesure de travailler pendant une longue période et neuf le font à temps partiel. Plusieurs de ces individus indiquent qu'ils n'auraient pu trouver un emploi¹³⁵, entamer un processus de désintoxication, reprendre confiance en eux ou prendre davantage soin de leur santé physique et mentale sans le soutien de ce programme. Certain·es participant·es le recommandent même à leurs ami·es. Contrairement aux autres mesures offertes, les dossiers n'étaient pas fermés lorsque les participant·es manquaient plusieurs rendez-vous avec les professionnel·les impliqué·es dans leur dossier¹³⁶. Ces personnes étaient plutôt avisées qu'elles pouvaient reprendre là où elles étaient rendues lorsqu'elles seraient prêtes à le faire. Un peu de la moitié des participant·es ont vu leur parcours en emploi s'arrêter et recommencer plus tard.

l'évaluation des intérêts et des objectifs, 2) l'achèvement de l'évaluation *Disability Related Employment Needs Assessment*, 3) l'exploration et l'analyse des tâches proposées et 4) l'entrée en relation avec un·e employeur·e. La réalisation de ce processus prend généralement entre six et huit semaines.

¹³³ Ces participant·es étaient généralement des hommes célibataires (75 %) et d'âge moyen (47 ans). Une proportion significative du groupe étaient des Autochtones (23 %). La majorité des participant·es n'avaient pas travaillé depuis de longues années et plus de 90 % recevaient des prestations d'invalidité. Environ 33 % des personnes n'avaient aucune forme d'identification, un élément nécessaire pour avoir accès aux services. Au bout des trois années du programme, 70 % des participant·es avaient des objectifs professionnels, notamment celui d'occuper un emploi à temps partiel. Ceci n'est pas étranger au fait que plusieurs ont vu certain·es de leurs camarades parvenir à travailler pendant de longues périodes.

¹³⁴ Il est à noter qu'une grande portion des participant·es n'avaient pas eu de lien avec le marché du travail depuis très longtemps. Plusieurs ont également fait face à une recrudescence de leurs troubles mentaux ou à des rechutes déliées à des problèmes de consommation, des situations qui pouvaient prendre plusieurs mois avant de se résorber.

¹³⁵ Plusieurs individus estimaient effectivement qu'avoir un emploi n'était pas un objectif réaliste pour eux au début du programme, notamment en raison de leur santé physique et mentale ou leur manque de compétences. Certain·es avançaient que l'occupation d'un emploi s'est avérée un succès grâce à l'aide des professionnel·les les ayant accompagné·es dans la gestion de leurs nouvelles réalités associées à l'occupation d'un emploi (réalités du travail, stress en emploi, relations entre collègues, etc.).

¹³⁶ Deux aspects du programme appréciés des participant·es ont été que les professionnel·les venaient cogner à leur porte avant leurs rencontres pour leur rappeler l'heure de leur rendez-vous et qu'il leur était possible de reprendre leur parcours en emploi au bout d'un certain temps après l'avoir interrompu. Durant ces périodes d'interruption, il n'était pas rare que les professionnel·les aillent à la rencontre des participant·es s'étant retiré du programme pour avoir de leurs nouvelles et les encourager à le reprendre.

Le programme Clubhouse¹³⁷ propose un lieu non médicalisé et une communauté offrant du soutien dans l'atteinte des objectifs sociaux, éducatifs professionnels et financiers des personnes ayant des troubles mentaux (Reidel et al., 2021). Les participant·es y sont considéré·es comme des membres et appelé·es à s'impliquer dans les opérations et la gouvernance quotidiennes par le biais d'une structure de type « journée de travail » reproduisant un emploi traditionnel et dans le cadre duquel il leur est possible de donner de leur temps en fonction de leurs capacités, leurs compétences et leurs intérêts. Les apprentissages réalisés durant les activités peuvent les mener à un « emploi de transition » à temps partiel payé dans la communauté¹³⁸. Ce programme permet ainsi aux participant·es d'explorer les différents types d'emplois offerts, d'acquérir de nouvelles compétences et de bâtir leur estime personnelle¹³⁹.

Plusieurs facteurs ont une incidence sur le succès des emplois de transition offerts dans le cadre du programme Clubhouse. Dans un premier temps, ce programme exige des personnes qui le dirigent d'avoir un réseau de contacts adéquat dans le milieu des affaires ou d'être en mesure d'en créer un (journées portes ouvertes, rencontres avec des employeur·es potentiel·les ou influent·es dans la communauté, identification de champion·nes, etc.)¹⁴⁰. La vitalité de l'économie locale (taux de chômage, nombres d'emplois disponibles, etc.) et la reconnaissance du programme d'emploi de transition par les gouvernements à titre de programme d'emploi soutenu – et non de programme d'intervention dans le champ de la santé et des services sociaux –, constituent des facteurs à ne pas négliger. Il est ensuite nécessaire que les employé·es connaissent les intérêts et les compétences des participant·es, afin de les diriger vers les occasions leur convenant le mieux. L'utilisation d'un plan d'action définissant les objectifs à atteindre et les moyens à utiliser a aussi eu une incidence positive. L'accès à un accompagnement

¹³⁷ Il existe présentement 17 établissements Clubhouse au Canada.

¹³⁸ L'« emploi de transition » se distingue de « l'emploi soutenu » en ce que le premier : 1) est à temps partiel, 2) a une durée limitée (avec possibilité d'autant de prolongations que souhaitées), 3) appartient à la communauté et non à l'individu, 4) est souvent réalisé ou soutenu par un·e membre employé·e d'un établissement Clubhouse jusqu'à ce que la ou le bénéficiaire soit autonome et 5) propose une politique de remplacement en cas d'absence du ou de la membre qui soutient la participante ou le participant.

¹³⁹ Il est à noter que les besoins de base des membres doivent être comblés (habitation, santé, transport, assistance sociale) avant qu'ils puissent avoir accès à un emploi de transition.

¹⁴⁰ Plusieurs dirigeant·es d'établissements Clubhouse ont indiqué qu'il est important que les employeur·es offrant des emplois de transition partagent les mêmes valeurs et objectifs que leur organisation, et ce, afin de s'assurer que les postes offerts soient maintenus dans le temps. Ceci ne les empêche de promouvoir les avantages de leur programme d'emploi de transition, notamment la formation offerte aux membres par les employé·es et une assurance contre les absences au travail.

individualisé offert par le personnel membre d'un établissement Clubhouse constitue aussi un autre gage de succès. Cet accompagnement va au-delà du soutien en emploi, car les membres qui accompagnent les bénéficiaires sont disponibles pour les aider à acheter de titres de transport afin qu'ils puissent se rendre chez leur nouvel·le employeur·e, à remplir des formulaires, leur expliquer les conséquences d'un emploi sur leurs revenus ou leur couverture médicale, etc.¹⁴¹ Il est aussi important que les employé·es soient convenablement formé·es – en visitant d'autres établissements Clubhouse, en assistant à des ateliers ou autres –, développent des habiletés en leadership et soient au courant des derniers changements apportés aux programmes d'assistance sociale.

Il est à noter qu'il n'existait en 2021 aucun programme offrant des emplois de transition dans le seul établissement Clubhouse du Québec (Montréal)¹⁴², et ce, en raison de certains obstacles existant dans les politiques québécoises (ex. : pertes de revenus et de couverture médicale). Ceci a conduit cette organisation à se positionner comme un premier pas pour mener au rétablissement des emplois de transition dans le but de contribuer à l'objectif à long terme d'aider les personnes en situation d'itinérance à quitter l'assistance sociale.

Conseillères et conseillers en emploi (Québec)

Les ressources-conseils en emploi sont à la disposition des personnes admissibles aux services de soutien offerts par les organismes spécialisés dans l'emploi des personnes ayant des incapacités (Martin & Lanovaz, 2021)¹⁴³. Ces dernières peuvent s'inscrire elles-mêmes auprès de ces services ou encore y être référées par des professionnel·les de l'éducation ou de la santé et des services sociaux.

Les conseillères et conseillers en emploi rencontrent les personnes ayant des incapacités à raison d'une heure à toutes les deux semaines afin de prendre connaissance de leurs compétences et de leurs intérêts professionnels, de même que pour leur enseigner comment s'intégrer et se maintenir en emploi.

¹⁴¹ Ceci n'a toutefois pas empêché plusieurs établissements Clubhouse d'indiquer que, dans le but que le programme d'emplois de transition fonctionne, il est nécessaire d'accorder la priorité à l'emploi et à l'ordre du jour de toutes les rencontres afin que la totalité des employé·es sentent que l'emploi est un objectif important.

¹⁴² Les 175 membres de l'établissement Clubhouse de Montréal ont 18 ans ou plus, ont des troubles mentaux et reçoivent du soutien de la part de professionnel·les en santé mentale. Ces individus ne présentent toutefois pas de problèmes de consommation ou de comportements violents.

¹⁴³ Les personnes ayant des incapacités doivent avoir un diagnostic reconnu, montrer des capacités d'adaptation suffisantes pour se déplacer et travailler de manière autonome et être motivées à le faire.

Les ressources-conseils en emploi sont également impliquées dans la recherche et l'évaluation des milieux de travail susceptibles de les accueillir. Ces ressources leur donnent également accès au Contrat d'intégration au travail si leur niveau de productivité ne correspond pas aux attentes des employeur-es et proposent les accommodements nécessaires pour favoriser leur intégration et leur maintien en emploi¹⁴⁴.

Selon les données disponibles, les personnes ayant des incapacités ont attendu, en moyenne, 4,3 mois avant de recevoir ces services. Il est toutefois à noter que celles requérant le soutien des ressources-conseils pour les maintenir en emploi ou leur en trouver un sont généralement servies beaucoup plus rapidement (environ deux semaines) que la nouvelle clientèle (environ six mois).

Les personnes ayant des incapacités rencontrent leur conseillère ou conseiller en emploi une heure chaque deux semaines¹⁴⁵, que ce soit en personne ou au téléphone, le temps qu'elles se trouvent un travail. Cette période a nécessité en moyenne 7,2 rencontres¹⁴⁶.

Programme d'intégration et de maintien en emploi

Au travail (Canada)

L'Association canadienne pour la santé mentale offre, depuis 2015¹⁴⁷, un programme de soutien à l'emploi continu dans sept provinces et douze localités (Latimer et al., 2020)¹⁴⁸. Ce programme avait pour ambition d'aider un total de 1320 personnes à accéder au marché du travail en trois ans et de veiller à ce que 65 % d'entre elles puissent s'y maintenir de manière continue pendant au moins six semaines. Il a été déployé en reprenant l'ensemble des principes reconnus du placement et du maintien en emploi, parmi

¹⁴⁴ Il est noter que l'accès au Contrat d'intégration au travail est renouvelé annuellement, ceci impliquant que les ressources-conseils en emploi doivent s'assurer que les personnes ayant des incapacités bénéficient toujours d'une subvention pour combler les pertes de productivité liées au handicap.

¹⁴⁵ Il arrive toutefois que les personnes ayant des incapacités doivent annuler certaines rencontres.

¹⁴⁶ Si certaines personnes en ont eu besoin d'une seule, d'autres en ont requis jusqu'à 23.

¹⁴⁷ Avant la mise en place de ce programme, il n'existait que six programmes d'emploi continu, destinés aux personnes ayant des troubles mentaux, cherchant activement à appliquer les principes de cette approche au Canada (Latimer et al., 2020).

¹⁴⁸ Ce programme a été financé par le programme « Au travail » du gouvernement canadien. Les projets soutenus devaient : 1) se concentrer sur les personnes ayant reçu des prestations d'assistance sociale depuis trois à cinq ans, 2) financer 60 % d'un poste de coach en emploi et deux professionnel·les de l'emploi continu et 3) offrir une subvention pouvant aller jusqu'à 2000 \$ par participant·e pour aider les employeur-es à couvrir les coûts associés à la formation, à l'habillement et aux déplacements.

lesquels on retrouve notamment les critères suivants : 1) aucune exclusion à partir du moment où la ou le participant-e a démontré un intérêt pour travailler, 2) l'intégration des interventions liées à l'emploi dans le cadre des autres services offerts, 3) des emplois correspondant aux préférences et aux capacités des participant-es, 4) un soutien individualisé en emploi à long terme. Il est à noter que les modalités de la mise en œuvre et de l'adhésion à ces principes dans les programmes offerts ont considérablement variées selon les localités¹⁴⁹.

Le programme *Au travail* présente certains avantages pour les membres et les employeur-es. Pour ce qui est des membres, les études signalent tout d'abord que l'accès à un emploi de transition augmente leur taux de placement, la qualité des postes occupés, le nombre d'heures travaillées, les revenus gagnés et leur maintien en emploi¹⁵⁰. Elles rapportent aussi que les personnes concernées ont 1,7 fois plus de chances d'en venir à nécessiter moins de soutien en emploi dans le futur (passage d'un emploi de transition à un emploi soutenu ou à un emploi concurrentiel) et 30,4 % sont plus sujets à passer à un emploi concurrentiel au bout d'une année.

Dans quatre des douze localités, les employeur-es ont indiqué que la subvention de 2000 \$ les avait aidé-es. La majorité a toutefois mentionné que le soutien individualisé à long terme s'était avéré l'aspect le plus important et la facteur ayant convaincu certain-es employeur-es à les embaucher au bout d'un an.

Early Psychosis Intervention (Colombie-Britannique)

Le programme *Early Psychosis Intervention*, développé par l'organisme *Fraser Health Authority*, visait à offrir un soutien personnalisé aux personnes ayant des troubles mentaux en matière de placement

¹⁴⁹ Quatre dimensions centrales les ont affectés : 1) la structure du programme national « Au travail » (flexibilité pour accueillir des personnes n'ayant pas de diagnostic de troubles mentaux, poursuite du soutien auprès des personnes même si elles avaient perdu leur emploi en cours de route, travail à temps partiel tout en recevant la subvention, refus de certain-es client-es même si ces personnes respectaient les critères), 2) la formation et le soutien aux organisations locales (proximité du bureau national, formation en ligne, communauté de pratiques), 3) les facteurs extérieurs (impact des politiques provinciales, relations avec les responsables des programmes provinciaux sur les revenus et la couverture médicale, régions ayant moins d'emplois en hiver ou toute l'année, qualité des relations avec la communauté) et 4) les facteurs internes (leadership, attitudes positives des professionnel-les, existence préalable d'un programme semblable, programme d'une plus grande ampleur).

¹⁵⁰ Il est à noter que s'il n'existe pas de différence significative quant aux taux d'emploi et au temps requis pour décrocher un premier emploi entre les programmes *Clubhouse* et *Assertive Community Treatment*, il en est autrement pour ce qui est des revenus, du nombre d'heures travaillées et du maintien en emploi.

et de maintien en emploi (*Individual placement and support*) (Erickson et al., 2021). Fondé sur une approche de type « plaques tournantes » (*hub and spoke model*)¹⁵¹, ce programme donnait accès aux participant-es à des services d'accueil et d'évaluation, mais aussi des interventions plus spécialisées (groupes psychoéducatifs, thérapie familiale, thérapie cognitivo-comportementale, etc.).

Les services offerts l'ont été en fonction des principes reconnus du placement et du maintien en emploi. Les participant-es ont eu, en moyenne, accès à un total de 7,5 rencontres durant leur année d'admissibilité au programme. Un audit de celui-ci a été réalisé et les recommandations suivantes ont été formulées : 1) améliorer la collaboration avec les autres services de soutien en emploi, 2) augmenter l'emphase sur l'obtention d'un emploi dans l'économie concurrentielle et 3) effectuer davantage de liens avec les employeur-es de la communauté.

Agent-es d'intégration en emploi (Québec)

Les agent-es d'intégration en emploi sont à la disposition des personnes admissibles aux services de soutien offerts par les organismes spécialisés dans l'emploi des personnes ayant des incapacités (Di Francesco et al., 2021; Martin et al., 2022)¹⁵². Les agent-es d'intégration ont pour mission d'accompagner ces personnes dans la recherche, l'embauche¹⁵³, l'intégration et le maintien en emploi. Ces agent-es sont parfois appelé-es à évaluer l'intérêt des employeur-es envers les candidat-es ayant des incapacités, à trouver les ressources ayant des incapacités pouvant répondre à leurs besoins de main-d'œuvre et à être présent-es lors de l'entrevue d'embauche afin de rassurer les parties en présence. Ces agent-es en viennent souvent à se positionner en tant qu'intermédiaires entre l'employeur-e et l'employé-e, et ce, afin

¹⁵¹ Trois centres régionaux offraient des services d'accueil et d'évaluation ainsi que des services spécialisés. Douze organisations locales collaboraient en administrant la majorité des services associés à la gestion des cas. Des rencontres hebdomadaires étaient organisées entre les centres régionaux et les organisations locales, de même qu'entre les professionnel·les des organisations locales et le responsable des services de placement et de maintien en emploi.

¹⁵² Les personnes ayant des incapacités inscrites au programme doivent avoir un diagnostic reconnu, montrer des capacités d'adaptation suffisantes pour se déplacer et travailler de manière autonome et être motivées à le faire.

¹⁵³ Lors de l'embauche, il n'est pas rare que les agent-es d'intégration en emploi doivent transmettre de l'information, rassurer les employeur-es et répondre à leurs questions quant aux possibilités d'intégrer des personnes ayant des incapacités dans leur organisation, tout en respectant une certaine confidentialité en ce qui concerne ces dernières. (MQO Research, 2019).

de faciliter la communication, de développer une compréhension commune des exigences du poste et des capacités de la personne ainsi que de contribuer au maintien d'une relation positive entre les parties¹⁵⁴.

Pour y parvenir, les agent-es d'intégration en emploi s'assurent le plus souvent d'être présent-es les deux premières semaines dans le milieu de travail avec les personnes ayant des incapacités. Ceci leur donne le temps de sensibiliser l'employeur-e et les collègues quant à leurs incapacités et leurs réalités personnelles, de leur faire prendre conscience de leurs forces particulières, d'apporter les aménagements nécessaires à l'environnement de travail¹⁵⁵, de développer des outils de communication et de gestion des tâches, sans parler d'encourager la personne à adopter des comportements compatibles avec son nouveau rôle de travailleuse ou travailleur. Ces agent-es s'assurent aussi que les employeur-es soient à l'aise de verbaliser leurs insatisfactions. Ces différentes actions, parce qu'elles augmentent la productivité des personnes ayant des incapacités, convainquent les employeur-es à consacrer davantage de temps et d'énergie à soutenir les personnes ayant des incapacités dans le cadre de leurs fonctions. Avec le temps, l'intensité du soutien offert par les agent-es d'intégration en emploi peut diminuer¹⁵⁶, alors que celui dispensé à l'interne (employeur-e et collègues) suit une pente inverse (D. Nicholas et al., 2019). Ceci n'empêche toutefois les agent-es de demeurer en lien avec les employeur-es pour assurer le maintien en emploi à long terme des personnes ayant des incapacités.

Une étude réalisée par l'organisme *Action main-d'œuvre* a montré que 62,1 % des personnes ayant bénéficié du soutien d'un-e agent-e d'intégration se sont trouvées un emploi¹⁵⁷ tandis que

¹⁵⁴ Certaines études indiquent que, d'après les employeur-es, les agent-es d'intégration en emploi soutenu parviennent à considérer leurs valeurs dans le cadre de leurs interventions auprès des personnes ayant des incapacités et qu'il s'agit d'une importante condition de succès (Di Francesco et al., 2021).

Il est à noter que les employeur-es, au même titre que les personnes ayant des incapacités, estiment que l'accès à un tel programme d'emploi continu est important afin d'éviter des difficultés de communication pouvant mener à des évaluations négatives et des pertes d'emploi. Un article identifie quels sont les services jugés les plus importants par les parties concernées. Du côté des personnes ayant des incapacités, il s'agit de : 1) proposer des postes dans des milieux d'emploi comprenant au moins une autre personne ayant des incapacités et 2) d'offrir une formation immédiatement lorsque des difficultés sont détectées lors de leurs visites imprévisibles (Di Francesco et al., 2021). Du côté des employeur-es, il s'agit de : 1) évaluer adéquatement les compétences et 2) effectuer des visites imprévisibles ou des appels aux employeur-es afin de valider si tout va bien. Il est à noter que les employeur-es accordent une plus grande importance à l'obtention de subventions pour compenser les pertes de productivité que les agent-es d'intégration en emploi.

¹⁵⁵ Les agent-es d'intégration en emploi sont souvent engagées dans l'évaluation de la subvention offerte aux employeur-es pour compenser les pertes de productivité associées au handicap (Martin & Lanovaz, 2021).

¹⁵⁶ Cette situation n'est pas étrangère au fait que l'accès à ce programme contribue à l'augmentation du sentiment d'auto-efficacité et à la réduction de l'anxiété des personnes ayant des incapacités (Martin & Lanovaz, 2021).

¹⁵⁷ Les emplois occupés étaient généralement à temps plein (73,9 %) et offraient des salaires 22,8 % supérieurs que le salaire minimum. Ils se trouvaient généralement dans les entreprises manufacturières, la conciergerie, les

seulement 13,5 % n'y sont pas parvenues en douze mois (Martin & Lanovaz, 2021)¹⁵⁸. Il est à noter que l'ensemble des employeur-es et des personnes ayant des incapacités recommanderaient l'utilisation de ce programme à d'autres personnes (Di Francesco et al., 2021). La moitié des employeur-es (50 %) précisent que l'embauche de ces employé-es n'aurait pas été possible sans la présence d'un-e agent-e d'intégration pour les soutenir. La grande majorité de ces employeur-es se sont dit-es satisfait-es ou très satisfait-es des services reçus¹⁵⁹.

Solutions améliorant les programmes de soutien au revenu des personnes ayant des incapacités

Certain-es chercheur-es estiment que faire passer le Crédit d'impôt pour personnes handicapées, offert par le gouvernement fédéral, d'une formule non remboursable à remboursable pourrait contribuer à la sécurité financière et à la réduction de la pauvreté parmi les personnes ayant des incapacités en recherche d'emploi et celles se trouvant à la retraite (Bernasky, Rioux, & Gewurtz, 2020)¹⁶⁰. Ces auteur-es considèrent que la somme devrait leur être versée mensuellement, au même titre que l'Allocation canadienne pour enfants. Il est recommandé que le gouvernement fédéral travaille avec les provinces de telle sorte que cette allocation ne vienne pas réduire les autres prestations auxquelles les personnes ayant des incapacités ont accès.

D'autres chercheur-es suggèrent la création d'un programme de revenu de citoyenneté accessible à toutes les personnes ayant des incapacités, peu importe le type et la sévérité de celles-ci (Bernasky et al., 2020). Son objectif serait d'élever la qualité de vie des Canadien-nes ayant de faibles revenus, en conjonction avec les autres programmes offerts visant la compensation des coûts supplémentaires associés aux déficiences, aux incapacités et aux situations de handicap. Le revenu de citoyenneté permettrait également de réduire la dépendance des personnes ayant des incapacités aux programmes

entrepôts, le travail administratif, les technologies de l'information, la vente et la restauration (Martin & Lanovaz, 2021).

¹⁵⁸ Parmi ces 62,1 % seulement 16,2 % de ces personnes ont nécessité une subvention pour compenser leurs pertes de productivité, 59,2 % étaient toujours en emploi après douze mois et 40,9 % avaient volontairement quitté leur emploi ou avaient été mises à pied (Martin & Lanovaz, 2021). Les données montrent que le taux de rétention était moins élevé quand il s'agissait d'un premier emploi ou que la personne ayant des incapacités n'avait pas travaillé depuis plus d'un an.

¹⁵⁹ Il est toutefois à noter que les personnes ayant des incapacités auraient souhaité voir le temps d'attente pour recevoir le soutien des agent-es d'intégration en emploi être réduit et avoir accès à un suivi plus régulier. De leur côté, les employeur-es auraient apprécié que les agent-es offrent plus d'information sur le handicap à leur personnel (Martin & Lanovaz, 2021).

¹⁶⁰ D'après les estimations, ce montant avoisinerait les 20 000 \$ par année (Bernasky et al., 2020).

d'assistance sociale et les obstacles qu'ils posent quant à leur intégration en emploi (méfiance envers le système, réduction (ou l'annulation) des prestations après la réalisation d'un certain nombre d'heures, remise en question de leur admissibilité à certains programmes, difficulté à naviguer dans les programmes offerts, etc.).

Préparation à l'emploi

Certain-es auteur-es affirment que les principes suivants devraient guider les programmes de préparation à l'emploi des personnes ayant des incapacités : 1) chercher le succès à long terme plutôt qu'à court terme, 2) élargir les programmes soutenant la préparation individuelle à l'emploi à l'ensemble des actrices et acteurs du marché du travail, 3) offrir des services de soutien misant sur les forces des personnes et non leurs incapacités, 4) favoriser le développement de réseaux de soutien communautaire allant au-delà de la famille et 5) viser l'objectif d'avoir une vie épanouissante et non seulement d'occuper un emploi (D. B. Nicholas & Klag, 2020).

Le premier principe part de l'idée que miser sur le succès à court terme est davantage associé à des parcours professionnels plus souvent interrompus et incohérents, du fait qu'ils sont constitués d'emplois d'une durée limitée n'offrant que peu d'occasions d'épanouissement ou de soutien. Une telle situation peut contribuer à faire entrer les personnes ayant des incapacités dans un cercle vicieux pouvant avoir des effets négatifs sur leurs revenus, leur moral et leurs occasions professionnelles futures, notamment en les conduisant à devenir moins compétitives et à multiplier les trous dans leur curriculum vitae. Pour éviter qu'une telle situation ne survienne, il est impératif que les services de soutien s'assure qu'une réelle adéquation existe entre un emploi et une personne avant de l'intégrer dans un milieu de travail et de prendre en compte l'évolution de ses besoins pour assurer son maintien en emploi à long terme. Les auteur-es considèrent qu'il est nécessaire que les employeur-es, les services de soutien et les personnes ayant des incapacités partagent une vision commune du succès en emploi s'inscrivant dans la longue durée.

Le deuxième principe repose sur le constat que la grande majorité des programmes de préparation en emploi se sont concentrés sur l'amélioration des aptitudes professionnelles des personnes ayant des incapacités, et beaucoup moins sur le développement d'un écosystème familial (soutien de la famille), communautaire (transport, services de santé, habitation, etc.) et professionnel (milieu d'emploi, services de soutien) capable de répondre à leurs besoins de manière cohérente. Les auteur-es considèrent que l'atteinte d'un tel objectif requiert de tenir compte de l'intersection des identités des personnes ayant des incapacités avec les manières par lesquelles ces réalités peuvent affecter leurs réseaux de soutien

Le troisième principe reconnaît que les services de soutien en emploi offerts aux personnes ayant des incapacités sont souvent fondés sur des modèles pédagogiques. Ceci explique pourquoi plusieurs programmes de préparation à l'emploi se concentrent sur l'acquisition de compétences liées à la rédaction d'un curriculum vitae ou à la réalisation d'entrevues et négligent les dimensions associées à la communication et aux relations sociales. Certain-es auteur-es estiment que cette situation peut rendre les personnes ayant des incapacités davantage sujets à perdre leur emploi à un moment ou un autre. Ces auteur-es s'interrogent quant aux manières de tirer parti des principes reconnus (apprentissage expérientiels, centration sur la personne, présence *in situ*), des stratégies d'apprentissage (individualisées selon les forces et les besoins) et des programmes de formation offerts aux adultes, et ce, afin de favoriser leur autodétermination, leur motivation et le développement de leurs compétences.

Le quatrième principe soulève que les familles sont souvent impliquées de près dans le soutien des personnes ayant des incapacités au cours de leur vie adulte. Il arrive aussi que leurs membres doivent entretenir des relations avec les employeur-es ou les responsables des politiques, des programmes et des mesures de soutien en emploi, un rôle pouvant passer d'une génération à l'autre avec le vieillissement des parents. Ces réalités font en sorte qu'il arrive que les membres de ces familles vivent des épisodes d'épuisement, de mauvaise santé ou de faible qualité de vie. De manière à prévenir ces situations adverses, il importe qu'un écosystème familial, communautaire et professionnel soit disponible pour prendre la relève à court ou long terme des membres de la famille et propose une offre de soutien coordonnée.

Le cinquième principe propose que l'objectif des politiques, des programmes et de mesures disponibles vise, prioritairement, la réalisation d'une vie épanouissante et ensuite la participation au marché du travail. Il importe donc de comprendre dans quelles circonstances l'occupation d'un emploi peut ou non contribuer à cette vie épanouissante. Si tous les emplois ne permettent pas d'assouvir une passion, les auteur-es considèrent qu'ils doivent tout de même offrir des occasions de gratification personnelle, de contribution à la société et d'accès à un revenu décent.

Intégration en emploi

Agent·e·s d'intégration en emploi

Certain·es chercheur·es considèrent que les agent·es d'intégration en emploi doivent surveiller davantage l'anxiété des personnes ayant des incapacités et référer celles traversant des périodes personnelles difficiles à des professionnel·les pertinent·es (Martin & Lanovaz, 2021)¹⁶¹. Ces chercheur·es recommandent également de développer des interventions de groupe favorisant l'acquisition de compétences sociales. Ce groupe s'accorde aussi pour dire que l'attribution des services de soutien devrait être réalisée de manière plus systématique et moins sur la base des seules demandes des employeur·es et des personnes ayant des incapacités. D'autres indiquent que la centration sur les employeur·es employant déjà des personnes ayant des incapacités pourrait être une option intéressante pour réduire le stress vécu par ces dernières lors de leur intégration (Di Francesco et al., 2021).

D'autres auteur·es avancent que les agent·es d'intégration en emploi doivent continuer à promouvoir, et même avec encore plus d'emphase, les avantages d'embaucher des personnes ayant des incapacités dans leurs organisations, de développer des relations de qualité avec elles et de leur offrir les accommodements et le soutien dont elles ont besoin pour s'intégrer et se maintenir en emploi (Martin et al., 2022).

Maintien en emploi

La majorité des politiques, des programmes et des mesures soutenant la participation des personnes ayant des incapacités au marché du travail se concentrent sur leur préparation et leur intégration en emploi, négligeant souvent les enjeux associés au maintien en emploi (Perri et al., 2021). Ceci n'a toutefois pas empêché les auteur·es de proposer des solutions susceptibles de prolonger la durée de leur carrière. Certain·es auteur·es avancent que les programmes de remplacement de revenu publics et privés devraient être plus souples afin de mieux soutenir les personnes ayant des incapacités épisodiques devant passer d'un emploi à temps plein à temps partiel (ou effectuer le chemin contraire) ou devant se retirer temporairement, et ce, afin qu'elles ne subissent pas de baisses marquées de leurs

¹⁶¹ Des interventions devraient aussi être développées afin que les personnes ayant des incapacités reconnaissent les situations difficiles qu'elles rencontrent et soient en mesure de demander de l'aide.

revenus (Furrie et al., 2022)¹⁶². D'autres estiment que les programmes devraient aussi s'assurer que : 1) les crédits d'impôt et autres exemptions leur étant offerts soient suffisants afin d'encourager leur maintien en emploi (ou leur passage au travail autonome), 2) des logements abordables, c'est-à-dire ne représentant pas des dépenses de 30 % ou davantage de leurs revenus, leur soient accessibles, 3) l'accès aux programmes de soutien (aides techniques, médication, soutien à domicile, etc.) ne soit pas déterminé en fonction de leurs revenus, 4) les programmes de soutien en emploi soient « portables » lorsqu'elles déménagent d'une région à l'autre, 5) les programmes de formation leur soient accessibles afin de favoriser l'apprentissage tout au long de la vie, 6) des services de transport en commun (régulier ou adapté) soient présents sur tout le territoire, surtout dans les communautés moins nanties, 7) des services de garde soient accessibles facilement et offerts à tarifs raisonnables et 8) une assurance-médicament universelle soit offerte à l'ensemble des citoyen·nes (Disability and Work in Canada Steering Committee, 2019).

À ces propositions, d'autres auteur·es ajoutent l'importance de mettre en place des réformes dans les politiques, les programmes et les mesures offerts aux personnes ayant des incapacités afin de les rendre : 1) plus conformes à leurs besoins et à les doter de critères d'admissibilité plus faciles à comprendre¹⁶³, 2) plus cohérents entre eux en veillant notamment à ce qu'ils s'adaptent aux changements personnels (problème de santé, invalidité, retraite, etc.), 3) plus facilement navigables de l'un à l'autre dans un contexte où les critères d'admissibilité changent d'un programme à l'autre, et 4) plus inclusifs en s'assurant que leurs règles ne limitent pas la participation des personnes ayant des incapacités au marché du travail (Disability and Work in Canada Steering Committee, 2019).

¹⁶² Certain·es auteur·es signalent que les responsables auraient avantage à prioriser l'accès à des revenus décents et non la réduction du nombre de prestataires.

¹⁶³ Ceci a conduit certain·es auteur·es à considérer que les programmes offerts devaient intégrer une vision davantage intersectionnelle du handicap (Disability and Work in Canada Steering Committee, 2019).

3.4.5 Accompagnement à l'intention des milieux d'emploi

Obligations légales des organisations

Plusieurs auteur-es ont relevé des lois et des politiques fédérales et provinciales auxquelles les organisations publiques, parapubliques, privées et communautaires doivent, toutes ou en partie, se soumettre. Parmi ces dernières se trouvent tout d'abord, au niveau fédéral, la *Charte canadienne des droits et libertés*¹⁶⁴, la *Loi canadienne sur l'accessibilité*¹⁶⁵ et la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*¹⁶⁶. Au niveau provincial, certain-es auteur-es ont noté l'existence de l'*Accessibility for Ontarian with Disabilities Act*¹⁶⁷.

L'existence de ces différentes lois fédérales et provinciales fait en sorte qu'il n'est pas nécessairement aisé de développer une stratégie pancanadienne en matière d'emploi. Les auteur-es ont identifié les cinq défis suivants pour y parvenir : 1) engager une multiplicité de ressources clés provenant de tous les secteurs de l'économie, dont plusieurs seront appelées à changer leurs approches et leurs interrelations, 2) privilégier une approche volontaire et multifacette complexifiant sa mise en œuvre, 3) réduire la complexité des interactions fédérales, provinciales et territoriales, 4) approfondir davantage les enjeux qui requièrent plus de réflexion et 5) réaliser les investissements à long terme nécessaires pour atteindre des résultats concrets (Disability and Work in Canada Steering Committee, 2019).

¹⁶⁴ Cette loi interdit toute forme de discrimination fondée sur le handicap et reconnaît aux personnes ayant des incapacités le droit d'avoir des accommodements (HealthCareCan, 2022; Lindsay, Cagliostro, Leck, Shen, & Stinson, 2019b; Zafar et al., 2019).

¹⁶⁵ S'appuyant sur la *Charte canadienne des droits et libertés*, la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et la *Convention relative aux droits des personnes handicapées des Nations Unies*, la *Loi canadienne sur l'accessibilité* vise à reconnaître, éliminer et prévenir les obstacles à l'accessibilité dans les champs de compétences fédéraux dans les domaines suivants : 1) l'emploi, 2) l'environnement bâti, 3) les technologies de l'information et des communications, 4) les communications, 5) l'acquisition de biens, de services et d'installations, 6) la conception et la prestation de programmes et de services et 7) les transports, afin de faire du Canada un pays exempt d'obstacles d'ici le 1^{er} janvier 2040 (Emploi et Développement social Canada, 2020).

¹⁶⁶ Cette loi, adoptée en 1986, vise à offrir aux groupes historiquement marginalisés des occasions égales d'emploi dans la fonction publique fédérale.

¹⁶⁷ Cette loi vise à rendre la province de l'Ontario plus accessible d'ici 2025. Elle propose une série de normes d'accessibilité dans les domaines suivants : 1) emploi, 2) service à la clientèle, 3) information et communications, 4) conception des espaces publics et 5) transport. Les normes d'accessibilité liées à l'emploi touchent : 1) le recrutement (processus d'évaluation ou de sélection), 2) les renseignements sur les mesures de soutien, 3) les formats accessibles et les aides à la communication, 4) les interventions d'urgence sur le lieu de travail, 5) la gestion du rendement, 6) le perfectionnement et l'avancement professionnels et 7) les réaffectations. Les organisations ayant au minimum un-e employé-e ayant des incapacités doivent se conformer à ses dispositions et celles en comptant 20 ou plus doivent soumettre un rapport de conformité à la loi au gouvernement ontarien (Electricity Human Resources Canada, 2023).

Statistiques sur les milieux d'emploi

Les données actuelles montrent que 87 % des organisations considèrent que l'adoption et la mise en place de politiques et de pratiques inclusives liées au handicap s'alignent avec leurs objectifs d'affaires et 64 % d'entre elles indiquent souhaiter donner une chance aux personnes, peu importe leurs caractéristiques personnelles (Workforce Planning Board of Waterloo Wellington Dufferin, 2022). Malgré ces signes encourageants, les statistiques montrent toutefois que seulement 30 % des entreprises privées canadiennes ont des politiques développées à l'intention des personnes ayant des incapacités et 18 % ont des programmes de formation sur la question du handicap pour leurs employé-es (Lindsay, Cagliostro, Leck, et al., 2019b). Ceci n'empêche pas une proportion grandissante d'organisations de reconnaître l'importance d'assurer une plus grande inclusivité des milieux d'emploi pour assurer une intégration et un maintien en emploi bénéfiques à l'ensemble des parties concernées.

Besoins des milieux d'emploi en matière d'accompagnement

Selon les auteur-es, les gestionnaires et les superviseur-es bénéficieraient gagneraient à avoir accès à plus d'information, de formations, de conseils (The Conference Board of Canada, 2023) et de programmes publics soutenant la mise en accessibilité des milieux d'emploi et l'accommodement des personnes ayant des incapacités (Gupta et al., 2021).

Programmes d'accompagnement et guides à l'intention des milieux d'emploi

Programme d'accompagnement

BC Partners in Workforce Innovation (Colombie-Britannique)

Ce projet pilote de l'organisme *BC Partners in Workforce Innovation*, financé en partie par le programme *Opportunities Fund Program*, vise à proposer un modèle collaboratif d'embauche destiné aux employeur-es britanno-colombien-nes souhaitant diversifier la composition de leur main-d'œuvre et y accueillir des personnes ayant des incapacités (Celeste et al., 2022). Initiative développée en 2013 par un regroupement d'organisations spécialisées dans l'emploi de ces dernières dans la région du *Lower*

Midland, ce programme a été élargi à un plus grand nombre d'employeur·es visant à combler leur besoin de personnel. L'objectif recherché est de parvenir à placer 175 personnes ayant des incapacités.

Au centre du modèle d'embauche se trouve une équipe de consultant·es en inclusivité composée de professionnel·les expérimenté·es dans le domaine des ressources humaines servant les employeur·es. Lorsque des employeur·es souhaitent procéder à une embauche, l'équipe de consultant·es fait appel aux services spécialisés en emploi existants pour leur transmettre une liste de personnes ayant des incapacités potentiellement intéressé·es par le poste affiché¹⁶⁸. L'équipe s'assure ensuite que les employeur·es sont bien préparé·es à accueillir des personnes ayant des incapacités, puis fait une présélection des candidat·es potentiel·les avant de les leur référer. Pour ce faire, l'équipe de consultant·es veille à ce que les candidat·es possèdent les compétences nécessaires, soient motivé·es et prêt·es à travailler, puis trouve les emplois qui pourraient leur correspondre le mieux. Elle identifie également les besoins d'accommodements dont ces personnes auront besoin pour leur entrevue avec l'employeur·e ainsi que les accommodements dont elles pourront bénéficier si elles sont retenues pour le poste. De par ces différentes actions, cette équipe soutient le développement et la mise en place de stratégies EDI, transforme les pratiques de recrutement et de fonctionnement des employeur·es¹⁶⁹ et favorise l'intégration des personnes ayant des incapacités sur le marché du travail. Une description plus complète du processus suivi par les personnes ayant des incapacités peut être consultée aux pages 25-26 du document.

Il est à noter que la COVID-19 a grandement affecté le déroulement du projet pilote, et ce, parce nombre de personnes ayant des incapacités se sont désengagées professionnellement¹⁷⁰ et que plusieurs employeur·es n'étaient plus autant disponibles pour y participer. Les auteur·es avancent que l'accès à des sources de fonds additionnelles ont conduit au développement de nouvelles activités pour répondre aux nouveaux besoins des organisations, notamment : 1) la création d'espaces physiques et virtuels

¹⁶⁸ Ce premier contact avec les services spécialisés en emploi pour les personnes ayant des incapacités fait en sorte que ces dernières ont été préparées au marché du travail, ont déjà accès à certains accommodements ou à du soutien et peuvent avoir accès aux services de ressources-conseils ou d'agent·es d'intégration en emploi.

¹⁶⁹ L'équipe de consultant·es en inclusivité et les employeur·es sont fermement engagé·es dans le développement des capacités des second·es à déployer des pratiques de recrutement et de fonctionnement internes inclusives et accessibles. Ceci les a notamment conduits à ajuster et adapter les descriptions des postes offerts pour assurer qu'ils puissent être occupés par des personnes ayant des incapacités. L'équipe de consultant·es a également procédé à des audits d'accessibilité, au développement de programmes de stages et de formation des employé·es. Elle a aussi rédigé et diffusé le document *Untapped Talent B2B Guide on Inclusive Hiring and Retention*.

¹⁷⁰ Ceci a conduit l'équipe de consultant·es en inclusivité à élargir ses efforts de recrutement au-delà des organisations spécialisées en emploi des personnes handicapées et à faire des campagnes publicitaires directement auprès d'elles.

accessibles dans un contexte de télétravail et 2) la mise en place de formations en ligne à la demande pour les ressources ayant des incapacités déplacées ou ayant perdu leur emploi en raison de la pandémie.

Ce programme est parvenu à rejoindre un total de 225 personnes ayant des incapacités¹⁷¹, parmi lesquelles 175 ont obtenu un emploi et 125 sont parvenues à s'y maintenir durant une période d'au moins six mois. L'arrivée de la pandémie a considérablement diminué son efficacité puisque seulement 70 personnes ont été rejointes et treize, embauchées pendant cette période. Cette situation s'explique par le fait que les employeur-es ont considérablement réduit leur investissement dans le programme à la suite de la pandémie de COVID-19.

Le niveau de satisfaction des personnes ayant des incapacités par rapport à l'emploi obtenu est élevé¹⁷². Plusieurs indiquent que leur emploi leur procure de la fierté (60 %), que leurs revenus leur permettent de mieux répondre à leurs besoins (60 %) et qu'elles ont désormais une plus grande confiance en elles et eux (60 %). Plusieurs sont également satisfait-es du soutien reçu dans le cadre du programme (87,6 %). Cela tient notamment au fait que nombre de ces personnes considèrent avoir été aidées pour se préparer à une entrevue (66,7 %) et qu'elles n'auraient pas été en mesure de décrocher leur emploi sans leur participation au programme (46,7 %) et que ce dernier leur a permis d'avoir un poste de meilleure qualité que leurs précédents (40 %).

Les employeur-es impliqué-es dans le programme étaient pour la plupart des entreprises privées ayant 500 employé-es ou plus. Même si plusieurs d'entre elles ont des professionnel·les de l'EDI à leur emploi, ces entreprises affirment que leur participation a eu pour effet d'améliorer leurs pratiques, notamment en ce qui concerne : 1) la description des postes afin de les rendre plus inclusifs, 2) l'introduction des enjeux d'accessibilité dans leurs processus d'entrevue et l'intégration des employé-es. Ce soutien a amené certaines organisations à se trouver davantage en mesure d'appliquer les principes EDI dans le cadre de leurs actions. Plusieurs employeur-es estiment qu'il leur a donné une plus

¹⁷¹ Les personnes en question avaient généralement terminé des études secondaires (28,6 %) ou postsecondaires collégiales ou professionnelles (37,1 %). La plupart présentait des troubles mentaux (51,4 %), des troubles cognitifs ou d'apprentissage (40 %) ou des incapacités invisibles (37,1 %)

¹⁷² Plusieurs personnes ayant des incapacités affirment être satisfait-es de leurs relations avec leur superviseur-e (80 %), de l'adéquation entre leurs compétences et celles requises pour effectuer leur travail (60 %), de leurs horaires de travail (53 %), du nombre d'heures travaillées (46,7 %), de leurs possibilités de promotion (46,7 %), de leur sécurité d'emploi (40 %), de leur paie (40 %) et de l'adéquation entre leur emploi et leurs objectifs professionnels (33,3 %).

grande confiance dans le fait d'embaucher des personnes ayant des incapacités et permis de développer des stratégies de recrutement pour les personnes ayant des incapacités. Ces employeur-es disent avoir également apprécié le souci des professionnel-les de bien comprendre leurs besoins et leurs attentes et de leur proposer des candidat-es en mesure d'y répondre¹⁷³, la transmission d'un profil et de conseils afin de faciliter la réalisation des entrevues d'embauche et le fait qu'il leur était possible de les contacter pour obtenir de l'information supplémentaire par la suite. Ces employeur-es trouvent avantageux le fait que le programme donnait accès au soutien simultané de plusieurs organisations au même endroit, réduisant ainsi le nombre et la complexité des interactions avec elles. Plusieurs ont affirmé que le soutien obtenu leur est essentiel afin de pallier le manque de ressources et de temps pour que leur personnel acquiert l'ensemble des connaissances et des compétences nécessaires pour assurer leur autonomie en matière de recrutement et d'intégration des personnes ayant des incapacités

Les employeur-es ont toutefois noté certains désavantages du programme, par exemple : 1) le nombre insuffisant de candidat-es pouvant répondre à leurs besoins et 2) sa durabilité incertaine à la fin du projet pilote (et les coûts qu'elles et ils auraient à dépenser pour ce service).

Les auteur-es considèrent que l'étude de ce programme a permis d'identifier deux leçons à retenir : 1) l'importance des programmes visant à stimuler la demande en modifiant les attitudes et les comportements des employeur-es à l'endroit des personnes ayant des incapacités et 2) l'importance pour les employeur-es de développer leur confiance dans leurs capacités à recruter et intégrer des personnes ayant des incapacités, avec le soutien d'une organisation pouvant leur offrir de l'information et des conseils sur le long terme, tout en les accompagnant afin qu'elles puissent avoir des expériences positives.

¹⁷³ Certain-es employeur-es indiquent que ce ne sont pas toutes les organisations dans le domaine de l'emploi continu qui cherchent réellement à trouver des candidat-es adéquats pour les postes disponibles.

Guides

Making Cent\$ of Abilities (Ontario)

Développé par l'organisme *Workforce Planning of Waterloo Wellington Dufferin* en Ontario, le guide *Making Cent\$ of Abilities* vise à : 1) éduquer les employeur·es quant aux avantages d'embaucher et de retenir des personnes ayant des incapacités en emploi, 2) identifier et réduire les obstacles à leur embauche et à leur rétention, 3) identifier des champion·nes en matière de recrutement et de rétention et 5) transmettre de l'information aux employeur·es quant aux ressources et aux services disponibles dans la communauté (Workforce Planning Board of Waterloo Wellington Dufferin, 2022).

EHRC Kit for Hiring and Retaining People with Disabilities in the Electricity Sector (Canada)

Développé par la société *Electricity Human Resources Canada*, ce guide a pour objectif d'offrir des outils et des ressources en ligne aux employeur·es canadien·nes du secteur de l'électricité souhaitant embaucher et intégrer des personnes ayant des incapacités (Electricity Human Resources Canada, 2023). Il précise d'office les principes autour desquels les employeur·es doivent s'accorder en matière de développement et de mise en œuvre des politiques et des pratiques inclusives dans leurs organisations, soit : 1) le leadership (croire et comprendre la valeur d'un milieu d'emploi inclusif, engagement actif de la haute direction, réduction des obstacles, développement et suivi d'un plan d'action, priorisation des actions), 2) la culture organisationnelle (mieux intégrer les questions de santé et de bien-être dans l'organisation, offrir un milieu d'emploi sécuritaire, valorisation et inclusion des employé·es, soutien aux ressources ayant des incapacités, favoriser la conciliation travail – vie personnelle) et 3) la communication (communication efficace, engagement et inclusion des employé·es, moyens de communication accessibles).

Après avoir fait état des lois et des normes en matière d'accessibilité de l'*Accessibility for Ontarians with Disabilities Act*, ce guide présente les meilleures pratiques existantes en matière de :

1) recrutement¹⁷⁴, 2) rétention et promotion¹⁷⁵ et 3) gestion du handicap et accommodements¹⁷⁶. Il se termine par la présentation d'exemples d'accommodements raisonnables pouvant être offerts et des avancées prometteuses réalisées par plusieurs organisations dans le secteur de l'électricité. Il est attendu que ce document soit mis à jour régulièrement.

Supportive Employment Services for Manitoba Government Employees (Manitoba)

Développé par le gouvernement du Manitoba, ce guide vise à soutenir les gestionnaires devant répondre à des demandes d'accommodements raisonnables de la part de leurs employé-es ayant des incapacités (Gouvernement of Manitoba, 2021). Il commence en rappelant les obligations des milieux de travail en matière d'accommodement, l'importance d'intervenir tôt et de manière proactive dès la survenue de la maladie¹⁷⁷ ou de l'accident et les responsabilités des ressources concernées, nommément :

- 1) les gestionnaires et les consultant-es en ressources humaines (*Supportive Employment Consultants* et

¹⁷⁴ Les meilleures pratiques en matière de recrutement touchent : 1) la promotion (présence de personnes ayant des incapacités dans les campagnes publicitaires, aller au-delà des réseaux habituels pour afficher ses offres d'emploi), 2) la communication (faire connaître son engagement à embaucher des personnes ayant des incapacités et leur offrir un milieu d'emploi inclusif), 3) l'embauche (revoir les politiques et les processus d'embauche, les qualifications recherchées et les descriptions de poste) et 4) la réduction des biais inconscients dans l'embauche.

¹⁷⁵ Les meilleures pratiques en matière de rétention et de promotion comprennent l'ajustement : 1) des programmes d'accueil et d'intégration aux employé-es et 2) des programmes de développement de carrière (formations, conférences, rotation des postes, mentorat, groupe d'employés ayant des incapacités, etc.).

¹⁷⁶ Les meilleures pratiques en matière de gestion du handicap et des accommodements concernent : 1) le développement, la mise en œuvre et la diffusion des procédures requises pour la demande d'accommodements, 2) la mise en place de mécanismes administratifs déchargeant les gestionnaires de la responsabilité financière des accommodements offerts, 3) le développement des mécanismes administratifs et des centres d'expertise chargés d'identifier, d'évaluer et de donner accès à des accommodements raisonnables afin d'assurer l'efficacité du processus, 4) la formation du personnel quant aux nouvelles stratégies, technologies, aides techniques pouvant soutenir les personnes ayant des incapacités, 5) l'assurance que les gestionnaires et les superviseur-es soient au courant qu'il leur est possible de contacter une ressource pouvant leur donner des conseils confidentiels, des astuces et du soutien technique quant aux accommodements, 6) la création d'un système de suivi de l'utilisation des aménagements afin de documenter ceux ayant eu les meilleurs taux de succès, 7) la souplesse de permettre aux gestionnaires et aux superviseur-es d'accepter les demandes d'accommodements et de veiller à ce qu'une équipe valide les refuse ou les fasse approuver par la haute direction et 8) l'embauche d'un-e cadre responsable du soutien offert aux personnes ayant des incapacités.

¹⁷⁷ Selon ses auteur-es, intervenir tôt et de manière proactive dès la survenue de la maladie ou de l'accident permet de : 1) maintenir la communication existant entre l'employé-e et l'organisme et planifier les accommodements qui seront nécessaires pour soutenir le retour au travail, 2) offrir un milieu d'emploi inclusif valorisant la communication et l'inclusion, 3) favoriser l'engagement des employé-es dans leur retour au travail, ce qui peut réduire les conséquences économiques et sociales néfastes associées à leur absence, et ce, pour l'ensemble des parties concernées et 4) améliorer la satisfaction de l'employé-e.

Supportive Employment Manager)¹⁷⁸, 2) les spécialistes du handicap (*Disability Specialists*)¹⁷⁹ et 3) la coordonnatrice ou le coordonnateur de la Commission des accidents du travail (*Workers Compensation Board Coordinator*)¹⁸⁰.

Le document présente ensuite les cinq étapes menant à des accommodements raisonnables pour un-e employé-e. La première étape est de « rapporter la maladie ou l'accident survenu dans le milieu de travail limitant ses capacités aux gestionnaires ». Une fois la chose rapportée, les employeur-es doivent transmettre toute l'information pertinente à la Commission des accidents du travail. Il est à noter que l'employeur-e n'a pas nécessairement besoin de connaître le diagnostic obtenu par la personne. Le ou la gestionnaire peut demander plus d'information quant aux incapacités et besoins d'accommodements de l'employé-e concerné-e. Il peut être avantageux de demander le soutien des ressources humaines lorsque des cas complexes surviennent (absences, comportements, etc.).

La deuxième étape est de « colliger toute l'information pertinente afin d'évaluer la demande d'accommodement ». Pour ce faire, il est important que les employé-es fournissent tous les renseignements requis¹⁸¹, au moment approprié, aux employeur-es pour leur permettre d'identifier leurs besoins et de trouver des solutions. Il est à noter que les employeur-es sont responsables de tous les coûts

¹⁷⁸ Les consultant-es en ressources humaines : 1) soutiennent les gestionnaires dans la gestion des absences, l'obtention des renseignements médicaux nécessaires pour offrir des accommodements et le suivi des cas complexes, 2) évaluent les capacités du milieu de travail à offrir les accommodements demandés, 3) donnent de l'information aux employé-es quant aux prestations de santé et d'invalidité, 4) maintiennent à jour l'*Accommodation Priority Placement List* pour les employé-es nécessitant des accommodements à l'extérieur de leur service ou de leur agence gouvernementale initiale, 5) offrent des recommandations et des références pour obtenir des évaluations médicales, fonctionnelles ou ergonomiques, 6) éduquent et offrent de la formation sur les processus de gestion du handicap et des absences, sans parler des meilleures pratiques en la matière et 7) assurent la confidentialité des renseignements médicaux des employé-es (Gouvernement of Manitoba, 2021).

¹⁷⁹ Les spécialistes du handicap : 1) gèrent les régimes de prestations d'invalidité à long terme et offrent des conseils quant aux critères d'admissibilité au retour au travail, en transmettant l'information pertinente aux gestionnaires quant aux restrictions médicales des employé-es concerné-es et 2) gèrent les cas les plus complexes en s'assurant de faire des demandes d'évaluation médicale et fonctionnelle indépendantes.

¹⁸⁰ Les coordonnatrices et coordonnateurs de la Commission des accidents du travail assurent le maintien d'un lien avec la Commission, offrent des conseils et s'informent sur la gestion des demandes de prestations d'invalidité et de cas complexes et agissent en tant que représentant-es de l'employeur-e auprès de cet organisme en cas de litige et de demande de révision.

¹⁸¹ L'information pertinente inclut, mais ne se limite pas, à : 1) la nature générale de la maladie ou de la blessure, 2) la date de retour au travail, 3) le nombre de semaines ou de mois au cours desquels les capacités de l'employé-e seront limitées, 4) la confirmation de leur participation à un traitement, 5) le pronostic quant à la possibilité que l'employé-e puisse reprendre ses tâches et 6) la prochaine date de la réévaluation médicale ou fonctionnelle.

associés à l'obtention des renseignements médicaux ou des évaluations fonctionnelles qui leur sont nécessaires.

La troisième étape consiste à « identifier les accommodement raisonnables ». Les gestionnaires déterminent alors les possibilités d'accommodements en fonction des caractéristiques de l'emploi et des capacités de l'employé-e concerné-e et en discutent avec cette personne et les représentant-es du syndicat. À cette fin, l'employeur doit s'assurer de considérer les trois options suivantes : 1) un retour dans le même emploi, 2) un retour dans un emploi différent (ou à des tâches modifiées) ou 3) un retour au travail dans un autre service ou milieu d'emploi, que ce soit dans un emploi semblable ou différent du précédent. Dans l'éventualité où les capacités d'un-e employé-e sont limitées de façon permanente et que cette personne ne peut plus exercer ses fonctions initiales, son nom est inscrit sur la liste des cas prioritaires de placement avec accommodements (*Accommodation Priority Placement List*).

La quatrième étape implique « (l')annonce la décision d'offrir ou non un accommodement raisonnable ». Une fois les accommodements offerts à l'employé-e déterminés, les parties concernées se rencontrent et discutent du plan devant guider leur mise en œuvre. Ce plan inclut : 1) la date d'obtention, 2) les tâches modifiées ou alternatives, 3) les horaires de travail, 4) les mises à jour liées à la maladie ou à la blessure, 5) les dates des prochaines rencontres pour discuter des accommodements, des progrès et des étapes à venir, 6) les coordonnées des personnes responsables. Il est à noter que les gestionnaires doivent informer les superviseur-es quant aux accommodements raisonnables négociés et au plan proposé pour assurer leur mise en œuvre.

La cinquième étape vise à « suivre l'exécution du plan de mise en œuvre des accommodements raisonnables ». Des rencontres peuvent être planifiées entre les parties impliquées jusqu'à ce que l'employé-e concerné-e ait récupéré l'entièreté de ses capacités ou au moment où il est jugé que cette personne n'est plus en mesure d'occuper son emploi précédent. Des accommodements supplémentaires peuvent également être négociés en cas de besoin.

Ce guide produit par le Regroupement TDL Québec s'adresse à la fois aux personnes présentant un trouble de développement du langage, les ressources qui les accompagnent en emploi et les employeur-es potentiel-les (Regroupement TDL Québec, 2019). Il comprend trois grandes parties : 1) la définition du trouble développemental du langage, 2) un guide pour les accompagnatrices et accompagnateurs à l'emploi et 3) un guide de la personne présentant un TDL.

La deuxième section décrit tout d'abord les principales qualités d'une accompagnatrice ou d'un accompagnateur, soit : 1) s'être préalablement renseigné-e sur le TDL, 2) avoir conscience que l'accompagnement d'une personne ayant un TDL présente certaines particularités, 3) faire avec et non à la place de la personne accompagnée, 4) accompagner la personne dans sa recherche de documentation et d'offres d'emploi, 5) orienter la personne concernée vers des organismes spécialisés et 6) se rappeler que, quel que soit le travail d'accompagnement réalisé, le ou la futur-e employeur-e devra adapter son discours lors de l'entrevue de recrutement et une fois l'embauche réalisée. Il propose ensuite quelques astuces pratiques, dont : 1) prévoir des périodes dédiées à la recherche d'emploi ainsi qu'à la structuration et à l'organisation de cette recherche avec la personne concernée, 2) planifier des rendez-vous pour discuter de l'avancement de la recherche d'emploi et 3) donner des consignes claires.

La troisième section souhaite guider la personne concernée dans sa recherche d'emploi au moyen des cinq questions ci-dessous.

- 1) Quelles sont mes qualités?
- 2) Dans quoi je suis habile lorsque je fais un travail?
- 3) Quelle sorte d'emploi je veux avoir?
- 4) Comment je peux développer mon estime personnelle?
- 5) Qu'est-ce que mon entourage doit savoir?

Pour chacune de ces questions, le guide propose des aspects sur lesquels la personne devrait se concentrer et identifie quelques stratégies pour y parvenir. Cette section offre également plusieurs astuces pour identifier les endroits où il est possible de se trouver un emploi et comment se préparer pour une

entrevue. Après avoir offert dix conseils pour réussir son entrevue d'emploi¹⁸², il présente quelques-unes des questions susceptibles d'être posées aux personnes en recherche d'emploi et comment leur répondre. Une grille est offerte à la fin du guide afin d'aider la personne présentant un TDL à se préparer pour son entrevue. Le guide se conclut sur sept conseils pour bien quitter son emploi¹⁸³.

¹⁸² Les conseils en question sont : 1) habille-toi convenablement, 2) sois à l'heure, 3) mets ta personnalité en valeur, 4) fais-toi confiance, 5) porte attention à ton attitude pendant l'entrevue, 6) sois professionnel-le, 7) écoute et demande des précisions au besoin, 8) n'hésite pas à dire ce que tu as à offrir, 9) réfléchis avant de parler et 10) ne traîne pas.

¹⁸³ Les conseils sont : 1) quand tu donnes ta démission, tu dois respecter un délai de deux semaines avant de quitter, 2) tu peux offrir de montrer à l'employé-e qui va te remplacer le travail à faire, 3) nomme que tu as aimé ton expérience au travail, 4) être honnête, 5) inutile de nommer tout ce qui t'as dérangé au travail, 6) inutile de revenir sur des situations passées et 7) faire le travail demandé jusqu'au dernier jour.

Ce guide, développé par l'organisme *Canadian Association for Supported Employment*, vise à soutenir les employeur-es souhaitant mettre en place des politiques inclusives dans leurs organisations (Canadian Association for Supported Employment, 2021). Il introduit, d'entrée de jeu, cinq dimensions centrales que les employeur-es doivent considérer : 1) l'engagement de la direction, 2) la valorisation des différences parmi les employé-es, 3) les lois et les politiques antidiscriminatoires, 4) la taille de l'organisation dans le choix des politiques à mettre en œuvre et 5) la représentation des personnes ayant des incapacités à tous les niveaux de l'organisation.

Le guide comporte trois sections : 1) la préparation du milieu d'emploi (*Setting the stage*), 2) le recrutement inclusif (*Inclusive Hiring*) et 3) la rétention des talents (*Talent Retention*). Ces sections présentent différents types de politiques pouvant être adoptées et la façon de les mettre en œuvre.

La première section comprend des politiques associées à l'accessibilité¹⁸⁴, aux avantages sociaux¹⁸⁵, aux communications¹⁸⁶, aux accommodements raisonnables¹⁸⁷ et aux descriptions de poste¹⁸⁸.

¹⁸⁴ Selon les auteur-es, il est important que les politiques en matière d'accessibilité touchent l'ensemble des dimensions internes des organisations. Elles doivent également tenir compte de ces différents principes : 1) la dignité, 2) l'autonomie, 3) l'intégration et 4) l'égalité des chances.

¹⁸⁵ Selon les auteur-es, les avantages sociaux sont souvent développés en fonction d'une représentation du travailleur standard ne tenant pas compte de la diversité des caractéristiques et des identités personnelles. Ceci fait en sorte que certains groupes peuvent voir leurs besoins être ignorés. Il n'est donc pas rare que les individus qui forment groupes n'en bénéficient pas complètement, ne répondent pas pleinement aux critères d'admissibilité ou voient leurs demandes refusées en raison d'une interprétation erronée de ces critères. Pour éviter ce genre de situation, les auteur-es invitent aussi les employeur-es à prévoir une plus grande souplesse dans la nature, l'accès et l'utilisation des avantages sociaux : 1) congés mobiles, 2) vacances, congés de maladie ou de parentalité, 3) télétravail, 4) horaires flexibles et 5) occasions de développement professionnel. Les auteur-es leur recommandent de plus de revoir les documents présentant leurs avantages sociaux à la lumière de la lunette d'un langage inclusif et de la représentation de l'ensemble des groupes de personnes employés dans l'organisation. Le guide mentionne aussi que les programmes d'assistance aux employé-es doivent inclure des ressources-conseils issues de la diversité et offrir du soutien dans une grande variété de formes. On y stipule également que les employeur-es auraient avantage à revoir leurs politiques de vacances afin de les transformer en journées mobiles pouvant être employées à la guise des employé-es lorsque se présentent des urgences personnelles.

¹⁸⁶ Selon les auteur-es, les organisations doivent commencer par identifier les principaux moyens de communication internes et externes qu'elles emploient et veiller à ce qu'ils soient accessibles. Il est également recommandé que les méthodes de communications et que l'information soient offertes dans une variété de formats.

¹⁸⁷ Selon les auteur-es, les gestionnaires et les superviseur-es devraient s'assurer de proposer des accommodements aux personnes ayant des difficultés ou nécessitant un soutien évident, même lorsqu'elles n'ont pas formulé de demande d'accommodements.

¹⁸⁸ Selon les auteur-es, il est important que les offres d'emploi permettent à l'ensemble des individus de postuler sans se sentir mal à l'aise ou exclus. Une attention particulière doit être accordée au langage employé et à leur

La seconde inclut des politiques liées à la diffusion des offres d'emploi¹⁸⁹, aux critères de recrutement et de sélection¹⁹⁰ et aux entrevues¹⁹¹. La troisième fait mention de politiques centrées sur l'orientation et l'intégration¹⁹², l'évaluation et la gestion de la performance¹⁹³, la formation¹⁹⁴ et le retour au travail¹⁹⁵.

accessibilité. Les offres d'emploi doivent davantage se centrer sur les compétences requises pour accomplir les tâches et non sur la manière de les accomplir. Les tâches se révélant périphériques au poste auraient avantage à ne pas être incluses dans leur description afin de ne pas décourager certaines personnes de postuler. Pour ce faire, les employeur-es devraient se poser les questions suivantes lors de la conception de postes : 1) Est-ce que les normes et les exigences attendues sont raisonnablement liées à l'emploi ?, 2) Est-ce des approches alternatives ont été explorées ?, 3) Est-il possible de développer des normes ou des exigences tenant compte de ces approches alternatives ? et 4) Est-ce que ces normes et exigences permettent la mise en œuvre d'accommodements raisonnables ?

¹⁸⁹ Selon les auteur-es, il est recommandé que les descriptions de poste mentionnent que les candidatures des membres des groupes minorisés sont bienvenues et que l'organisation propose des politiques en matière d'EDI.

¹⁹⁰ Selon les auteur-es, la sous-représentation de ces groupes entraîne, tout d'abord, de revoir les réseaux dans lesquels les offres d'emploi sont diffusées et d'identifier les organismes susceptibles de leur relayer. Il est aussi recommandé de participer à leurs événements de réseautage. Ces auteur-es affirment qu'il peut aussi être utile de se questionner à savoir si les qualifications demandées sont nécessaires à l'emploi. Lors du choix du ou de la candidat-e, il peut être utile de le faire en collaboration avec d'autres personnes afin de réduire les biais inconscients.

¹⁹¹ Selon les auteur-es, le personnel responsable du recrutement devrait s'assurer de ne pas porter de jugements sur la base du genre, de l'adresse, du nom de famille, du pronom, des établissements secondaires fréquentés. Si l'entrevue est faite par téléphone, il faut prendre conscience que toutes et tous les candidat-es ne seront pas sur un pied d'égalité. Il est important de veiller à ce que le personnel à l'accueil soit sensibilisé aux réalités du handicap et que des accommodements soient disponibles en cas de besoin.

¹⁹² Selon les auteur-es, il est essentiel que les personnes connaissent leurs rôles et leurs tâches le plus rapidement possible, mais également leurs horaires de travail et les procédures existantes concernant la santé et la sécurité au travail, les absences, les congés, etc. Il peut également être utile de développer des plans d'urgence considérant les besoins des personnes ayant des incapacités afin de garantir leur sécurité en cas d'incident. Le mentorat peut être une solution intéressante pour favoriser l'orientation et l'intégration.

¹⁹³ Selon les auteur-es, s'il est attendu que les personnes ayant des incapacités répondent aux mêmes normes et exigences que les autres, il est important pour les gestionnaires et les superviseur-es de reconnaître qu'elles peuvent demander un encadrement différent et une culture organisationnelle inclusive pour performer au meilleur de leurs capacités. Offrir une évaluation et une gestion de la performance inclusive exige de : 1) communiquer clairement les normes et les exigences, 2) s'assurer que les plans d'accommodement soient réellement mis en œuvre et correspondent aux besoins, 3) veiller à distinguer les enjeux de performance de ceux associés au handicap, 4) offrir des conseils constructifs pour que les personnes puissent s'améliorer, 5) être flexibles dans la manière dont les tâches peuvent être accomplies, 6) encourager l'établissement de relations sociales positives entre les employé-es par le biais de leur collaboration au développement de formations en EDI et à la prise de décisions dans les organisations, l'offre d'activités sociales accessibles et la création d'une atmosphère de travail respectueuse, coopérative et fondée sur le soutien mutuel.

¹⁹⁴ Selon les auteur-es, le développement de formations inclusives exige de tenir compte : 1) des réalités associées au fait de travailler avec des personnes ayant des identités et des expériences variées, 2) des politiques inclusives existantes dans l'organisation et 3) de l'accessibilité et de la variété des approches et des contenus pédagogiques. Il est important de reconnaître que la formation à elle seule ne peut apporter le changement.

¹⁹⁵ Selon les auteur-es, les gestionnaires et les superviseur-es devraient toujours favoriser le retour dans l'emploi précédent, même si cela peut demander la mise en place d'accommodements raisonnables, au dépend des autres options. Ceci ne les empêche pas de rappeler que ce processus doit respecter le rythme de récupération des personnes ayant des incapacités, maintenir une communication ouverte quant aux besoins en matière d'accommodements et veiller à ce que des actions soient réalisées pour y répondre.

Ce document, conçu par l'organisme *Social Research and Demonstration Corporation*, vise à établir des normes et des standards en matière de recrutement, d'embauche, d'intégration, d'accommodements, de retour au travail, d'évaluation et de gestion de la performance et de promotion, pour les organisations devant se soumettre à la *Loi canadienne sur l'accessibilité* (Social Research and Demonstration Corporation, 2022). La première étape de ce projet nécessitait d'identifier les meilleures pratiques, outils et approches à employer chez les employeur-es intéressé-es à créer des milieux de travail inclusifs. Ses phases subséquentes auront pour objectifs, en collaboration avec les employeur-es :

- 1) d'établir l'état actuel de leurs objectifs et de leurs plans en matière d'EDI, 2) d'identifier les conditions de succès requises pour la mise en œuvre de leurs objectifs et de leur plans en matière d'EDI ainsi que
- 3) la validation de ces résultats auprès d'un plus grand nombre d'organisations.

Les résultats sont présentés en fonction des quatre piliers d'un milieu d'emploi inclusif : l'engagement, la préparation, le recrutement et la rétention. En ce qui concerne l'engagement, les pratiques suivantes sont recommandées : 1) l'élaboration d'énoncés de soutien à l'EDI par le biais de politiques ou de matériel publicitaire, 2) l'adoption de plans en matière d'EDI intégrant la question du handicap, 3) la mobilisation des syndicats, des ressources humaines, de la haute direction, 4) la mise en place d'un groupe avec lequel les personnes concernées pourront partager leurs expériences et donner leur avis sur les objectifs et les plans en matière d'EDI et 5) l'établissement de relations plus étroites entre les organisations et les services de soutien à l'emploi des personnes ayant des incapacités. En ce qui concerne la préparation, les pratiques suivantes sont recommandées : 1) identifier un responsable en matière d'EDI, 2) identifier les obstacles à l'embauche, 3) former le personnel à l'endroit des biais inconscients afin de favoriser l'émergence d'une culture d'inclusion, 4) mettre en place des changements dans les critères et les processus d'embauche. Du côté du recrutement, les pratiques suivantes sont suggérées : 1) mettre en place un environnement sécuritaire et de processus facilitant le dévoilement des incapacités et 2) diversifier les styles d'entrevue et offrir des accommodements. Pour ce qui est de la rétention, les pratiques suivantes sont proposées : 1) la mise en place des accommodements dès la première journée en emploi, 2) la reconnaissance de la responsabilité de l'employeur-e de soutenir l'intégration en emploi et de demander comment la faciliter auprès des personnes concernées, 3) la collaboration avec les autres personnes ayant des incapacités en emploi pour identifier les accommodements pertinents, 4) l'intégration des enjeux associés à l'EDI dans les sondages transmis aux

employé·es et dans les processus d'évaluation de la performance et 4) la présence de personnes ayant des incapacités à tous les niveaux de l'organisation afin qu'elles puissent agir à titre de modèles et de mentors pour les autres.

Les auteur·es de ce guide avancent que les organisations s'appuyant sur : 1) le modèle social du handicap¹⁹⁶, 2) le principe de « Rien sur nous sans nous »¹⁹⁷, 3) l'apprentissage coopératif avec d'autres organisations¹⁹⁸, 4) la transparence et la responsabilité¹⁹⁹ et 5) l'amélioration continue²⁰⁰ sont plus enclines à parvenir à mettre ces différentes pratiques en œuvre.

Ces différents éléments ont amené les auteur·es à considérer que les normes en matière de recrutement et de rétention des personnes ayant des incapacités doivent être souples, c'est-à-dire ne pas être prescriptives et être adaptées aux réalités des organisations. Les auteur·es estiment que le succès des initiatives repose sur l'engagement des organisations à respecter les normes établies, lequel ne s'arrête pas à leur seule consultation dans le cadre de leur projet, et sur la reconnaissance qu'un changement de culture est nécessaire pour parvenir à assurer le droit à l'égalité des personnes ayant des incapacités.

¹⁹⁶ Le modèle social du handicap favorise un renversement du poids de l'adaptation de la personne ayant des incapacités à celle de l'organisation l'accueillant. Il facilite également l'identification des obstacles présents dans les milieux d'emploi.

¹⁹⁷ Le principe « Rien sur nous sans nous » nécessite que les personnes ayant des incapacités collaborent au développement des politiques, des services et des infrastructures qui les concernent. Cela peut être soutenu par la mise en place d'un groupe conseil sur le handicap composé des individus concernés, lequel relaye les obstacles, les expériences, les besoins et les solutions pouvant être mises en œuvre.

¹⁹⁸ L'apprentissage coopératif peut notamment se faire par le biais de partenariats avec des organismes de soutien à l'emploi des personnes ayant des incapacités et d'organisations présentant des caractéristiques semblables (taille, secteur, composition, etc.).

¹⁹⁹ La transparence et la responsabilité peuvent notamment s'articuler par la mise en place d'un mécanisme de justification et de révision des décisions en matière de recrutement afin d'assurer que les organisations aient une main-d'œuvre diversifiée. Il a aussi été fait mention de la diffusion de statistiques sur l'embauche des groupes minorisés auprès du public.

²⁰⁰ L'amélioration continue se produit au moyen de la documentation des apprentissages réalisés lors des expériences positives d'emploi de personnes ayant des incapacités. Pour les organisations en étant à leurs premiers pas, des initiatives telles que le bénévolat, le mentorat et les stages peuvent être des occasions de contact avec des personnes ayant des incapacités.

Ce guide, développé par l'Initiative David C. Onley pour l'emploi et l'entrepreneuriat, vise à outiller les employeur·es souhaitant recruter des personnes ayant des incapacités et leur offrir un milieu d'emploi inclusif (David C. Onley Initiative for Employment & Enterprise Development). Il contient les sections suivantes : 1) élargir la compréhension du handicap, 2) apprécier les avantages d'embaucher des personnes ayant des incapacités, 3) devenir membre de la campagne *#Able Too*²⁰¹, 4) contrer certains mythes à l'endroit des personnes ayant des incapacités, 5) améliorer les connaissances à l'endroit du langage et de l'étiquette à employer, 6) améliorer les connaissances liées au processus d'accommodement raisonnable, 7) mieux connaître les lois et les politiques en matière d'emploi auxquelles l'organisation doit se soumettre, 8) identifier les pratiques susceptibles d'améliorer l'accessibilité et l'inclusion, 9) explorer les ressources et les outils et 10) identifier les organismes de soutien à l'emploi des personnes ayant des incapacités.

Les meilleures pratiques pour assurer l'établissement d'une culture organisationnelle inclusive sont : 1) accueillir la diversité à tous les niveaux et discuter des enjeux vécus par les personnes ayant des incapacités, 2) examiner les politiques existantes afin d'identifier les obstacles présents, 3) utiliser un langage mettant l'accent sur les personnes et non leurs incapacités, 4) veiller à ce que les événements sociaux de l'organisation soient accessibles, 5) veiller à réduire les obstacles physiques dans l'environnement de travail, 6) montrer de l'ouverture et de l'aisance pour discuter et proposer des accommodements, 7) respecter la confidentialité des renseignements liés aux individus ayant des incapacités, 8) proposer de la formation sur les réalités du handicap à tous les niveaux de l'organisation, 9) impliquer les personnes ayant des incapacités dans les politiques, les programmes et les interventions les concernant, 10) écouter et se montrer flexible face aux besoins des individus et 11) adhérer et promouvoir des politiques EDI.

²⁰¹ Cette campagne ontarienne vise à engager les organisations à réduire les écarts en matière d'emploi entre les étudiant·es (ou les diplômé·es postsecondaires) ayant ou non des incapacités

Le guide suggère plusieurs autres astuces afin de soutenir les employeur-es souhaitant :
1) recruter²⁰², 2) interviewer²⁰³, 3) intégrer²⁰⁴ et 4) retenir²⁰⁵ leurs employé-es ayant des incapacités.

²⁰² Les meilleures pratiques identifiées sont : 1) promouvoir les emplois disponibles par le biais des organismes de soutien en emploi des personnes ayant des incapacités, 2) rendre les offres d'emploi accessibles en différents formats, 3) accepter des candidatures avec des moyens autres que le site Internet de l'entreprise, 4) indiquer le lieu de l'entrevue et donner des renseignements quant à son accessibilité, 5) faire mention de la souplesse des conditions de travail sur les offres d'emploi, 6) centrer les offres d'emploi sur les seules qualifications nécessaires et non celles pouvant se révéler utiles, 7) mentionner que l'organisation est engagée à offrir l'égalité des chances à l'ensemble des candidat-es, 8) utiliser un langage et des caractères accessibles, 9) inclure des témoignages soutenant la diversité et l'inclusion dans l'organisation, 10) veiller à ce que les tests réalisés en entrevue soient réellement utiles dans le cadre de l'emploi, 11) veiller à indiquer qu'il est possible de réaliser les parties écrites de l'entrevue dans un autre format et 12) donner les coordonnées d'une personne pouvant répondre aux questions des candidat-es.

²⁰³ Les meilleures pratiques identifiées sont, avant l'entrevue : 1) s'assurer de l'accessibilité du lieu de l'entrevue, 2) donner de l'information quant à l'accessibilité des espaces de stationnement et comment entrer dans le bâtiment, 3) donner une description du bâtiment dans lequel se déroule l'entrevue, 4) informer des accommodements pouvant être offerts et comment en faire la demande, 5) informer les candidat-es quant au style de l'entrevue, 6) veiller à ce que les professionnel·les présent·es soient au cours du langage et de l'étiquette à utiliser, 7) offrir de l'information et des instructions claires aux professionnel·les quant au processus de sélection et 8) réduire les biais inconscients en mettant en place un panel composé de professionnel·les aux caractéristiques diversifiées. Durant l'entrevue, il est important de : 1) demander les mêmes questions à l'ensemble des candidat-es et veiller à ce qu'elles se centrent sur leurs aptitudes professionnelles, 2) ne pas poser de question requérant aux personnes de dévoiler leurs incapacités, directement ou indirectement, 3) si les candidat-es dévoilent leurs incapacités, leur mentionner la possibilité d'avoir accès à des accommodements lors de l'entrevue, 4) prendre conscience de ses propres biais inconscients et 5) évaluer les candidat-es en fonction des aspects centraux de l'emploi et employer les mêmes critères pour chaque personne qui postule pour le poste. Voici quelques questions qu'il est possible de poser aux personnes ayant des incapacités : 1) Comment réaliseriez-vous cette tâche?, 2) Êtes-vous en mesure de travailler à temps plein?, 3) Estimez-vous pouvoir répondre aux exigences de ce poste?, 4) Est-ce que le présent éclairage et le lieu de travail actuel pourraient vous convenir?

²⁰⁴ Les meilleures pratiques identifiées sont de : 1) veiller à ce que les accommodements prévus lors de l'entrevue soient effectivement offerts, 2) réaliser un plan d'accommodement avec la personne, 3) connaître les besoins des personnes concernées en cas d'urgence et développer un plan d'évacuation avec elles, 4) réitérer le caractère confidentiel des renseignements transmis par la personne ayant des incapacités, 5) spécifier que les personnes ayant des incapacités peuvent avoir accès à de l'information sur les politiques et les interventions pouvant soutenir leur intégration, 6) leur offrir la possibilité d'avoir un·e mentor et 7) valider régulièrement si les accommodements mis en place sont toujours adéquats et comment l'évolution de la condition d'un personne ayant des incapacités peut amener l'émergence de nouveaux besoins.

²⁰⁵ Les meilleures pratiques identifiées sont de : 1) veiller à ce que les employé-es ayant des incapacités se sentent inclus-es tant au travail que dans les activités sociales, 2) offrir de la formation sur leur emploi, la culture organisationnelle et la santé et la sécurité en emploi, 3) s'assurer que les employé-es comprennent les dimensions centrales de leur emploi, 4) faire connaître les normes et les attentes en matière de productivité et de performance, 5) offrir un retour régulier quant à la productivité et la performance des personnes concernées, 6) faire connaître à ces dernières les employé-es et les superviseur-es vers qui elles peuvent se tourner si elles ont des questions, 7) observer les changements de comportements des personnes ayant des incapacités pouvant avoir des problèmes personnels et en discuter avec elles, 8) organiser des rencontres régulières pour discuter de la productivité et de leur performance et 9) discuter des problèmes au fur et à la mesure qu'ils surviennent.

Outils d'autodiagnostic de l'inclusivité des organisations (Incluvis) (Québec)

Cet outil d'autodiagnostic, publié par le Centre de recherche pour l'inclusion des personnes en situation de handicap (CRISPESH) et le Regroupement des organismes spécialisés pour l'emploi des personnes handicapées (ROSEPH), vise à soutenir les organisations à devenir davantage inclusives pour les personnes ayant des incapacités (CRISPESH & ROSEPH, 2021). Il est tout particulièrement destiné aux personnes responsables des politiques de ressources humaines.

Le guide contient six sections : 1) comprendre les concepts de handicap et d'inclusion, 2) connaître les facteurs de réussite de l'inclusion, 3) évaluer la progression de votre organisation, 4) connaître la terminologie en vigueur, 5) vous renseigner et passer à l'action et 6) développer votre politique d'inclusion.

Le guide présente cinq facteurs de réussite à l'inclusion : 1) l'engagement visible de la direction en faveur de la diversité, 2) l'accompagnement avant et pendant l'emploi auprès des employé·es, 3) le soutien à l'autodétermination des employé·es, 4) la formation du personnel supervisant directement les employé·es et 5) l'établissement d'un partenariat avec un organisme spécialisé en employabilité des personnes ayant des incapacités.

L'outil d'autodiagnostic comporte cinq sections : 1) place de la main-d'œuvre ayant des incapacités au sein de l'organisation, 2) recrutement et sélection, 3) accueil et intégration, 4) maintien en emploi et 5) conditions de travail, pour un total de 50 items. Pour chacun d'entre eux, les répondant·es sont invité·es à donner un score de 0 à 100 % et à rédiger des commentaires.

Section 1 : Place de la main-d'œuvre ayant des incapacités au sein de l'organisation	Notre organisation possède une politique sur l'équité, la diversité et l'inclusion.
	Nous sommes familiers avec le terme « situation de handicap ».
	Nous connaissons divers types de handicaps (visibles, invisibles, permanents, épisodiques, etc.).
	Nous sommes familiers avec le cadre légal relatif aux personnes en situation de handicap (PSH).
	Nous avons un bon portrait de notre équipe : nous savons combien de PSH ont déclaré vivre une situation de handicap.
	Nous avons des mécanismes nous permettant de mettre à jour périodiquement le portrait de nos employé-es en situation de handicap (ESH) (sondage).
	Des PSH occupent différents profils de postes, à différents paliers décisionnels, au sein de notre organisation.
	Les valeurs de notre organisation favorisent l'inclusion et guident nos actions à cet égard (existence d'un plan d'action en matière d'embauche, stages pour les PSH, quota d'ESH dans l'entreprise, etc.).
	Une personne des ressources humaines ou de la direction a fait une formation sur l'équité-diversité-inclusion.
	Nous connaissons l'existence des mesures de soutien spécifiques aux employé-es ayant des incapacités, telles que des accommodements, et elles sont offertes dans notre organisation.
Section 2 : Recrutement et sélection	Nous connaissons les pratiques de recrutement et de sélection non discriminatoires, visant à favoriser l'équité, la diversité et l'inclusion.
	Nous sommes familiers avec le programme d'accès à l'égalité en emploi (PAEE) ou les programmes volontaires d'accès à l'égalité en emploi.
	Nous connaissons les accommodements possibles durant le processus de recrutement (télé-entrevue, recours à un interprète, etc.)
	Notre organisation sait adopter des modalités de recrutement et d'entrevue inclusives, adaptées aux ressources humaines (durée d'affichage de poste, transparence et accessibilité à l'information sur le poste à pourvoir, les compétences requises essentielles et l'équipe de travail, etc.).
	Nous avons déjà effectué une analyse des postes pour réduire les barrières à l'embauche et l'inclusion de PSH dans notre organisation.
	Notre organisation est ouverte à accueillir des stagiaires en situation de handicap.
	Selon les besoins, nous pouvons ajouter une formation sur l'équité, la diversité et l'inclusion dans notre offre de formation pour le personnel du service des ressources humaines (RH) ou pour les gestionnaires de l'organisation en charge du recrutement.
	Nous connaissons des ressources existantes favorisant le recrutement des PSH.
	Nous avons un partenariat établi avec un organisme spécialisé pour l'emploi des personnes en situation de handicap.
	Notre organisation est disposée à modifier ou à bonifier son processus de recrutement et de sélection du personnel afin d'être la plus inclusive possible.

Section 3 : Accueil et intégration	Nous avons un portrait des forces et défis reliés à l'accueil et l'intégration de nos ESH présents et futurs.
	Nous sommes familiers avec les termes à utiliser pour discuter avec notre employé-e de sa situation de handicap (maladie ou condition).
	Nous connaissons les règles entourant la confidentialité des renseignements au sujet des ESH.
	Nous avons un processus d'accueil structuré pour les personnes nouvellement employées, facilement adaptable à tout-e ESH.
	La personne en charge de l'accueil et de l'intégration dispose de toute l'information nécessaire pour chaque personne nouvellement embauchée.
	Un processus de mentorat est établi pour l'accueil de chaque personne nouvellement employée.
	Nous proposons une formation lorsque nécessaire aux collègues de l'ESH ou à la personne chargée de sa supervision.
	Il est possible de modifier les formations usuelles d'accueil et d'orientation aux employé-es afin de nous adapter aux besoins d'un nouveau membre du personnel en situation de handicap (locaux adaptés, différents modes de communication, etc.).
	Nous sommes ouverts à modifier nos processus d'accueil de personnes nouvellement employées pour faciliter l'arrivée des ESH.
	Nous connaissons les ressources externes disponibles pour déterminer les adaptations pour l'accueil, l'intégration et la formation des ESH.
	Section 4 : Maintien en emploi
Les mesures d'accommodements sont documentées pour chaque ESH et font l'objet de réévaluations périodiques afin de mieux nous ajuster à la situation changeante de chaque ESH.	
Nous diffusons l'information relative au mouvement de personnel de manière transparente et accessible tant à l'interne qu'à l'externe (affectation temporaire, ouverture de postes, etc.).	
Notre processus d'évaluation du rendement est encadré par des règles à suivre qui tiennent compte de la diversité et donc des ESH.	
Nous avons recours à des outils de travail nous permettant de sonder nos ESH afin de mieux connaître et comprendre leurs besoins, et ce, de manière continue, de façon à nous assurer de maintenir un lieu de travail inclusif.	
Nous sommes prêts à mettre sur pied des suivis adaptés aux besoins de chaque employé-e en matière de gestion du rendement ou du développement de carrière	
Notre équipe de RH ou de direction connaît les protocoles en place pour permettre le déploiement de mesures de soutien ou d'accommodements pour des employé-es déjà en poste dont la situation change.	
Les chefs d'équipes/gestionnaires peuvent recevoir du soutien ponctuel (interne ou externe) advenant un besoin émergent d'un-e ESH.	
Nous sommes motivés à revoir nos façons de faire dans l'accompagnement des ESH afin de les maintenir en emploi chez nous.	
Nous sommes ouverts à revoir nos façons de faire afin de bonifier nos pratiques de maintien en emploi des ESH, par exemple former nos employé-es ou engager des consultant-es externes spécialisé-es en inclusion selon nos besoins et selon les situations.	

Section 5 : Conditions de travail (santé et sécurité au travail, horaires, etc.)	Notre direction s'engage activement et de manière précise dans la démarche d'inclusion au sein de l'organisation (politique d'inclusion, climat de travail, aménagement horaire, mentorat, etc.).
	Nous offrons un environnement de travail sécuritaire, inclusif et accessible (accessibilité physique, communicationnelle, enregistrement audio, résumés, pictogrammes, etc.).
	Nous offrons des conditions et politiques de travail équitables pour l'ensemble de nos employé-es (équité salariale, accès à la mobilité en emploi, etc.).
	Notre organisation assure l'évaluation et l'adaptation des conditions de travail pour l'ensemble de nos employé-es, y compris pour les ESH.
	Nous connaissons les besoins associés à l'intégration en emploi des ESH qui rejoignent notre équipe et si des coûts y sont associés.
	Nous offrons un horaire flexible permettant une conciliation travail – vie personnelle optimale (temps partiel, demi-journée, 4 jours/semaine, horaire décalé, etc.).
	Nous avons une procédure définissant clairement la marche à suivre pour le traitement des demandes d'adaptation des conditions de travail par les ESH (temps partiel, télétravail, service d'interprétariat pour réunions ponctuelles, etc.).
	Nous révisons périodiquement nos façons de faire en matière de conditions de travail (sondages, mise sur pied de comités, etc.).
	Nous avons un mécanisme formel de contestation interne dans la situation où l'employeur ne répond pas de manière satisfaisante aux besoins d'accommodement ou d'adaptation des conditions de travail d'un-e ESH
	Nous connaissons les ressources existantes en matière de conditions de travail et de santé et sécurité au travail en lien avec les ESH pouvant nous assister dans l'organisation du travail ou l'amélioration des conditions de travail.

Workplace Accommodation. Inclusive excellence through enabling full workplace participation (Ontario)

Ce guide, développé par l'Université McMaster, vise à outiller la communauté universelle en ce qui a trait à la demande ou l'obtention d'accommodements raisonnables. Pour ce faire, il explique les rôles, les responsabilités²⁰⁶ et les processus étant associés à ces activités. Il offre également une méthode facilitant l'identification et la mise en place d'accommodements raisonnables.

²⁰⁶ Les personnes ayant des incapacités doivent : 1) faire part de leurs besoins d'accommodement à leur superviseur-e et 2) participer à l'identification des accommodements. Le personnel et les facultés doivent : 1) transmettre l'information utile afin de permettre à l'Université qu'elle puisse évaluer les conséquences des accommodements demandés, 2) participer au processus d'accommodement en soutenant l'identification des accommodements jugés raisonnables, 3) coopérer avec les expert-es appelé-es à superviser le processus d'accommodements, 4) se montrer ouverts à ajuster les accommodements raisonnables négociés en cas de besoin. Les responsabilités de la ou du superviseur-e sont : 1) identifier les tâches centrales à l'emploi, 2) collaborer au processus d'accommodement avec une attitude de soutien, d'ouverture et de souplesse, 3) recevoir les demandes d'accommodements de bonne foi, 4) chercher à comprendre les difficultés vécues par les employé-es ayant des incapacités, 5) répondre aux demandes d'accommodements et chercher des solutions le plus rapidement possible, et ce, tout en demeurant empathique, 6) veiller à ce que le processus d'accommodement encourage le dialogue ouvert et la coopération et explore toutes les solutions possibles, 7) garder des traces écrites des demandes

Les auteur-es considèrent que le processus d’accommodement raisonnable se doit d’être réalisé de telle sorte qu’il respecte les principes suivants : 1) la dignité²⁰⁷, 2) l’inclusion²⁰⁸, 3) l’individualisation²⁰⁹, 4) le partenariat²¹⁰, 5) la consultation²¹¹, 6) la rapidité²¹² et 7) l’équité²¹³.

Le guide présente quelques-unes des raisons pouvant justifier l’accès à des accommodements en lien avec la COVID-19 : 1) la fermeture des services de garde ou des écoles, 2) le soutien à un membre de la famille malade, 3) le faible réseau de soutien en raison des directives de la santé publique et 4) le caractère non sécuritaire de la présence au travail en raison de la santé de la personne concernée ou de celle de ses proches ou du manque d’équipements de protection.

d’accommodement et des actions mises en œuvre et 8) dans l’éventualité où les accommodements demandés sont refusés, demander une réévaluation et se renseigner sur les raisons justifiant le refus. Les syndicats ont pour responsabilités de : 1) participer au processus d’accommodement en tant que partenaire et soutenir le caractère raisonnable des accommodements, 2) discuter des obstacles rencontrés par les employé-es, 3) trouver des compromis lorsque les accommodements raisonnables viennent en contradiction avec les dispositions de la convention collective et 4) soutenir les collègues affecté-es par la mise en place des accommodements raisonnables. Les ressources humaines ont pour responsabilités de : 1) offrir des conseils, des recommandations et des outils aux parties concernées par les procédures et l’interprétation du caractère raisonnable ou non des accommodements demandés, 2) s’assurer que les décisions prises dans le cadre du processus d’accommodement vont dans le sens des politiques EDI de l’organisation, 3) s’assurer que les processus en place contribuent à la mise en accessibilité et à l’accès à des accommodements, 4) demander de l’information supplémentaire pour soutenir le processus d’accommodement, 5) soutenir les comités d’embauche dans la provision d’accommodements dans le cadre des entrevues et 7) conseiller quant aux types et au contenu des tests réalisés par les candidat-es.

²⁰⁷ La dignité implique de respecter l’intégrité personnelle et la valeur intrinsèque des individus, de même que de maintenir la confidentialité de leurs renseignements personnels. Les responsabilités des professionnel·les de l’EDI sont de : 1) offrir des formations et des conseils sur les manières d’améliorer l’accessibilité des milieux d’emploi et 2) rencontrer les parties concernées par les plaintes reçues en matière de respect des droits humains, de refus d’accommodements et soutenir la résolution de ces plaintes.

²⁰⁸ L’inclusion se perçoit à travers la volonté d’offrir des environnements conçus sans obstacles et se révélant accessibles à tout le monde.

²⁰⁹ L’individualisation se manifeste par des accommodements capables de combler les besoins et les circonstances particulières de chaque personne.

²¹⁰ Le partenariat repose sur la collaboration avec la personne concernée, sa ou son superviseur-e, le syndicat et les différentes directions pertinentes afin de faciliter la mise en place des accommodements.

²¹¹ La consultation repose sur la recherche de conseils des différentes ressources engagées en cas de besoin et parfois même de professionnel·les de l’emploi des personnes ayant des incapacités.

²¹² La rapidité s’observe à travers la mise en place d’accommodements dans les délais prescrits par les politiques de l’organisation.

²¹³ L’équité se définit comme la recherche de justice et du droit à l’égalité pour chaque personne.

Gouvernements

D'après les auteur·es, les gouvernements fédéral et provinciaux auraient avantage à mieux communiquer aux employeur·es les programmes de soutien auxquels ils ont accès, et ce, que ce soit par le biais de rencontres individuelles, d'appels ou de courriels. Ceci tient au fait que plusieurs employeur·es ne sont pas au courant de leur existence. Certain·es auteur·es estiment qu'il est tout particulièrement important d'informer les étudiant·es ayant des incapacités avant leur transition vers le marché du travail (MQO Research, 2019).

D'autres auteur·es avancent que davantage de sensibilisation et de formations devraient être faites dans les organisations sur les obstacles et les réalités des personnes ayant des incapacités ainsi que sur les meilleures pratiques existantes en matière de développement de milieux d'emploi inclusifs (The Conference Board of Canada, 2023).

Quelques auteur·es stipulent que le développement de réseaux d'échanges entre employeur·es pourrait s'avérer utile afin de diffuser leurs connaissances, leurs outils et leurs pratiques (Flick & McManus, 2022). Certain·es considèrent que la création de centres d'expertise pour soutenir le développement d'outils de suivi, de ressources et de modèles de dispensation de services en emploi aux personnes ayant des incapacités est également recommandée (Disability and Work in Canada Steering Committee, 2019).

Les auteur·es invitent aussi les gouvernements fédéral et provinciaux à développer de nouveaux programmes encourageant les employeur·es à recruter des personnes ayant des incapacités et à développer des milieux de travail inclusifs (Gordon, 2019).

Certain·es observatrices et observateurs appellent les gouvernements fédéral et provinciaux à mettre en place des guichets uniques et un système de navigation simple facilitant l'accès des organisations aux programmes et aux services qu'ils leur offrent (Disability and Work in Canada Steering Committee, 2019). Ils sont également invités à développer des centres d'expertises en matière d'accessibilité et à faire la promotion des succès des organisations publiques, parapubliques, privées et communautaire en matière d'inclusion des personnes ayant des incapacités.

Organisations

Les auteur-es considèrent que les organisations souhaitant procéder à l'embauche, l'intégration, la rétention et la progression des personnes ayant des incapacités ont tout avantage à adopter des politiques EDI et à s'assurer d'y intégrer les enjeux associés au handicap. Pour y parvenir, les auteur-es avancent qu'il est essentiel que les organisations alignent leurs objectifs d'affaires à court et long terme avec ceux du recrutement, de l'embauche, de l'intégration et du maintien en emploi des personnes ayant des incapacités²¹⁴, et non en faire un dossier connexe (Flick & McManus, 2022)²¹⁵. Des auteur-es recommandent que l'ensemble des membres de la direction et des employé-es soient engagé-es dans la démarche afin de pouvoir collaborer à l'élaboration des objectifs, des politiques et des programmes (Electricity Human Resources Canada, 2023; Flick & McManus, 2022)²¹⁶. Il est conseillé que des personnes ayant des incapacités soient présentes. Une approche fondée sur le design universel (ou centrée sur la personne) et une attention dirigée sur les expériences des membres des groupes minorisés sont aussi recommandées.

Certain-es auteur-es préconisent que les organisations adoptent des objectifs précis en matière de recrutement, d'embauche, d'intégration et de maintien en emploi des personnes ayant des incapacités et en effectuent le suivi dans le temps (Electricity Human Resources Canada, 2023; Flick & McManus, 2022)²¹⁷. Il est important que la mesure des progrès s'effectue de manière continue, intentionnelle et flexible.

²¹⁴ Ceci peut notamment passer par la mise en place de comités de recrutement plus diversifiés (Treasury Board of Canada Secretariat, 2019)

²¹⁵ Les auteur-es identifient quelques attitudes et pratiques empêchant les organisations d'y arriver : 1) le désengagement de la haute direction, 2) faire en sorte que les services de l'organisation n'aient pas accès aux mêmes ressources en matière d'inclusion, 3) se fier sur le service des ressources humaines et les membres des groupes minorisés pour faire avancer le dossier EDI (Flick & McManus, 2022).

²¹⁶ Pour ce faire, les organisations doivent s'assurer que des relations basées sur la confiance, la crédibilité et la transparence puissent se développer entre les parties engagées. Certain-es auteur-es considèrent qu'il leur est nécessaire de : 1) reconnaître les relations de pouvoir traversant leur structure organisationnelle, lesquelles offrent des privilèges à certaines personnes plutôt qu'à d'autres, 2) veiller à la confidentialité des renseignements et des expériences partagées et 3) prendre position dans les débats internes et publics liés aux questions liées à l'EDI afin de montrer que leurs efforts sont authentiques (Electricity Human Resources Canada, 2023; Flick & McManus, 2022).

²¹⁷ Il est recommandé que les organisations emploient les indicateurs clés de performance déjà existants pour faire le suivi de leurs objectifs en matière d'EDI, et non de développer les leurs. Consulter le document *Disability Equality Index for employers by Disability* ou la *Stratégie des Nations Unies pour l'inclusion du handicap*.

Plusieurs affirment qu'une communication ouverte avec les employé-es ayant des incapacités quant aux difficultés que ces personnes rencontrent constitue un réflexe important. Demander de temps à autre si ces employé-es expérimentent des obstacles dans le cadre de leurs tâches peut se révéler une bonne manière d'y parvenir (Lindsay, Cagliostro, Leck, et al., 2019b).

Quelques auteur-es invitent les organisations à soutenir le développement de groupes d'échanges et de soutien²¹⁸, à proposer du mentorat à leurs employé-es ayant des incapacités (Conference Board of Canada, 2022; Electricity Human Resources Canada, 2023; Lindsay, Cagliostro, Leck, et al., 2019b)²¹⁹ et à donner des formations EDI comprenant une composante « handicap » à l'ensemble de leur personnel (Disability and Work in Canada Steering Committee, 2019; Gupta et al., 2021; Lindsay, Cagliostro, Leck, et al., 2019b). Des guides et des outils peuvent aussi être proposés afin de soutenir le personnel tout au long du cycle d'emploi des personnes ayant des incapacités dans leur organisation (Disability and Work in Canada Steering Committee, 2019).

²¹⁸ Cette solution peut contribuer à réduire l'isolement que certain-es employé-es ayant des incapacités peuvent vivre dans leur milieu d'emploi.

²¹⁹ Selon les auteur-es, le mentorat offert aux employé-es ayant des incapacités peut leur permettre d'avoir quelqu'un avec qui parler de leurs expériences et les encourager à reprendre une plus grande maîtrise sur leur carrière, à effectuer des transitions professionnelles ou à négocier des accommodements. Ce genre de soutien montre que l'employeur-e est réellement engagé-e envers les personnes ayant des incapacités.

3.4.6 Accès durable à la fonction publique

Obligations fédérales et québécoises

Fédéral

Au cours des dernières années, le gouvernement canadien a adopté tour à tour la *Loi canadienne sur l'accessibilité* (2019) et la *Stratégie sur l'accessibilité au sein de la fonction publique du Canada* (2021)²²⁰. Les objectifs de la première sont de :

reconnaître, éliminer et prévenir les obstacles dans les champs de compétence fédéraux dans les domaines prioritaires suivants : l'emploi ; l'environnement bâti (bâtiments et espaces publics) ; les technologies de l'information et des communications ; les communications, autres que les technologies de l'information et des communications ; l'acquisition de biens, de services et d'installations ; la conception et la prestation de programmes et de services de même que les transports (les compagnies aériennes ainsi que les fournisseurs de services de transport ferroviaire, routier et maritime qui traversent les frontières provinciales ou internationales) (Emploi et Développement social Canada, 2020).

Ayant pour vision de « devenir la fonction publique la plus accessible et la plus inclusive au monde » en 2040, la seconde poursuit les objectifs : 1) d'accroître le recrutement, le maintien en poste et la promotion des personnes handicapées, 2) d'améliorer l'accessibilité de l'environnement bâti, 3) de rendre les technologies de l'information et des communications accessibles à tous, 4) de fournir aux fonctionnaires des outils pour concevoir et offrir des programmes et des services accessibles et 5) de bâtir une fonction publique accessible (Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada, 2020)

Québec

Depuis 2001, 323 organismes publics sont assujettis à la *Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans les organismes publics*. Son respect leur requiert de mettre en place un *Programme d'accès à l'égalité* et d'adopter une série de mesure visant à favoriser l'embauche des membres des cinq groupes visés : 1) les femmes, 2) les Autochtones, 3) les minorités visibles, 4) les minorités ethniques et 5) les personnes en

²²⁰ Il est à noter que le gouvernement canadien a adopté la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* en 1995. Cette dernière visait à s'assurer que les groupes sous-représentés que sont les femmes, les personnes ayant des incapacités, les Autochtones et les personnes de couleur, puissent exercer leur droit à l'égalité et obtenir les accommodements nécessaires pour le faire dans la fonction publique canadienne (Gupta et al., 2021).

situation de handicap. Il est à noter que ce dernier groupe ne faisait pas partie de la première mouture de la législation et qu'un amendement adopté en 2005 a mené à son ajout dans la Loi (Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, 2021).

Discriminations rencontrées par les personnes ayant des incapacités dans les fonctions publiques

Malgré ces efforts, force est de constater que les gouvernements canadien et québécois ne sont pas encore parvenus à réduire significativement les discriminations²²¹ et les obstacles auxquels les personnes ayant des incapacités font face dans les fonctions publiques. Des études récentes ont effectivement montré que les personnes ayant des incapacités demeuraient toujours sous-représentées au Canada parmi les candidat·es (2,9 %), les nouvelles embauches (3,6%) et les promotions (4,1 %) (Canadian Heritage, 2020). À cela s'ajoute le fait qu'elles sont souvent surreprésentées parmi les employé·es quittant, volontairement ou non, le service public (7,7 % contre 5,3 %) (Canadian Heritage, 2020). Plusieurs auteur·es ont également signalé que les personnes ayant des incapacités voient régulièrement leurs demandes d'accommodements être ignorées ou refusées²²², se sentent exclues dans leur milieu d'emploi et victimes d'un niveau important de harcèlement psychologique²²³ (Lindsay et al., 2023; Treasury Board of Canada Secretariat, 2019).

D'autres études ont révélé que des efforts significatifs ont été réalisés au Québec en ce qui a trait à l'accessibilité des bâtiments, ces progrès se sont faits très peu sentir dans la représentation des personnes ayant des incapacités dans la fonction publique²²⁴ (Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, 2021).

²²¹ Les statistiques signalent que 26 % des employé·es ayant des incapacités dans la fonction publique canadienne estiment avoir fait l'objet de discriminations (Lindsay et al., 2023). Le Bureau du Conseil privé arrive avec des résultats semblables (25 %) (Treasury Board of Canada Secretariat, 2019).

²²² Certain·es auteur·es attestent que les employé·es ayant des incapacités dans la fonction publique canadienne doivent souvent attendre de longues périodes avant d'avoir accès aux accommodements dont elles et ils ont besoin et que les règles en matière d'accessibilité sont souvent mises de côté lorsque vient le temps de construire ou de rénover les bâtiments (Treasury Board of Canada Secretariat, 2019).

²²³ Les données disponibles montrent que 37 % des employé·es ayant des incapacités dans la fonction publique canadienne considèrent avoir vécu du harcèlement psychologique (Lindsay et al., 2023). Le *Sondage auprès des fonctionnaire fédéraux de 2018* relèvent que ce taux serait légèrement moins important (32 %) (Treasury Board of Canada Secretariat, 2019). Certain·es auteur·es expliquent ce taux de harcèlement plus élevé en raison du fait que ces personnes éprouvent souvent des difficultés dans le cadre du processus d'accommodement (Treasury Board of Canada Secretariat, 2019).

²²⁴ Selon la *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse*, l'État québécois n'a jamais été en mesure d'atteindre ses objectifs en matière d'embauche de personnes ayant des incapacités depuis leur

Objectifs de représentation des personnes ayant des incapacités dans les fonctions publiques

La Stratégie sur l'accessibilité au sein de la fonction publique du Canada a pour objectif d'embaucher 5000 personnes ayant des incapacités d'ici 2028 (ou 1000 par année) (Treasury Board of Canada Secretariat, 2019). Il est attendu à ce que les organismes publics la composant aient des cibles différenciées en matière d'emploi considérant le fait que certains d'entre eux ont déjà effectués des progrès au cours des dernières années. Cette stratégie s'est dotée de différents indicateurs de performance pour suivre la mise en œuvre de ses objectifs.

Tableau 3 – Indicateurs de performance pour suivre la mise en œuvre de la Stratégie sur l'accessibilité

Indicateurs de performance	Situation actuelle	Cibles à atteindre	Date d'atteinte
Objectif 1 - Accroître le recrutement, le maintien en poste et la promotion des personnes handicapées			
Pourcentage des fonctionnaires qui s'identifient comme des personnes handicapées	5,3 %	7 %	2025
Taux de promotion annuel des personnes handicapées	4,1 %	6 %	2025
Pourcentage des employé-es handicapé-es qui déclarent que les problèmes en matière d'accessibilité ou d'adaptation leur causent un niveau de stress élevé ou très élevé au travail	20 %	10 %	2025
Objectif 2 - Améliorer l'accessibilité de l'environnement bâti			
Différence entre le pourcentage d'employé-es handicapé-es et le pourcentage d'employé-es non handicapé-es qui considèrent leur milieu de travail physique comme une source de stress	10 points de pourcentage	5 points de pourcentage	2025
Pourcentage d'immeubles évalués selon les nouvelles obligations en matière d'accessibilité (CSA 2018 et au-delà)	S.O. (sans objet)	S.O.	S.O.
Pourcentage d'immeubles qui respectent ou dépassent les nouvelles obligations en matière d'accessibilité	S.O.	S.O.	S.O.
Objectif 3 - Rendre les technologies de l'information et des communications accessibles à tous			
Pourcentage de clients et d'employé-es handicapé-es qui sont satisfait-es de l'accessibilité des technologies de l'information et des communications en milieu de travail	S.O.	S.O.	S.O.
Pourcentage de solutions internes qui respectent les normes en matière d'accessibilité	S.O.	60 %	2021

reconnaissance en tant que groupe visé par la *Loi sur l'équité en emploi dans les organismes publics*. Elle explique notamment cette situation par le fait que les programmes mis en œuvre et les changements apportés aux processus n'ont eu que très peu d'effets (Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, 2021).

Objectif 4 - Fournir aux fonctionnaires des outils pour concevoir et offrir des programmes et des services accessibles			
Différence entre le pourcentage de client·es handicapé·es et le pourcentage de client·es non handicapé·es qui se déclarent satisfait·es de la qualité des services du gouvernement du Canada	S.O.	S.O.	S.O.
Objectif 5 - Bâtir une fonction publique accessible			
Différence entre le pourcentage de client·es handicapé·es et le pourcentage de client·es non handicapé·es qui déclarent avoir été harcelé·es au cours de la dernière année	18 points de pourcentage	9 points de pourcentage	2025
Pourcentage d'employé·es handicapé·es qui estiment être en mesure d'amorcer un processus de recours officiel sans crainte de représailles	35 %	60 %	2025
Différence entre le pourcentage de client·es handicapé·es et non handicapé·es qui sont en désaccord avec l'énoncé suivant : « J'estime que j'obtiendrais le soutien de mon ministère ou organisme si je proposais une nouvelle idée. »	16 points de pourcentage	8 points de pourcentage	2025

Source : Rien sans nous : Stratégie sur l'accessibilité au sein de la fonction publique du Canada, 2021

La *Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics* établit à 10,5 % la cible de représentation des personnes ayant des incapacités dans la fonction publique québécoise (Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, 2021). Il est toutefois à noter que les organismes publics sont appelés à faire des efforts supplémentaires pour leur assurer une plus grande présence dans certaines catégories professionnelles, notamment : 1) les surveillant·es (22,2 %), le personnel autre de la vente et des services (14,1 %) et 3) les contremaîtres (11,5 %).

Tableau 4 – Cibles (taux de disponibilité) des personnes handicapées au Québec

#	Catégories professionnelles d'emploi	Cibles (taux de disponibilité) au 1 ^{er} juin 2021
1	Cadres supérieur·es	5,1 %
2	Cadres intermédiaires et autres gestionnaires	5,1 %
3	Professionnel·le·s	10,7 %
4	Personnel semi-professionnel et technique	9,3 %
5	Surveillant·es	22,2 %
6	Contremaîtres	11,5 %
7	Personnel administratif et de bureau principal	11,2 %
8	Personnel spécialisé de la vente et des services	11,4 %
9	Ressources qualifiées et artisanes	7,8 %
10	Personnel de bureau	10,4 %
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	12,1 %
12	Ressources manuelles spécialisées	11,2 %
13	Autre personnel de la vente et des services	14,1 %
14	Autres ressources manuelles	7,3 %

(Source : Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, 2021)

D'après l'ECI 2017, 5,3 % des fonctionnaires fédéraux s'identifient en tant que personnes ayant des incapacités (Canadian Heritage, 2020; Treasury Board of Canada Secretariat, 2019). Il est à noter que ce taux varie grandement selon les organismes publics, certains affirmant n'en avoir présentement aucun.e et d'autres indiquant que ce groupe compte, en ce qui concerne la Commission canadienne des droits de la personne, pour 20 % de son effectif.

Les personnes ayant des incapacités seraient moins représentées dans la fonction publique québécoise (0,8 %) (Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, 2021). Des différences sont toutefois perceptibles entre les types d'organismes. Il apparaît effectivement que les universités (1,8 %)²²⁵, les cégeps (1,1 %)²²⁶ et les sociétés de transport²²⁷ (1,1 %) sont ceux présentant les taux de représentation les plus élevés, loin devant les régies intermunicipales de police (0,3 %), les établissements de la santé et des services sociaux (0,5 %)²²⁸, les sociétés d'État (0,8 %) et les municipalités (0,8 %)²²⁹ (Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, 2021).

Tableau 5 - Représentation des personnes ayant des incapacités dans les organismes publics québécois

Types d'organismes publics	Taux de représentation	Différences entre les sexes	
		Femmes	Hommes
Universités	1,8 %	1,1 %	0,7 %
Cégeps	1 %	0,6 %	0,5 %
Sociétés de transport	1 %	0,4 %	0,7 %

²²⁵ Les universités de la région de Montréal (2,9 %) possèdent le plus haut taux de représentation des personnes ayant des incapacités. Les catégories professionnelles les plus souvent occupées sont celles de contremaîtres (6,5 %) et de personnel intermédiaire de la vente et des services (4,6 %).

²²⁶ Les cégeps de la région de Saguenay (1,6 %) possèdent le plus haut taux de représentation des personnes ayant des incapacités. Les catégories professionnelles les plus souvent occupées sont celles des ressources manuel·les spécialisées (8,3 %) et des cadres intermédiaires et autres gestionnaires (2,1 %).

²²⁷ La société de transport de la région de Saguenay (1,9 %) possède le plus haut taux de représentation des personnes ayant des incapacités. Les catégories professionnelles les plus souvent occupées sont celles de surveillant·es (4 %) et de personnel semi-professionnel et technique (3 %).

²²⁸ Les catégories professionnelles les plus souvent occupées sont le personnel de bureau (0,8 %), le personnel administratif et de bureau principal (0,7 %) et autre personnel de la vente et des services (0,7 %).

²²⁹ Les municipalités de Sherbrooke et de Saguenay possèdent le plus taux de représentation des personnes ayant des incapacités.

Centres de services scolaires ²³⁰	1 %	0,4 %	0,4 %
Établissements d'enseignement privés ²³¹	0,9 %	0,6 %	0,3 %
Société d'État ²³²	0,8 %	0,4 %	0,4 %
Municipalités ²³³	0,8 %	0,3 %	0,8 %
Établissements de la santé et des services sociaux	0,4 %	0,4 %	0,1 %
Régies intermunicipales de police	0,3 %	0,3 %	0

(Source : Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, 2021)

Facteurs pouvant limiter le rattrapage en matière de représentation des personnes ayant des incapacités au Québec

Plusieurs organismes publics québécois ont fait état de facteurs pouvant limiter leurs capacités à atteindre les cibles proposées par la *Loi l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics*. Les cégeps affirment recevoir très peu de candidatures de personnes ayant des incapacités et que les récentes coupures budgétaires dans leur réseau, associées à une baisse de fréquentation de leurs programmes hors des grands centres, font qu'ils doivent présentement limiter leurs embauches. Ils ajoutent que la nécessité d'avoir recours à un grand nombre de personnes dans les programmes d'accès à l'égalité fait en sorte qu'il est parfois difficile de les mettre en œuvre et d'assurer leur suivi dans le temps (Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, 2021).

Les sociétés de transport affirment, quant à elles, que la pandémie de COVID-19 et la baisse de fréquentation de leurs services ont ralenti leurs activités et leurs possibilités d'embauche.

²³⁰ Les centres de services scolaires situés à l'extérieur des grands centres (1 %) possèdent le plus haut taux de représentation des personnes ayant des incapacités. Les catégories professionnelles les plus souvent occupées sont celles d'autre personnel de la vente et des services (2,0 %), de contremaîtres (1,4 %) et de ressources qualifiées et artisane.s (1,4 %).

²³¹ Les établissements d'enseignement privés de la région de Montréal (1,4 %) possèdent le plus haut taux de représentation des personnes ayant des incapacités. Les catégories professionnelles les plus souvent occupées sont celles d'autre personnel de la vente et des services (3,7 %) et de cadres supérieur-es (2,4 %).

²³² Les catégories professionnelles les plus souvent occupées sont celles de personnel de bureau (1,7 %) et d'autres ressources manuelles (1,3 %).

²³³ Les catégories professionnelles les plus souvent occupées sont celles de ressources manuelles spécialisées (1,7 %) et d'autre personnel de la vente et des services (1,4 %).

Certains centres de services scolaires ont relevé que leur situation géographique et l'étendue de leur territoire découragent plusieurs travailleuses et travailleurs, dont les personnes ayant des incapacités, de postuler à leurs offres d'emploi. À cela s'ajoute le fait qu'ils n'offrent souvent que de courts remplacements à durée déterminée ou indéterminée. Quelques-uns indiquent que les compressions budgétaires les ayant touchés limitent leurs projets d'embauches des prochaines années. D'autres confient que les directions et les gestionnaires interprètent souvent les lois et leurs politiques en matière d'accommodements de manière rigide, une situation créant souvent des obstacles importants pour les personnes ayant des incapacités (Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, 2021).

Plusieurs établissements d'enseignement privés ont récemment observé une baisse de leur clientèle étudiante et le faible taux de roulement de leur personnel fait en sorte qu'ils n'ont souvent que très peu de postes à pourvoir, des réalités limitant leurs possibilités de recrutement de personnes ayant des incapacités.

Les plus petites municipalités affirment que le taux de roulement de leur personnel se révèle plutôt faible et dépend des départs à la retraite. Du côté des plus grandes, l'application des conventions collectives et du principe d'ancienneté réduit considérablement les possibilités d'offrir des promotions aux personnes ayant des incapacités. Certaines municipalités témoignent finalement que les pratiques de recrutement par « candidature spontanée » ou le « bouche à oreille » réduisent considérablement le nombre d'offres d'emploi publiques.

Les établissements de santé et de services sociaux signalent que les réorganisations de leur réseau en 2005 et 2015 ont ralenti la mise en place de leurs programmes d'accès à l'égalité en emploi. D'autres indiquent que les postes affichés à l'externe sont, le plus souvent, temporaires parce qu'ils visent à combler des remplacements, lesquels ont un potentiel d'attractivité faible pour de nombreuses personnes ayant des incapacités. À cela s'ajoute le fait que ces dernières doivent nécessairement remplir un questionnaire médical de préembauche et répondre à des questions au sujet de leurs incapacités, des réalités menant souvent au rejet de leurs candidatures.

Les régies intermunicipales de police indiquent que les postes affichés ne sont accessibles qu'aux personnes ayant gradué de l'École nationale de police et que ces postes sont le plus souvent temporaires, une situation diminuant considérablement le bassin de personnes ayant des incapacités

Fédéral

Stratégie sur l'accessibilité au sein de la fonction publique du Canada

La *Stratégie sur l'accessibilité au sein de la fonction publique du Canada* identifie plusieurs moyens par lesquels l'État canadien entend poursuivre ses objectifs.

Tableau 6 – Partage des rôles et des responsabilités envers les mesures pangouvernementales

Mesures	Responsable	Soutien
Objectif 1 - Accroître le recrutement, le maintien en poste et la promotion des personnes handicapées		
Par l'intermédiaire du Fonds centralisé pour un milieu de travail habilitant, élaborer une approche pangouvernementale pour répondre aux besoins d'adaptation au sein du milieu de travail en appuyant des initiatives telles que la mise en place d'un passeport d'employé qui : <ul style="list-style-type: none"> • documente les besoins, • facilite les conversations avec les gestionnaires et les services ministériels, • assure le suivi des actions, • accompagne les employé-es lors d'un changement de poste 	SCT (Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada), BAFP (Bureau de l'accessibilité au sein de la fonction publique)	SPC (Services partagés Canada), SC (Santé Canada), EFPC (École de la fonction publique du Canada), autres organisations
Lancement du Programme de stages fédéraux pour les Canadien-nes en situation de handicap	CFP (Commission de la fonction publique du Canada)	S.O.
Embaucher 5 000 personnes ayant un handicap d'ici 2025	CFP	SCT (BDPRH (Bureau de la dirigeante principale des ressources humaines))
Examiner la représentation des personnes handicapées au sein des groupes professionnels afin de repérer les lacunes	SCT (BDPRH)	CFP
Organiser des processus de recrutement ciblés pour combler les lacunes établies	CFP	SCT (BDPRH)
Élaborer des outils et des formations pour permettre aux superviseur-es de créer des équipes inclusives	EFPC	SCT (BDPRH), SPC
Examiner les programmes de perfectionnement existants pour s'assurer que les personnes handicapées sont	SPC et SCT (BDPRH)	EFPC

adéquatement représentées et accompagnées à chaque étape, du début à la fin		
Élaborer des objectifs d'emploi à long terme pour les personnes handicapées qui tiennent compte de l'aptitude au travail telle qu'elle est définie dans l'Enquête canadienne sur les personnes handicapées de 2017	SCT (BDPRH)	ESDC (travail)
Objectif 2 - Améliorer l'accessibilité de l'environnement bâti		
Effectuer une évaluation de l'accessibilité d'une partie des édifices du gouvernement et établir un processus pour déterminer la faisabilité des mesures d'adaptation nécessaires à la mise en accessibilité de l'environnement bâti, les répercussions financières et un mécanisme de priorisation des mesures	SPAC (Services publics et Approvisionnement Canada)	S.O.
Mettre sur pied des initiatives en consultation avec les personnes handicapées pour améliorer l'accessibilité	SPAC	S.O.
Mettre à jour les politiques, les directives et les orientations relatives à l'environnement bâti	SCT (BCG (Bureau du contrôleur général))	CNRC (Conseil national de recherches Canada) et SPAC
En se fondant sur les résultats de l'évaluation de l'accessibilité, dresser un plan d'action pour trouver des solutions aux problèmes de l'accessibilité du portefeuille fédéral actuel	SPAC	S.O.
Veiller à ce que les prochains contrats de service pour la gestion des grandes installations comprennent des normes élevées en matière d'accessibilité	SPAC	S.O.
Améliorer l'accessibilité du portefeuille d'immeubles loués en élaborant de nouvelles clauses de bail qui assurent la conformité aux normes les plus récentes, et continuer de travailler avec la communauté des propriétaires	SPAC	S.O.
Veiller à ce que l'aménagement du milieu de travail du gouvernement du Canada respecte, voire dépasse, les exigences en matière d'accessibilité, en consultation avec les personnes handicapées	SPAC	S.O.
Lancer un outil d'approvisionnement pour obtenir les services d'intervenants tiers afin d'effectuer des évaluations techniques de l'accessibilité des immeubles	SPAC	S.O.
Objectif 3 - Rendre les technologies de l'information et des communications accessibles à tous		
Promouvoir et améliorer les services existants en matière d'accessibilité, d'adaptation et de technologie informatique adaptée	SPC	S.O.
Intégrer l'accessibilité dans les politiques et les normes pangouvernementales	SCT (BDPI)	S.O.
Intégrer l'accessibilité à l'approvisionnement en matière de technologies de l'information et de communications	SPC	SPAC, SCT (BCG et BDPI)
Fournir aux fonctionnaires une nouvelle série d'outils de communication et de collaboration numériques accessibles	SPC	SCT (BDPI)

En se fondant sur les résultats de l'évaluation de l'accessibilité, dresser un plan d'action pour trouver des solutions aux problèmes de l'accessibilité du portefeuille fédéral actuel	SCT (BDPI)	S.O.
Veiller à ce que les prochains contrats de service pour la gestion des grandes installations comprennent des normes élevées en matière d'accessibilité	SPC	Tous les ministères et organismes
Améliorer l'accessibilité du portefeuille d'immeubles loués en élaborant de nouvelles clauses de bail qui assurent la conformité aux normes les plus récentes, et continuer de travailler avec la communauté des propriétaires	SPC	SCT (BAFP) et SPAC
Veiller à ce que l'aménagement du milieu de travail du gouvernement du Canada respecte, voire dépasse, les exigences en matière d'accessibilité, en consultation avec les personnes handicapées	SCT (BDPI)	S.O.
Lancer un outil d'approvisionnement pour obtenir les services d'intervenant-es tiers afin d'effectuer des évaluations techniques de l'accessibilité des immeubles	SCT (BDPI)	SPC
En se fondant sur les résultats de l'évaluation de l'accessibilité, dresser un plan d'action pour trouver des solutions aux problèmes de l'accessibilité du portefeuille fédéral actuel	SPC	SCT (BDPI)
Veiller à ce que les prochains contrats de service pour la gestion des grandes installations comprennent des normes élevées en matière d'accessibilité	SPC	SCT (BDPI et BAFP) et EFPC
Objectif 4 - Fournir aux fonctionnaires des outils pour concevoir et offrir des programmes et des services accessibles		
Continuer d'améliorer l'accessibilité des services à la clientèle fournis par Emploi et Développement social Canada	EDSC (Emploi et Développement social Canada) (Service Canada)	S.O.
Fournir des orientations sur la façon d'intégrer le prisme de l'accessibilité à la conception et à la mise en œuvre des programmes et des services	EDSC (BCPH (Bureau de la condition des personnes handicapées))	Femmes et Égalité des genres, EFPC (École de la fonction publique du Canada), SCT (BAFP)
Mettre à l'essai des processus de consultation et de rétroaction des client-es handicapé-es	EDSC (Service Canada)	S.O.
Publier des données relatives à l'accessibilité dans le répertoire des services du SCT	SCT (BDPI)	S.O.
Créer une plateforme accessible pour consulter les Canadien·nes	SCT (BDPI)	S.O.
Fournir des conseils aux ministères sur la façon d'examiner leurs services et programmes en matière d'accessibilité	SCT (BAFP)	EDSC (Service Canada)

Objectif 5 - Bâtir une fonction publique accessible		
Créer un carrefour de l'accessibilité	SCT (BAFP)	S.O.
Intégrer l'accessibilité à la formation	EFPC	S.O.
Continuer à intégrer l'accessibilité à la conception et à la prestation du programme d'études de l'École de la fonction publique du Canada, y compris de l'Académie numérique du GC, ainsi qu'à la formation et aux outils pour toutes les collectivités fonctionnelles	EFPC	SCT (BAFP)
Revoir les politiques existantes du Conseil du Trésor du point de vue de l'accessibilité et intégrer celle-ci aux directives fournies par les centres de politiques du SCT	SCT (centres de politique)	SCT (BAFP)
Élaborer des outils et de la formation pour mettre l'accent sur la création d'environnements inclusifs et accessibles dès le départ plutôt que de chercher des mesures d'adaptation après coup	SCT (BAFP)	S.O.
Élaborer des activités de formation et de sensibilisation par l'intermédiaire de l'École de la fonction publique du Canada et du Bureau des conférenciers fédéraux pour des milieux de travail sains, entre autres, afin de combattre les mythes et d'éliminer les préjugés associés au handicap	EFPC	SCT (BDPRH, BAFP)
Encourager l'auto-identification et l'autodéclaration des employé·es handicapé·es afin de réduire la stigmatisation associée au handicap et d'améliorer la production de rapports sur l'état des personnes handicapées dans la fonction publique	SCT (BDPRH)	CFP
Aider les petits ministères et organismes à former un comité consultatif commun de personnes handicapées	SCT (BAFP)	S.O.
Renforcer les réseaux d'employé·es handicapé·es	SCT (BDPRH)	S.O.

Source : Rien sans nous : Stratégie sur l'accessibilité au sein de la fonction publique du Canada, 2021

Programme d'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics (Québec)

Le *Rapport annuel du groupe visé des personnes handicapées 2021* met de l'avant certaines solutions afin d'augmenter la représentativité des personnes ayant des incapacités dans les organismes publics (Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, 2021). La première est d'employer une définition plus inclusive de la notion de « personne handicapée » reconnaissant l'environnement comme une dimension incontournable et non seulement le caractère significatif et persistant des déficiences et des incapacités. Un tel changement permettrait de mieux considérer les discriminations vécues par les personnes ayant des incapacités légères et moyennes dans les *Programmes d'accès à l'égalité en emploi*.

La seconde propose de faire une distinction entre les notions d' « aménagement », c'est-à-dire une mesure visant l'égalité des chances par la suppression des « obstacles qui relèvent de la discrimination systémique en emploi pour un groupe de personnes et qui ont pour effet de corriger les effets discriminatoires d'un système d'emploi » à celle d' « accommodement raisonnable », comprise comme « une mesure de correction liée à un handicap ou au moyen de pallier ce handicap » (Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, 2021). Ce glissement conceptuel permet de reconsidérer certains « accommodements raisonnables », par exemple un milieu de travail accessible, comme étant une mesure d'intégration et non le produit d'une négociation employeur-e-employé-e.

La troisième consiste en la promotion des mesures mises en place par les employeur-es dans le cadre de leur *Programme d'accès à l'égalité en emploi* afin d'encourager les personnes ayant des incapacités à s'auto-identifier dans le cadre du processus d'embauche, d'intégration ou par la suite. Les auteur-es du rapport avancent qu'une meilleure explication de l'utilisation des données recueillies dans le cadre des questionnaires d'auto-identification pourrait réduire les craintes de stigmatisation et d'étiquetage. Les employeur-es doivent également s'assurer de la confidentialité des renseignements en tout temps.

La quatrième suggère de n'exiger un examen médical ou d'administrer un questionnaire médical d'embauche que dans le cas où ces derniers sont essentiels pour s'assurer que les candidat-es détiennent effectivement les aptitudes et les qualités requises pour un emploi. Ceci implique donc que les employeur-es soient en mesure de justifier les raisons pour lesquelles elles et ils souhaitent obtenir ces renseignements, sans quoi leurs pratiques peuvent contrevenir au droit à l'intégrité et à la vie privée des personnes ayant des incapacités.

Le cinquième consiste à ajouter l'obligation de mettre en œuvre un programme d'accès à l'égalité dans la *Loi sur les services de santé et les services sociaux* et la *Loi sur l'instruction publique*. Ceci aurait pour conséquence d'augmenter le nombre d'organismes publics devant s'assurer d'une plus grande représentativité des personnes ayant des incapacités dans leur personnel.

La sixième est de renforcer l'imputabilité et la reddition de compte des établissements de la santé et des services sociaux, sans parler de celui de l'éducation, en impliquant davantage les sous-ministres dans ce dossier.

La septième propose que les progrès réalisés associés aux programmes d'accès à l'égalité, les objectifs poursuivis ainsi que les résultats obtenus soient intégrés dans le rapport annuel de gestion que les organismes publics ont à rendre, conformément à la *Loi sur l'administration publique*.

La huitième consiste à effectuer, pour les organismes publics assujettis à la *Loi sur l'accès à l'égalité en emploi*, une révision de leurs règles, pratiques et politiques d'emploi et de mesurer leur impact et l'efficacité des nouvelles mesures adoptées en matière de dotation.

La neuvième constitue la formation du personnel des ressources humaines aux pratiques permettant de recruter sans discriminer et des gestionnaires sur l'obligation d'accommodement raisonnable et ses limites.

3.4.7 Impacts du virage numérique, de l'intelligence artificielle et de la COVID-19

Importance de l'accès à des technologies et des contenus accessibles (ou adaptés)

Les auteur-es s'entendent pour dire que l'accès à des technologies et des contenus d'emblée accessibles, c'est-à-dire ne requérant aucun équipement spécialisé ou accommodement, comporte d'importants avantages émotionnels, sociaux et économiques en ce qu'ils favorisent l'autonomie, la communication et la performance des personnes ayant des incapacités, le développement de milieux d'emploi inclusifs et la réduction des coûts associés aux accommodements²³⁴ (Gordon, 2019; Shaw et al., 2021). Lorsque ces technologies et contenus ne se révèlent pas suffisants, les aides technologiques, telles que les systèmes FM, les claviers et les souris adaptés, les logiciels de reconnaissance de la voix, les services de transcription en temps réel et autres, peuvent contribuer à leur participation au marché du travail.

Il apparaît toutefois que l'efficacité de ces aides technologiques dépend des tâches, de l'environnement de travail et des caractéristiques personnelles des personnes ayant des incapacités (MQO Research, 2019). Il est donc difficile de statuer sur l'efficacité d'une aide technologique en elle-même.

Occasions, risques et solutions liées aux technologies de l'information

Le passage à une économie du savoir, où les technologies de l'information sont centrales, peut avantager certaines personnes ayant des incapacités (personnes ayant des incapacités motrices) au profit d'autres (personnes ayant des incapacités auditives, visuelles, cognitives, etc.)²³⁵. Cette situation peut s'expliquer par le fait que les aides technologiques requises pour les premières sont souvent moins importantes que pour les secondes. Plusieurs autres facteurs sont toutefois à prendre en compte.

²³⁴ Certain-es auteur-es affirment effectivement que si les dépenses associées à la conception universelle des technologies et des contenus peuvent être plus élevées au début, il n'en demeure pas moins qu'au fil du temps, cet investissement devient rentable (Gordon, 2019).

²³⁵ Ceci peut notamment s'expliquer par le fait que les technologies de l'information actuelles valorisent les interfaces visuelles et l'écrit et que peu de chercheur-es et d'ingénieur-es s'intéressent à la question de leur accessibilité (Shaw et al., 2021). Ceci fait en sorte que le marché des aides technologiques s'avère souvent limité et ne dispose pas des mêmes ressources financières. Certain-es auteur-es avancent que cette tendance peut contribuer à l'augmentation de leurs coûts et à la réduction de leur efficacité, de leur durabilité et de leur disponibilité au fil du temps (Canadian Heritage, 2020). Lorsque les technologies de l'information n'ont pas été conçues pour les lecteurs d'écran, n'offrent pas de sous-titres ou ne valorisent pas la navigabilité et la tolérance à l'erreur, elles peuvent se révéler partiellement ou complètement inaccessibles (Canadian Heritage, 2020).

Les coûts associés à l'acquisition, la mise à jour et le maintien des aides technologiques peuvent être importants (Gordon, 2019)²³⁶, étant donné la grande variabilité des programmes les remboursant selon la province²³⁷. À cela s'ajoute aussi le fait que toutes les personnes ayant des incapacités ne disposent pas toujours des connaissances ou des formations requises pour les employer adéquatement²³⁸. Ceci tient notamment du fait que ces aides ne sont que rarement offertes par les vendeurs et que le soutien disponible s'avère plus souvent qu'autrement onéreux ou inaccessible²³⁹ (Canadian Heritage, 2020). Certain-es auteur-es signalent que l'évolution effrénée des technologies et des contenus fait en sorte que les aides technologiques deviennent rapidement obsolètes, parfois même avant que des solutions ne soient développées²⁴⁰. Les mécanismes encadrant leur accès et les craintes associées au dévoilement des incapacités dans les organisations peuvent faire en sorte de limiter la nature et l'étendue des technologies étant proposées aux personnes ayant des incapacités et les obliger à faire certains compromis (MQO Research, 2019; Shaw et al., 2021).

Les auteur-es ont identifié plusieurs solutions pouvant soutenir l'accès des personnes ayant des incapacités aux technologies de l'information et aux aides technologiques. Elles et ils ont tout d'abord mentionné l'introduction de lois contraignant les entreprises à développer des technologies de l'information et des contenus d'emblée accessibles, afin d'intégrer la question du handicap dans leurs stratégies d'affaires (Gordon, 2019). Des politiques obligeant les organismes publics à se procurer des technologies de l'information respectant les normes d'accessibilité existantes devraient aussi être mises en œuvre (Canadian Heritage, 2020)²⁴¹. À cela s'ajoute la mise en place de programmes publics provinciaux plus généreux, développés en collaboration avec le gouvernement fédéral, finançant l'acquisition des

²³⁶ Certaines études avancent qu'il peut en coûter jusqu'à dix fois plus cher de donner accès à Internet à une personne ayant des incapacités visuelles qu'aux autres (Gordon, 2019).

²³⁷ Ceci n'est pas étranger au fait qu'il n'existe pas de politique fédérale liée aux aides technologiques. Une telle situation favorise l'établissement de critères d'admissibilité différents d'une province à l'autre (Shaw et al., 2021).

²³⁸ Certain-es auteur-es stipulent qu'en l'absence de formations et d'un soutien adéquats, l'utilisation des aides technologiques peut contribuer à l'émergence de nouvelles difficultés au travail (Gordon, 2019). Les documents révèlent toutefois l'existence de programmes de formations au *Vancouver Community College* et par l'entremise des organismes *Foundation Fighting Blindness* et *Canadian Council of the Blind* pour les personnes ayant des incapacités visuelles.

²³⁹ Il arrive que certains services de soutien ne soient offerts qu'en ligne et se trouvent ainsi inaccessibles à certaines personnes ayant des incapacités, étant donné le fait qu'ils requièrent souvent une bonne acuité auditive ou visuelle (Canadian Heritage, 2020).

²⁴⁰ La rapidité des mises à jour des technologies de l'information et des contenus font en sorte que les aides technologiques perdent de leur efficacité ou de leur utilité pendant un temps, jusqu'à ce qu'une nouvelle version soit disponible (Gordon, 2019).

²⁴¹ Pour ce faire, il est impératif que les gouvernements développent des normes et des standards en matière d'accessibilité des technologies de l'information.

technologies et des aides technologiques par les organisations²⁴² ou les personnes ayant des incapacités (Gordon, 2019).

Certain·es auteur·es avancent que les organismes de formation aux aides technologiques devraient agir à titre de partenaires des gouvernements pour tester les nouvelles technologies développées auprès des personnes ayant des incapacités (Gordon, 2019). Des fonds publics supplémentaires devraient aussi être accordés pour leur formation aux technologies de l'information et aux aides technologiques auxquelles elles ont accès²⁴³.

Occasions, risques et solutions liées à l'intelligence artificielle

Des auteur.e.s estiment que l'intelligence artificielle (IA) peut contribuer au développement de milieux de travail inclusifs, en ce qu'elle peut soutenir des processus de recrutement et d'embauche valorisant la diversité des candidat·es, que ce soit en : 1) analysant les processus d'embauche et évaluant les candidatures retenues en fonction de la diversité, 2) rédigeant des offres d'emploi pleinement accessibles et des contrats de travail en langage simplifié, 3) soutenant le remplissage des formulaires requis pour soumettre sa candidature et 4) proposant les profils des personnes possédant les compétences les plus pertinentes, sans égard à leurs autres caractéristiques personnelles (Inclusive Design Research Centre, 2021). D'autres auteur·es indiquent que l'IA peut également contribuer à la sensibilisation des gestionnaires et des superviseur·es au handicap et donner accès à des services de transcription et de traduction simultanée gratuitement ou à faible coût. Elle peut, dans un dernier temps, soutenir la communication et la réalisation de tâches de toutes sortes²⁴⁴ (Fichten et al., 2021).

²⁴² Des programmes de formation devraient aussi être offerts aux employeur·es pour réduire leurs préjugés à l'endroit des aides technologiques et les tenir au courant de la variété des aides technologiques disponibles. Il est également nécessaire que les employeur·es comprennent comment rendre leurs milieux d'emploi davantage inclusifs par leurs choix en matière de technologies de l'information et l'avantage d'offrir du soutien lorsque leurs employé·es manifestent le besoin d'avoir des aides technologiques (Gordon, 2019).

²⁴³ Pour l'instant, plusieurs formations ne sont offertes que par le biais de programmes communautaires dont le financement dépend souvent du soutien de donatrices ou de donateurs (Gordon, 2019).

²⁴⁴ Une étude a récemment identifié plusieurs technologies issues de l'intelligence artificielle pouvant se révéler utiles pour les personnes ayant des incapacités : 1) assistance à la lecture, 2) technologies de communication augmentée, 3) reconnaissance vocale automatique, 4) technologies d'augmentation physique ou sensorielle, 5) lunettes intelligentes, 6) applications cellulaires, 7) outils de sous-titrage, 8) outils de synthèse des écrits, 9) outils de transcription de la voix en écrit, 10) assistants virtuels et 11) environnements virtuels d'apprentissage (Fichten et al., 2021).

La diffusion de l'intelligence artificielle dans les organisations ne vient toutefois pas sans risques pour les personnes ayant des incapacités. Certain·es observatrices ou observateurs indiquent que les technologies sont le plus souvent développées à partir d'une représentation de l'« utilisatrice ou utilisateur idéal·e »²⁴⁵ ou de l'« employé·e idéal·e »²⁴⁶, qui ne présente pas de déficiences et d'incapacités. Une telle situation peut mener à : 1) négliger leurs besoins et leurs réalités (Gordon, 2019), mais également 2) amplifier les stéréotypes dont les personnes ayant des incapacités font l'objet²⁴⁷ (Inclusive Design Research Centre, 2021). D'autres témoignent que les technologies issues de l'intelligence artificielle peuvent amplifier les problèmes associés au maintien de la vie privée des personnes ayant des incapacités ou encore rejeter leurs candidatures parce qu'elles n'ont pas acquis leurs connaissances et leurs compétences traditionnellement²⁴⁸, ont des histoires professionnelles atypiques ou n'offrent pas de possibilités d'accommodement lors des tests. Il va sans dire que si les employeur·es ne sont pas sensibles à ces réalités, ceci peut contribuer à la dévalorisation des personnes ayant des incapacités sur le marché du travail²⁴⁹. Certain·es auteur·es avancent que l'intelligence artificielle peut contribuer à une plus grande surveillance de la productivité des employé·es (comptage des touches pressées, suivi de la navigation Internet, observations par webcam, etc.), ce qui peut être au désavantage des personnes ayant des incapacités.

²⁴⁵ Ceci tient notamment au fait que très peu de personnes ayant des incapacités contribuent au développement des technologies issues de l'intelligence artificielle.

²⁴⁶ Pour contourner ce problème, certain·es auteur·es avancent qu'il pourrait être utile que les technologies issues de l'intelligence artificielle employées pour la sélection de candidat·es proposent une variété de profils non conventionnels pouvant se révéler excellents.

²⁴⁷ Cette situation provient du fait que l'intelligence artificielle apprend parfois en fonction d'algorithmes biaisés (ou ignorant les réalités des groupes marginalisés) pouvant reconduire les stéréotypes ou proposer un traitement différencié pour certains groupes (Inclusive Design Research Centre, 2021). Certain·es auteur·es indiquent que, présentement, les logiciels de reconnaissance faciale ont tendance à considérer les individus ayant des traits ou des réactions faciaux différents de la majorité comme inattentifs ou suspects durant les entrevues.

²⁴⁸ Des auteur·es rappellent que les tests ont davantage de chance d'évaluer les aptitudes et les compétences lorsqu'ils font appel à des mises en situation se rapprochant de la vie réelle et ne se centrent pas sur l'orthographe et la grammaire.

²⁴⁹ Pour réduire les effets négatifs des technologies issues de l'intelligence artificielle sur le recrutement et l'embauche des personnes ayant des incapacités, les principes suivants devraient être mis de l'avant par les parties concernées : 1) la non-discrimination fondée sur les caractéristiques personnelles (sexe, incapacités, etc.), 2) la centralisation sur les aptitudes et les compétences pertinentes aux tâches à réaliser dans le cadre d'un emploi, 3) la claire explication des tests afin que les personnes soient en mesure de les comprendre et de demander des accommodements au besoin, 4) la mise en place d'un processus d'audit afin de veiller au respect des principes de non-discrimination et de centralisation sur les aptitudes et les compétences pertinentes et 5) le développement de nouvelles normes, l'évaluation de leur respect et la responsabilité des organisations développant les technologies issues de l'intelligence artificielle.

Plusieurs solutions existent pour assurer le développement de technologies issues de l'intelligence artificielle favorisant la participation des personnes ayant des incapacités au marché de l'emploi. Certain-es auteur-es proposent tout d'abord que : 1) ces personnes soient impliquées dans leur développement, 2) les enjeux de la diversité, de l'inclusion et de l'accessibilité soient intégrés dès l'étape de la conception et 3) les autorités politiques et les groupes de défense des droits veillent à ce que les résultats obtenus respectent les normes et les standards en matière d'accessibilité et 4) respectent les droits des personnes ayant des incapacités ou non²⁵⁰ (Inclusive Design Research Centre, 2021). Certain-es auteur-es considèrent que l'utilisation des technologies issues de l'intelligence artificielle ne devrait être acceptée que si elle contribue clairement à l'innovation ou à l'efficacité des processus et des services. D'autres estiment qu'elles doivent donner la possibilité de choisir les renseignements personnels partagés ainsi que de les voir, les modifier et les retirer. Plusieurs auteur-es évoquent finalement l'importance que les systèmes de recrutement et d'embauche mettent de l'avant les forces et les expériences uniques des personnes ayant des incapacités, afin de rendre leurs profils plus intéressants pour les employeur-es (Inclusive Design Research Centre, 2021).

Impacts de la COVID-19

Selon les auteur-es, la survenue de la pandémie de COVID-19 a tout d'abord contribué à l'expérimentation de nouvelles formes de programmes de remplacement de revenu, à rappeler l'importance de protéger les travailleuses et travailleurs atypiques et à l'organisation physique et temporelle des milieux d'emploi. Plusieurs affirment, dans un premier temps, que la création de la *Prestation canadienne d'urgence* a montré la capacité des gouvernements à développer des formules s'inspirant de l'idée d'un revenu de base²⁵¹. (Furrie et al., 2022). D'autres signalent que l'entrée de nombreuses ressources dans l'économie des petits boulots (*gig economy*) suivant la fermeture de

²⁵⁰ Pour ce faire, il est important que les technologies issues de l'intelligence artificielle soient transparentes quant aux raisons justifiant : 1) l'utilisation et la cueillette des données personnelles ainsi que l'accès à celles-ci et 2) les décisions prises en matière de recrutement, d'évaluation, de promotion ou de mise à pied. Il importe toutefois que les gouvernements puissent auditer les processus déployés et que les raisons justifiant les décisions prises soient présentées dans un langage simple pour les non-expert-es. Ceci permettrait de s'assurer que ces technologies respectent les dispositions des chartes des droits et les lois actuelles et futures. Les auteur-es avancent qu'il est possible d'arriver à un compromis entre l'innovation et le respect des droits individuels : ceci passe par une éducation des citoyen-n-es et la proposition d'un cadre légal et réglementaire définissant les utilisations légales et illégales de l'intelligence artificielle dans le champ de l'emploi.

²⁵¹ Les résultats obtenus jusqu'à maintenant ont montré que ce programme avait eu des effets positifs sur la santé et la participation des individus au marché du travail.

plusieurs secteurs d'activités a sensibilisé les responsables quant à l'importance d'étendre la couverture des politiques sociales afin qu'elles permettent aux travailleuses et travailleurs d'avoir accès l'assurance-emploi ou d'être protégées en cas d'accidents ou de maladies professionnelles. Plusieurs auteur-es ont finalement constaté que la pandémie de COVID-19 avait convaincu nombre d'employeur-es que l'offre de conditions de travail plus souples à leurs employé-es (horaires flexibles, mode hybride, télétravail, etc.) n'était pas forcément complexe et coûteuse et n'avait pas d'impacts négatifs manifestes sur leur productivité²⁵² (Flick & McManus, 2022; Fuentes & Lindsay, 2023). Des études récentes ont même montré que la flexibilisation de nombreux milieux d'emploi a pour effet d'augmenter le moral et la productivité ainsi que de réduire la stigmatisation des personnes ayant des incapacités sur le marché de l'emploi (Furrie et al., 2022).

Pour certain-es auteur-es, la pandémie de COVID-19 a eu de bon de réduire considérablement les taux de refus et la bureaucratie autour de l'obtention d'accommodements pour de nombreuses personnes ayant des incapacités²⁵³ (Fuentes & Lindsay, 2023). Ceci n'a toutefois pas empêché quelques auteur-es de relever que le travail en présentiel²⁵⁴ (masques transparents, etc.) ou à distance s'est accompagné de nouveaux besoins en la matière (bureau adapté, ordinateur/clavier/souris adaptés, fourniture de bureau et outils de communications adaptés)²⁵⁵, lesquels n'ont pas toujours été comblés par leur employeur-e. Il

²⁵² D'après certain-es observatrices et observateurs, ce nouveau contexte a mené plusieurs personnes ayant des incapacités à décrocher un emploi (même si la survenue de la COVID-19 et ses conséquences sur la santé en a découragé plusieurs) et à avoir accès à des accommodements qui auraient été jugés irraisonnables il y a quelques années seulement et pour lesquels il n'y aura plus de raison valable de les refuser dans le futur (Celeste et al., 2022; Shaw et al., 2021). Certain-es auteur-es estiment qu'un retour aux conditions de travail précédant la COVID-19, notamment la présence obligatoire sur le milieu de travail, pourrait conduire à l'exclusion professionnelle de plusieurs personnes ayant des incapacités (Fuentes & Lindsay, 2023). Ceci tient notamment au fait que certaines d'entre elles sont immunosupprimées et doivent veiller à ne pas tomber malade, du fait des risques importants pour leur santé. De manière à ce que ces personnes ne soient pas désavantagées sur le marché du travail post-COVID-19, des observatrices et observateurs considèrent que les États doivent enchâsser davantage la question de la flexibilité des conditions de travail dans les lois et les politiques en matière d'emploi afin d'en faire un droit pour les emplois en mesure de l'offrir.

²⁵³ Certain-es auteur-es affirment que cette situation n'est pas étrangère au fait que, durant la pandémie de COVID-19, les accommodements associés à la flexibilisation des conditions de travail, ont davantage été perçus en tant qu'enjeu collectif, c'est à dire visant la protection de la santé de la main-d'œuvre dans son ensemble, plutôt qu'individuel (Fuentes & Lindsay, 2023).

²⁵⁴ Des études ont montré que les personnes autistes travaillant en présentiel pendant la pandémie de COVID-19 estiment que le travail à distance a rendu leurs environnements de travail plus calmes et propices à leur productivité (Fuentes & Lindsay, 2023). D'autres études signalent que la reconfiguration des espaces de travail et le maintien des portes ouvertes a fait en sorte de réduire les obstacles dans les déplacements de plusieurs de ces personnes.

²⁵⁵ Certaines personnes ayant des incapacités indiquent que le passage au télétravail ne s'est pas toujours accompagné de formations et d'un soutien suffisants pour leur permettre d'utiliser les technologies disponibles à leur plein potentiel (Fuentes & Lindsay, 2023). Ceci a conduit certain-es observatrices et observateurs à proposer que

va sans dire qu'une telle situation peut affecter négativement leur productivité. Des études ont aussi indiqué que le travail à distance a induit, chez certaines personnes ayant des incapacités, un niveau de stress en emploi plus élevé (technostress²⁵⁶ et surveillance²⁵⁷ accrue) qu'à l'habitude (Fuentes & Lindsay, 2023; Inclusive Design Research Centre, 2021). D'autres individus de ce groupe, au contraire, ont fait état d'un meilleur niveau de maîtrise sur leur environnement²⁵⁸ et leurs tâches ainsi que la possibilité d'avoir accès à plus de soutien de leurs proches quand ils travaillaient à la maison. Il est toutefois important de noter que de nombreuses personnes ayant des incapacités, parce qu'elles occupent des emplois dans les secteurs des services ou manufacturier, n'ont pu bénéficier des avantages du télétravail.

les employeur-es réalisent des évaluations de leurs postes de travail et à veiller à mettre en place les accommodements nécessaires (Shaw et al., 2021).

²⁵⁶ Des écrits ont effectivement mentionné que le passage au télétravail a contribué à une réduction marquée de la santé physique (réduction de l'activité physique) et mentale (isolement, anxiété, dépression) de certaines personnes ayant des incapacités (Fuentes & Lindsay, 2023). D'autres témoignent que les personnes ayant des incapacités auditives ont vécu davantage de stress et de fatigue considérant les efforts supplémentaires qu'elles devaient déployer pour communiquer dans les rencontres Zoom ou Teams.

²⁵⁷ Certain-es auteur-es avancent que le télétravail peut conduire à une plus grande surveillance à distance. Les indicateurs de performance traditionnels (ton des courriels, fréquence des communications, rapidité des réponses, etc.) peuvent désavantager les personnes ayant des incapacités. Pour les rendre plus inclusifs, il est préférable : 1) d'employer des mesures basées sur les résultats et non sur les processus afin de considérer davantage comment elles permettent d'engendrer des solutions aux problèmes qui surviennent dans le cours de leur déploiement, 2) de discuter des indicateurs de performance dans le cadre du processus d'accommodement et 3) de se questionner quant aux raisons justifiant pourquoi on mesure certains indicateurs et de quelles manières (Inclusive Design Research Centre, 2021).

²⁵⁸ Le fait de travailler à distance a contribué, pour certaines personnes ayant des incapacités, à une réduction des obstacles physiques rencontrés et à une plus grande maîtrise de leurs horaires. Certain-es auteur-es avancent que la pandémie de COVID-19 aura aussi eu pour effet de remettre en question l'existence des grands espaces de travail centralisés et favoriser l'émergence de plus petits lieux où il sera plus facile de tenir compte des différences individuelles et de procéder à des accommodements individuels (Inclusive Design Research Centre, 2021).

3.5 Discussion

La présente revue de littérature avait pour objectifs de mettre à jour et d'enrichir les réflexions du CCPH concernant : 1) les statistiques sur les personnes ayant des incapacités, 2) l'accès à la formation postsecondaire et aux stages, 3) les interventions auprès des jeunes, 4) les programmes et les mesures, 5) l'accompagnement à l'intention des milieux d'emploi, 6) l'accès durable à la fonction publique et 7) les impacts du virage numérique, de l'intelligence artificielle et du télétravail.

Certains aspects méritent, selon nous, d'être rappelés pour chacun de ces enjeux. Il apparaît tout d'abord qu'il n'existe encore que très peu de statistiques et d'études considérant les réalités de genre et intersectionnelles au Canada. À notre avis, une attention spéciale devrait leur être accordées afin de documenter les discriminations et les obstacles particuliers susceptibles d'affecter la participation des femmes et des personnes issues de la diversité ayant des incapacités au marché du travail. Reconnaisant l'importance qu'ont les études postsecondaires et leurs premières expériences professionnelles sur leurs possibilités d'occuper un emploi, nous sommes d'avis que les universités doivent multiplier leurs efforts pour : 1) assurer l'inclusivité de leurs programmes de formation, 2) accompagner les étudiant-es requérant des accommodements dans le cadre de la réalisation de leurs stages et 3) les soutenir dans la réalisation de leur transition vers le marché du travail. Cette revue de littérature a également permis de montrer que l'absence de lois, de normes et de procédures de reddition de compte pouvaient contribuer à ralentir la généralisation des meilleures pratiques en matière de transition école – vie professionnelle. Elle a ensuite souligné la nécessité de mettre en œuvre des programmes et des mesures préparant et soutenant les milieux d'emploi pour favoriser l'embauche et la rétention des personnes ayant des incapacités. Ces objectifs ne pourront toutefois pas être atteints sans l'engagement des organisations de développer des cultures organisationnelles inclusives fondées sur les principes de l'EDI. Plusieurs guides et outils ont d'ailleurs été introduits. La revue de littérature s'est aussi concentrée à relever de quelles manières le suivi de la *Stratégie sur l'accessibilité au sein de la fonction publique du Canada* et l'intégration de certaines propositions au *Programme d'accès à l'égalité dans des organismes publics* pourraient permettre d'augmenter la représentativité des personnes ayant des incapacités dans les organismes publics canadiens et québécois. Enfin, cette revue de littérature a montré l'importance de disposer de technologies de l'information ou issues de l'intelligence artificielle accessibles, peu coûteuses et transparentes, et ce, afin d'assurer le respect des droits des personnes ayant des incapacités.

3.6 Conclusion

Cette revue de littérature a permis d'offrir un tour d'horizon des travaux réalisés au Canada sur les sept enjeux prioritaires de la CCPH. Ses différentes sections ont contribué à mettre à jour plusieurs phénomènes, politiques et programmes ainsi que des solutions pouvant intéresser ses membres et informer leurs futures réflexions ou prises de positions. Nous avons, à ce chapitre, rappelé quelques-unes des dimensions nous apparaissant les plus importantes dans la discussion ci-dessus. Il est toutefois à noter que cette revue de littérature, malgré le nombre important de documents consultés, ne peut être considérée comme étant complète, et ce, malgré les stratégies de recherche déployées en collaboration avec la bibliothécaire du CIUSSS-CN. Ceci ne nous empêche toutefois pas de considérer qu'elle a permis d'identifier les plus importants.

Bibliographie

- Arim, R., & Frenette, M. (2019). *Les problèmes de santé mentale et les troubles neurodéveloppementaux font-ils obstacle à l'accès aux études postsecondaires?* Retrieved from Ottawa:
- Bauer, H., & Gewurtz, R. (2022). Demand-side Employment Interventions for Individuals with Common Mental Disorders: a Scoping Review. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 32(4), 629-636. doi:10.1007/s10926-022-10034-x
- BC Centre for Employment Excellence. (2019). *Employment Navigator Pilot Project Final Report: Pathways to Employment*. Retrieved from Vancouver: <https://www.srdc.org/media/552977/enp-final-report.pdf>
- Bernasky, T., Rioux, M., & Gewurtz, R. (2020). *Insights on employment and income support for persons with disabilities: Summary report from the Ontario Cluster of the Centre for Research on Work Disability Policy*. Retrieved from https://www.crwdp.ca/sites/default/files/documentuploader/ont_cluster_report_accessible.pdf
- Beschen, E. (2018). *Inclusive Post-Secondary Education in Canada and the United States*. Retrieved from <https://www.socialconnectedness.org/wp-content/uploads/2019/10/Inclusive-Post-Secondary-Education-in-Canada-and-the-United-States.pdf>
- Bruce, C., & Aylward, M. L. (2021). Disability and Self-Advocacy Experiences in University Learning Contexts. *Scandinavian Journal of Disability Research*, 23(1), 14-26. doi:10.16993/sjdr.741
- Burns, A. M. N., & Erickson, D. H. (2023). Adding Cognitive Remediation to Employment Support Services: A Randomized Controlled Trial. *Psychiatric services (Washington, D.C.)*, 74(3), 222-228.
- Canadian Association for Supported Employment. (2021). HR inclusive policy toolkit. In (pp. 43): Canadian Association for Supported Employment
- Canadian Centre for Diversity and Inclusion. (2018). *Overview of Human Rights Codes by Province and Territory in Canada*. Retrieved from Toronto:
- Canadian Hearing Services. (2021). *Effective Practices Guidebook for Deaf and Hard of Hearing Students: Transition to Post-Secondary Education and Employment*. Retrieved from Toronto: https://www.chs.ca/sites/default/files/2021-04/CHS_Effective-Practice-Guidebook.pdf
- Canadian Heritage. (2020). *Systemic barriers to the full socio-economic participation of persons with disabilities and the benefits realized when such persons are included in the workplace: literature review*. Retrieved from Ottawa: <https://www.canada.ca/content/dam/pch/documents/corporate/transparency/open-government/literature-review/Lit-Review-Systemic-Barriers-eng.pdf>
- Cartwright, K. A., Lecomte, T., Corbière, M., & Lysaker, P. (2020). Narrative development and supported employment of persons with severe mental illness. *Journal of Mental Health*, 29(1), 12-19.
- Cassiani, C., Stinson, J., & Lindsay, S. (2020). E-mentoring for youth with physical disabilities preparing for employment: a content analysis of support exchanged between participants of a mentored and non-mentored group. *Disability & Rehabilitation*, 42(14), 1963-1970. doi:10.1080/09638288.2018.1543360
- Celeste, L., de Raaf, S., & Fraser, N. (2022). *Increasing employment through inclusive workplaces: interim report*. Retrieved from Ottawa: <https://www.srdc.org/media/1673017/bc-win-2022-interim-report.pdf>
- Cheang, R. (2020). *Beyond Accommodations: Accessible University Education for Disabled Students in British Columbia : Policy brief*. Retrieved from Vancouver: https://levelvf.ca/wp-content/uploads/2020/09/Rachel_SINGLE-PAGES.pdf

- Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse. (2021). *Rapport annuel du groupe visé des personnes handicapées 2021. Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics*. Retrieved from Québec:
- Condra, M., Dineen, M., Gills, H., Jack-Davies, A., & Condra, E. (2015). Academic accommodations for postsecondary students with mental health disabilities in Ontario, Canada: A review of the literature and reflections on emerging issues. *Journal of Postsecondary Education and Disability*, 28(3), 277-291.
- Conference Board of Canada. (2022). *Building Workplaces Where Neurodivergent Workers Thrive*. Retrieved from Ottawa: <https://fsc-ccf.ca/wp-content/uploads/2022/11/Neurodiversity-in-the-Workplace.pdf>
- Corbière, M., Villotti, P., Dewa, C. S., Sultan-Taïeb, H., Fraccaroli, F., Zaniboni, S., . . . Lecomte, T. (2019). Work Accommodations in Canadian Social Firms: Supervisors' and Workers' Perspectives. *Canadian Journal of Community Mental Health*, 38(1), 37-56. doi:10.7870/cjcmh-2018-026
- Côté, S., Singh, A., Lu, B., Loyer, J., & Lai, J. (2021). *Autism employment scan: An Environmental Scan of Government Programs that Support Autistic People Living in Canada with Employment*. Retrieved from North York: <https://www.autismalliance.ca/wp-content/uploads/2021/07/RWA-Employment-Scan.pdf>
- CRISPESH, & ROSEPH. (2021). *Incluvis: Vers des pratiques inclusives en employabilité des personnes en situation de handicap*. Retrieved from Montréal: https://crispesh.ca/app/uploads/2021/05/Incluvis_employabilite%20PSH.pdf
- David C. Onley Initiative for Employment & Enterprise Development. Employers guide to hiring and working with professionals with disabilities. In (pp. 37): David C. Onley Initiative for Employment & Enterprise Development.
- Deslauriers, M., & Millaire Lafantaisie, O. (2023). *Les femmes avec incapacités au Québec : un portrait statistique de leurs conditions de vie et de leur participation sociale*. Retrieved from Drummondville: https://www.ophq.gouv.qc.ca/fileadmin/centre_documentaire/Enquetes/Internes/Femmes_incapacite_au_Quebec.pdf
- Desmarais, C. (2022). *Planifier la transition de l'école à la vie adulte (TÉVA) des jeunes handicapés : quelles sont les meilleures pratiques pour le Québec?* Retrieved from Québec:
- Desmarais, C., Ross-Lévesque, É., & Martin-Roy, S. (2022). *Pratiques de TÉVA. Outil d'analyse pour une équipe-école et ses partenaires*. Retrieved from Québec:
- Di Francesco, C., Murahara, F., Martin, V., Flanagan, T., & Nadig, A. (2021). The value of employment support services for adults on the autism spectrum and/or with intellectual disabilities: Employee, employer, and job coach perspectives. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 55(3), 251-270.
- Disability and Work in Canada Steering Committee. (2019). *Moving Forward Together A Pan-Canadian Strategy for Disability and Work*. Retrieved from Toronto: https://www.crwdp.ca/sites/default/files/dwc_strategy_-_moving_forward_together.pdf
- Easterbrook, A., Bulk, L. Y., Jarus, T., Hahn, B., Ghanouni, P., Lee, M., . . . Parhar, G. (2019). University gatekeepers' use of the rhetoric of citizenship to relegate the status of students with disabilities in Canada. *Disability & Society*, 34(1), 1-23. doi:10.1080/09687599.2018.1505603
- Electricity Human Resources Canada. (2023). From disability to inclusion: Project resource kit. Retrieved from <https://electricityhr.ca/wp-content/uploads/2023/04/From-Disability-1.pdf>
- Emploi et Développement social Canada. (2020). Résumé de la Loi canadienne sur l'accessibilité. Retrieved from <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/programmes/canada-accessible/loi-resume.html>

- Epstein, I., Stephens, L., Severino, S. M., Khanlou, N., Mack, T., Barker, D., & Dadashi, N. (2020). "Ask me what I need": A call for shifting responsibility upwards and creating inclusive learning environments in clinical placement. *Nurse Education Today*, 92, N.PAG-N.PAG. doi:10.1016/j.nedt.2020.104505
- Erickson, D. H., Roes, M. M., DiGiacomo, A., & Burns, A. (2021). "Individual Placement and Support" boosts employment for early psychosis clients, even when baseline rates are high. *Early Intervention in Psychiatry*, 15(3), 662-668.
- Fichten, C., Pickup, D., Asuncion, J., Jorgensen, M., Vo, C., Legault, A., & Libman, E. (2021). Current State of the Research on Artificial Intelligence Based Apps for Post-Secondary Students with Disabilities. *Exceptionality Education International*, 31(1), 62-76.
- Fleet, C., & Kondrashov, O. (2019). Universal Design on University Campuses: A Literature Review. 29(1), 136-148.
- Flick, M., & McManus, R. (2022). *Employers' Lessons Learned in Hiring, Retaining and Advancing Employees with Disabilities*. Retrieved from <https://ppforum.ca/wp-content/uploads/2022/03/AccessAbility-StrategyReport-PPF-May2022.pdf>
- Froud, R., Amundsen, P. A., Bartys, S., Battie, M., Burton, K., Foster, N. E., . . . Underwood, M. (2021). Opportunities and challenges around adapting supported employment interventions for people with chronic low back pain: modified nominal group technique. *Disability and rehabilitation*, 43(19), 2750-2757.
- Fuentes, K., & Lindsay, S. (2023). Workplace accommodations during the COVID-19 pandemic: A scoping review of the impacts and implications for people with disabilities. *Work*, 74(2), 381-406. doi:10.3233/WOR-220129
- Furrie, A., Croft, L., & Lero, D. S. (2022). *People experiencing disability with episodic limitations: The impact on their experience in the workplace*. Retrieved from https://atrium.lib.uoguelph.ca/xmlui/bitstream/handle/10214/27316/i2i_finalReport2022.pdf?sequence=1
- Gatto, L. E., Pearce, H., Plesca, M., & Antonie, L. (2021). Students with Disabilities: Relationship between Participation Rates and Perceptions of Work-Integrated Learning by Disability Type. 22(3), 287-306.
- Gault, M. A., Raha, S. S., & Newell, C. (2020). Perception of disability as a barrier for Canadian medical students. *Canadian Family Physician*, 66(3), 169-171.
- Gordon, K. D. (2019). *A Needs Report on Accessible Technology: A discussion on accessible, assistive devices in Canada's vision loss community*. Retrieved from <https://ccbnational.net/shaggy/wp-content/uploads/2019/12/CCB-Supplementary-Report-Accessible-Technology.pdf>
- Government of Manitoba. (2021). *Supportive employment services guidelines*. Retrieved from Winnipeg: https://www.gov.mb.ca/csc/labour/pdf/other/supportive_employment_services_guidelines.pdf
- Gupta, S., Jaiswal, A., Sukhai, M., & Wittich, W. (2022). Hearing disability and employment: a population-based analysis using the 2017 Canadian survey on disability. *Disabil Rehabil*, 1-11. doi:10.1080/09638288.2022.2076938
- Gupta, S., Sukhai, M., & Wittich, W. (2021). Employment outcomes and experiences of people with seeing disability in Canada: An analysis of the Canadian Survey on Disability 2017. *PLoS One*, 16(11), e0260160. doi:10.1371/journal.pone.0260160
- HealthCareCan. (2022). *Fostering inclusion of healthcare providers with disabilities: Implications for healthCareCAN members*. Retrieved from Ottawa: https://www.healthcarecan.ca/wp-content/themes/camyno/assets/document/PolicyDocs/2022/PolicyBrief_ProviderswithDisabilities_EN.pdf?target=blank
- Ho, J. A., Bonaccio, S., Connelly, C. E., & Gellatly, I. R. (2022). Representative-negotiated i-deals for people with disabilities. *Human Resource Management*, 61(6), 681-698. doi:10.1002/hrm.22118

- Inclusive Design Research Centre. (2021). *Future of work and disability: Inclusion, artificial intelligence, machine learning and work: A report to accessibility standards Canada*. Retrieved from Toronto: https://wecount.inclusivedesign.ca/uploads/fwd-findings-report_english_accessible.pdf
- Jetha, A. (2022). For young adults with disabilities, the future of work can be hard to envision. *Abilities*, (129), 20-21.
- Jetha, A., Bowring, J., Furrrie, A., Smith, F., & Breslin, C. (2019). Supporting the Transition into Employment: A Study of Canadian Young Adults Living with Disabilities. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 29(1), 140-149. doi:10.1007/s10926-018-9772-z
- Khalifa, G., Sharif, Z., Sultan, M., & Di Rezze, B. (2020). Workplace accommodations for adults with autism spectrum disorder: a scoping review. *Disability and rehabilitation*, 42(9), 1316-1331.
- Khayat-zadeh-Mahani, A., Wittevrongel, K., Nicholas, D. B., & Zwicker, J. D. (2020). Prioritizing barriers and solutions to improve employment for persons with developmental disabilities. *Disability & Rehabilitation*, 42(19), 2696-2706. doi:10.1080/09638288.2019.1570356
- Lahey, P., Kirsh, B., Tompa, E., MacDermid, J., & Gewurtz, R. E. (2021). The Ontario Disability Support Program Work Exit Process: Parallels to a Hostage Negotiation. *Journal of Disability Policy Studies*, 32(3), 182-192. doi:10.1177/1044207320944609
- Latimer, E., Bordeleau, F., Méthot, C., Barrie, T., Ferkranus, A., Lurie, S., & Whitley, R. (2020). Implementation of Supported Employment in the Context of a National Canadian Program: Facilitators, Barriers and Strategies. *Psychiatric Rehabilitation Journal*, 43(1), 2-8. doi:10.1037/prj0000355
- Lecomte, T., Corbière, M., Giguère, C. E., Titone, D., & Lysaker, P. (2020). Group cognitive behaviour therapy for supported employment - Results of a randomized controlled cohort trial. *Schizophrenia Research*, 215, 126-133.
- Lindsay, S., Cagliostro, E., Albarico, M., Mortaji, N., & Srikanthan, D. (2019). Gender matters in the transition to employment for young adults with physical disabilities. *Disability & Rehabilitation*, 41(3), 319-332. doi:10.1080/09638288.2017.1390613
- Lindsay, S., Cagliostro, E., Leck, J., Shen, W., & Stinson, J. (2019a). Disability disclosure and workplace accommodations among youth with disabilities. *Disability & Rehabilitation*, 41(16), 1914-1924. doi:10.1080/09638288.2018.1451926
- Lindsay, S., Cagliostro, E., Leck, J., Shen, W., & Stinson, J. (2019b). Employers' perspectives of including young people with disabilities in the workforce, disability disclosure and providing accommodations. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 50(2), 141-156. doi:10.3233/JVR-180996
- Lindsay, S., Fuentes, K., Tomas, V., & Hsu, S. (2023). Ableism and Workplace Discrimination Among Youth and Young Adults with Disabilities: A Systematic Review. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 33(1), 20-36. doi:10.1007/s10926-022-10049-4
- Lindsay, S., Lamptey, D.-L., Cagliostro, E., Srikanthan, D., Mortaji, N., & Karon, L. (2019). A systematic review of post-secondary transition interventions for youth with disabilities. *Disability & Rehabilitation*, 41(21), 2492-2505. doi:10.1080/09638288.2018.1470260
- Lindsay, S., Osten, V., Rezai, M., & Bui, S. (2021). Disclosure and workplace accommodations for people with autism: a systematic review. *Disability & Rehabilitation*, 43(5), 597-610. doi:10.1080/09638288.2019.1635658
- Lowndes, D. (2021). Adult Special Education (ASE): Program-Specific Transfer Guide Project. In: Douglas College.
- Ma, Z., Dhir, P., Perrier, L., Bayley, M., & Munce, S. (2020). The Impact of Vocational Interventions on Vocational Outcomes, Quality of Life, and Community Integration in Adults with Childhood Onset Disabilities: A Systematic Review. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 30(1), 1-21. doi:10.1007/s10926-019-09854-1

- MaRS Discovery District. (2020). *The MaRS and CIBC Inclusive Design Challenge: Research Report*. Retrieved from Toronto: https://www.marsdd.com/wp-content/uploads/2019/03/The-MaRS-and-CIBC-Inclusive-Design-Challenge_Research-Report_Dec_18_2020.pdf
- Martin, V., Flanagan, T. D., Vogus, T. J., & Chenevert, D. (2022). Sustainable employment depends on quality relationships between supervisors and their employees on the autism spectrum. *Disability and rehabilitation*, 1-12.
- Martin, V., & Lanovaz, M. J. (2021). Program evaluation of a community organization offering supported employment services for adults with autism. *Research in Autism Spectrum Disorders*, 82 (no pagination).
- Miles, M. B., Huberman, A. M., Rispal, M. H., & Bonniol, J. J. (2003). *Analyse des données qualitatives*: De Boeck Supérieur.
- Morris, S. (2019). *Mesures d'adaptation en milieu de travail pour les employés ayant une incapacité au Canada, 2017*. Retrieved from Ottawa:
- MQO Research. (2019). *Improving Labour Market Participation of Persons with Disabilities: A Review of Barriers to Employment and Innovative Products and Practices*. Retrieved from St. John's: <https://www.gov.nl.ca/ipgs/files/Best-Practices-Report.pdf>
- New Brunswick Premier's Council on Disabilities. (2021). *Transition guide for students with disabilities: helping you navigate post-secondary education*. Retrieved from Fredericton: <https://www2.gnb.ca/content/dam/gnb/Departments/pcsdpcpmcph/pdf/publications/transition-guide-students-with-disabilities.pdf>
- Nicholas, D., Mitchell, W., Dudley, C., & Zulla, R. (2019). Perspectives of employers about hiring individuals with autism spectrum disorder: Evaluating a cohort of employers engaged in a job-readiness initiative. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 50(3), 353-364. doi:10.3233/JVR-191018
- Nicholas, D. B., & Klag, M. (2020). Critical Reflections on Employment Among Autistic Adults. *Autism in Adulthood*, 2(4), 289-295. doi:10.1089/aut.2020.0006
- Ontario Deaf Youth Collective. (2022). *Deaf and Hard of Hearing Youth in Ontario: A Snapshot of Systemic Barriers and Gaps*. Retrieved from <https://silentvoice.ca/wp-content/uploads/2022/09/Deaf-and-Hard-of-Hearing-Youth-in-Ontario- A-Snapshot-of-Systemic-Barriers-and-Gaps.pdf>
- Perri, M., McColl, M. A., Khan, A., & Jetha, A. (2021). Scanning and synthesizing Canadian policies that address the school-to-work transition of youth and young adults with disabilities. *Disability and Health Journal*, 14(4) (no pagination).
- Rashid, M., Thompson-Hodgetts, S., & Nicholas, D. (2020). Tensions experienced by employment support professionals when seeking meaningful employment for persons with developmental disabilities. *Research in Developmental Disabilities*, 99 (no pagination).
- Regroupement TDL Québec. (2019). Insertion à l'emploi pour personnes ayant un trouble développemental de langage: Guide de parrainage. In (pp. 42). Drummondville: Regroupement TDL Québec.
- Reidel, K., Abriel, S., Tavares, R., Roark, M., McLellan, R., & Kehayia, E. (2021). Transitional Employment Programs within Clubhouses as a Means of Promoting Recovery for Individuals Living with Mental Illness: Reviewing the Case for Québec. *Canadian Journal of Community Mental Health*, 40(1), 1-34. doi:10.7870/cjcmh-2021-001
- Sauvé, G., Buck, G., Lepage, M., & Corbière, M. (2022). Minds@Work: A New Manualized Intervention to Improve Job Tenure in Psychosis Based on Scoping Review and Logic Model. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 32(3), 515-528.
- Schimmele, C., Jeon, S. H., & Arim, R. (2021a). *Expériences pédagogiques des jeunes femmes ayant une incapacité*. Retrieved from Ottawa: <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/36-28-0001/2021010/article/00003-eng.htm>

- Schimmele, C., Jeon, S. H., & Arim, R. (2021b). *Expériences professionnelles des femmes ayant une incapacité*. Retrieved from Ottawa: <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/36-28-0001/2021010/article/00004-eng.htm>
- Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada. (2020). Stratégie sur l'accessibilité au sein de la fonction publique du Canada.
- Shahidi, F. V. (2022). The Employment Quality of Persons With Disabilities Findings From a National Survey. *Institute for Work & Health Speaker Series*.
- Shaw, N. T., Boudreau, S., & Issaoui, M. (2021). Digital assistive technologies to support remote working by people with disabilities: A scoping review.
- Social Research and Demonstration Corporation. (2022). *Employment Standards for the Recruitment and Retention of People with Disabilities: Phase 1 summary*. Retrieved from Ottawa: <https://www.srdc.org/media/1672984/srdc-employment-standards-research-phase-i-report.pdf>
- Statistique Canada. (2019). Caractéristiques de l'activité sur le marché du travail, selon la situation vis-à-vis de l'incapacité. Retrieved from <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/220304/t002b-fra.htm>
- Talapatra, D., Wilcox, G., Roof, H., & Hutchinson, C. (2020). Transition planning for students with disabilities: Perspectives of Canadian and American school psychologists. [References]. *International Journal of School & Educational Psychology*, 8(Suppl 1), 49-64.
- The Conference Board of Canada. (2023). *Breaking down barriers: Improving the workplace experience for neurodivergent Canadians*. Retrieved from Ottawa: https://fsc-ccf.ca/wp-content/uploads/2023/03/breaking-down-barriers_2023.pdf
- Treasury Board of Canada Secretariat. (2019). *Nothing Without Us: An Accessibility Strategy for the Public Service of Canada*. Retrieved from Ottawa: https://publications.gc.ca/collections/collection_2019/sct-tbs/BT22-221-2019-eng.pdf
- Wittevrongel, K., Mitchell, W., Hébert, M. L., Nicholas, D. B., & Zwicker, J. D. (2022). Acceptability of employment readiness measures in youth and young adults on the autism spectrum: a mixed-methods study. *Disability & Rehabilitation*, 44(16), 4319-4331. doi:10.1080/09638288.2021.1902578
- Workforce Planning Board of Waterloo Wellington Dufferin. (2022). *Making Cent\$ of Abilities Employers' Resource to Hiring and Retaining Persons with Disabilities*. Retrieved from Cambridge: <https://www.workforceplanningboard.com/wp-content/uploads/2022/08/Making-Cent-booklet.pdf>
- Zafar, N., Rotenberg, M., & Rudnick, A. (2019). A systematic review of work accommodations for people with mental disorders. *Work*, 64(3), 461-475. doi:10.3233/WOR-193008

Annexes

Annexes I – Description des sept enjeux du CCPH

Description de l'enjeu 1- Statistiques sur les personnes ayant des incapacités

Statistiques sur les personnes ayant des incapacités
Statistiques et données sur les personnes handicapées : <ul style="list-style-type: none">• le bassin potentiel de main-d'œuvre handicapée• la relève étudiante handicapée• les caractéristiques socioprofessionnelles des personnes handicapées au chômage ou inactives
Statistiques et données sur la participation des personnes handicapées au marché du travail : <ul style="list-style-type: none">• la représentation ou la sous-représentation des personnes handicapées dans les milieux de travail en fonction des caractéristiques de ces milieux (taille de l'entreprise, secteur d'activité, etc.)• la réintégration en emploi des personnes qui deviennent handicapées
Statistiques et données sur les services/programmes/mesures gouvernementaux généraux et spécifiques : <ul style="list-style-type: none">• leur utilisation par les personnes handicapées• leur utilisation par les milieux de travail qui souhaitent les employer ou les emploient• leur évaluation par les personnes handicapées• leur évaluation par les personnes handicapées et par les milieux de travail qui souhaitent les employer ou les emploient

Accès à la formation postsecondaire et aux stages
Statistiques et données sur la présence et la persévérance scolaire des personnes handicapées en éducation postsecondaire <ul style="list-style-type: none">• leur représentation dans les programmes de formation professionnelle et technique• leur représentation dans les « programmes d'avenir », à tous les ordres d'enseignement• leur persévérance scolaire dans les programmes de formation professionnelle + d'avenir
Données sur les difficultés liées à l'accès des personnes handicapées aux stages : <ul style="list-style-type: none">• les enjeux d'information scolaire et d'orientation professionnelle : dissonance possible entre le programme choisi, la capacité de la personne et l'environnement de travail• les défis de collaboration entre les SSMO-PH et les établissements d'enseignement

Propositions et solutions concernant la formation professionnelle des personnes handicapées :

- quoi faire avec celles sortant du système scolaire sans diplôme d'études secondaires (DES) ou à la limite, avec juste un DES?
- quels sont les lieux et les moyens accessibles par celles peu scolarisées pour continuer à développer leurs compétences?
- quel est le niveau d'accessibilité de formation professionnelle en emploi ?

Interventions auprès des jeunes PH
Données sur les expériences de transition école – vie adulte des personnes handicapées : <ul style="list-style-type: none">• comment cette transition est-elle vécue selon les ordres d'enseignement ?• comment les besoins varient-ils selon les ordres d'enseignement ?• à quel moment doit-elle être engagée ? Doit-elle se poursuivre après la sortie de l'école ?
Données sur les acteurs à impliquer dans la transition école – vie adulte des personnes handicapées : <ul style="list-style-type: none">• Qui, hormis le MEES, le MSSS, et au-delà de la Démarche de transition de l'école vers la vie active (TÉVA) au niveau secondaire, sont les autres acteurs qui doivent intervenir autour de la transition et de quelles manières ?
Données sur les personnes dites « ayant des contraintes sévères à l'emploi » : <ul style="list-style-type: none">• leur potentiel d'employabilité en tenant compte de leurs capacités et de leurs projets de vie• leur accès aux mesures actives d'Emploi-Québec et sur l'utilisation qu'elles en font, notamment par l'entremise des SSMO-PH• l'identification des éléments, y compris financiers ou fiscaux, dans les services/programmes/mesures gouvernementaux qui empêcheraient ou favoriseraient l'intégration ou la réintégration en emploi

Programmes et mesures destinés aux personnes ayant des incapacités
<p>Données sur l'efficacité des services publics d'emploi (passifs/actifs) pour soutenir l'intégration, la réintégration et le maintien en emploi des personnes handicapées :</p> <ul style="list-style-type: none">• le niveau d'information des personnes handicapées quant à l'offre de services publics d'emploi (passifs/actifs)• les impacts et les retombées économiques et sociales des programmes spécifiques (CIT, PSEA, etc.)• la qualité des emplois occupés lors de leur participation aux programmes spécifiques (CIT, PSEA, etc.)• la possibilité pour les personnes participant aux programmes (CIT, PSEA, etc.) de passer à terme vers un emploi en milieu régulier sans subvention• la capacité de l'offre de services publics d'emploi (passifs/actifs) et des programmes universels et spécifiques à réduire les obstacles systémiques (attitudes, physique ou organisationnel) à l'intégration, la réintégration et le maintien en emploi
<p>Données sur le niveau d'accessibilité et d'utilisation de l'offre de services publics d'emploi (passifs/actifs) par les personnes handicapées :</p> <ul style="list-style-type: none">• les niveaux d'accessibilité et d'usage des services/programmes/mesures d'emploi dits « universels », tout particulièrement ceux permettant le développement des compétences• les niveaux d'accessibilité et d'utilisation par les personnes immigrantes handicapées• les niveaux d'accessibilité et d'utilisation par les personnes handicapées très éloignées du marché du travail qui ne peuvent même pas travailler en entreprise adaptée, mais qui souhaitent exercer des activités socioprofessionnelles et communautaires
<p>Données sur l'existence de formules de « préintégration », où la personne handicapée peut se trouver en situation d'emploi, mais sans être employée (p. ex. stage)</p>

Description de l'enjeu 5 - Accompagnement à l'intention des milieux d'emploi

Accompagnement à l'intention des milieux d'emploi
Données sur l'offre et les besoins d'accompagnement des milieux d'emploi et des parties syndicales : <ul style="list-style-type: none">• Les modalités de soutien offertes : 1) soutien financier, 2) soutien technique ou 3) mélange des deux• Le continuum, la durée de soutien offert et les parties les mieux placées pour l'offrir• Ressemblances et différences quant à leurs besoins d'accompagnement
Données sur le niveau d'accessibilité et d'utilisation de l'offre de services par les milieux d'emploi, en fonction de leurs caractéristiques (ex : taille de l'entreprise) et les parties syndicales
Données sur l'efficacité de l'offre de services pour les milieux d'emploi et les parties syndicales pour : <ul style="list-style-type: none">• Contre les stéréotypes et les préjugés à l'égard de la main-d'œuvre handicapée et faire évoluer les mentalités• Encourager le travail collaboratif entre ces deux parties• Favoriser l'accès au travail à temps partiel aux personnes handicapées à la recherche d'une plus grande flexibilité en matière de temps de travail

Description de l'enjeu 6 - Accès durable à la fonction publique

Accès durable à la fonction publique
Données sur le niveau d'efficacité du PDEIPH et du PAE sur l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées
Données sur les obstacles et les solutions liés à la mise en œuvre et la réussite du PDEIPH et du PAE : <ul style="list-style-type: none">- Le développement de nouvelles formes d'intervention ou de reddition de comptes concernant l'atteinte des cibles- Le rôle des syndicats pour favoriser l'embauche de personnes handicapées et l'atteinte des cibles fixées et rendre les milieux de travail plus inclusifs
Propositions quant aux collaborations possibles : 1) avec les deux principaux acteurs qui accompagnent les organisations publiques et parapubliques, soit le Secrétariat du Conseil du trésor (SCT) et la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ) pour que le gouvernement devienne un modèle en matière d'embauche de personnes handicapées et 2) ces deux instances et les SSMO-PH

Description de l'enjeu 7 - Impacts du virage numérique, de l'intelligence artificielle et du télétravail

Impacts du virage numérique, de l'intelligence artificielle et du télétravail
Données sur les conséquences du virage numérique pour les personnes handicapées sur : <ul style="list-style-type: none">• L'accès aux services publics d'emploi• Leur capacité, considérant le fait qu'elles sont globalement moins scolarisées, à répondre aux exigences des emplois numériques d'aujourd'hui et de demain• Leur maintien en emploi quand elles travaillent dans des emplois appelés à disparaître
Données sur le niveau d'accès à de la formation continue des personnes handicapées travaillant dans des emplois appelés à disparaître en raison de la numérisation ou dans des emplois en voie de numérisation

Annexes 2 – Présentation des stratégies de recherche

Stratégie de recherche pour l'enjeu 1 – Statistiques sur les personnes ayant des incapacités

Cette stratégie n'est pas actuellement en notre possession. La bibliothécaire responsable est partie récemment à la retraite et il pourrait être difficile de récupérer ce document.

Stratégie de recherche pour l'enjeu 2 – Accès à la formation postsecondaire et aux stages

Mots-clés	•	•	•
BASES DE DONNÉES			
Cinahl	<ul style="list-style-type: none"> Persons with disabilities Students with disabilities 	<ul style="list-style-type: none"> Colleges and universities 	•
	<p>S1 (MM "Students with Disabilities") OR (MH "Persons with Disabilities+") 63,651</p> <p>S2 (MM "Students with Disabilities") OR (MH "Persons with Disabilities+") 11,381</p> <p>S3 (MH "Colleges and Universities+") 52,785</p> <p>S4 S2 AND S3 147</p> <p>S5 TI (((disabilit* or disable* or disorder* or disturb* or dysfunc* or dystroph* or handicap* or impair* or incapacit*) n2 (individual? OR m?n OR person? OR people OR population OR adult? OR student? OR wom?n)) n2 (college? OR higher education OR postsecondary OR post secondary OR university*)) OR AB (((disabilit* or disable* or disorder* or disturb* or dysfunc* or dystroph* or handicap* or impair* or incapacit*) n2 (individual? OR m?n OR person? OR people OR population OR adult? OR student? OR wom?n)) n2 (college? OR higher education OR postsecondary OR post secondary OR university*)) En afficher moins 755</p> <p>S6 S4 OR S5 872</p> <p>S7 TI (canad* OR montreal OR quebec OR ontario OR toronto OR manitoba OR calgary OR nova scotia OR halifax OR newfoundland OR alberta OR british columbia OR vancouver OR new brunswick) OR AB (canad* OR montreal OR quebec OR ontario OR toronto OR manitoba OR calgary OR nova scotia OR halifax OR newfoundland OR alberta OR british columbia OR vancouver OR new brunswick) 101,877</p> <p>S8 S6 AND S7 26</p> <p>S9 S6 AND S7 8</p>		
ERIC	Students with disabilities	•	Postsecondary Education

	<ul style="list-style-type: none"> Universities
	<p>descriptor:"students with disabilities" descriptor:"Postsecondary Education" pubyearmin:2019 171</p> <p>descriptor:"Universities" descriptor:"students with disabilities" pubyearmin:2019 41</p> <p>descriptor:"Disabilities" descriptor:"Postsecondary Education" pubyearmin:2019 212</p> <p>descriptor:"Disabilities" descriptor:"universities" pubyearmin:2019</p>
Social care online	
	<p>- SubjectTerms:"students" including this term only</p> <p>- AND SubjectTerms:"disabilities" including this term only</p> <p>- AND SubjectTerms:"higher education" including this term only] 13</p>

Stratégie de recherche pour l'enjeu 3 – Interventions auprès des jeunes ayant des incapacités

Mots-clés	<ul style="list-style-type: none"> Jeunes handicapé-es 	<ul style="list-style-type: none"> Transition vie adulte 	<ul style="list-style-type: none"> Programme canadien
BASES DE DONNÉES			
Embase	<ul style="list-style-type: none"> disabled person handicapped child mentally disabled person physically disabled person 	<ul style="list-style-type: none"> 	<ul style="list-style-type: none">
Medline	<ul style="list-style-type: none"> Amputees disabled children disabled persons mentally ill persons persons with hearing impairments persons with mental disabilities visually impaired persons 	<ul style="list-style-type: none"> 	<ul style="list-style-type: none">

PsychINFO	<ul style="list-style-type: none"> special education students 	<ul style="list-style-type: none"> transition planning 	<ul style="list-style-type: none">
<p>Embase <1974 to 2023 April 26> Ovid MEDLINE(R) ALL <1946 to April 27, 2023> APA PsycInfo <1806 to April Week 3 2023></p> <p>1 *disabled person/ use oomezd or *handicapped child/ use oomezd or *mentally disabled person/ use oomezd or *physically disabled person/ use oomezd 24824</p> <p>2 *amputees/ use medall or *disabled children/ use medall OR *disabled persons/ use medall or *mentally ill persons/ use medall OR *persons with mental disabilities/ use medall or *persons with hearing impairments/ use medall or *visually impaired persons/ use medall 57101</p> <p>3 *special education students/ use psych 5755</p> <p>4 1 or 2 or 3 87680</p> <p>5 *transition planning/ use psych 300</p> <p>6 (transition adj2 (adult* or youth)).ti,kw,id. 4760</p> <p>7 (transition adj2 (adult* or youth)).ab. /freq=2 2311</p> <p>8 5 or 6 or 7 6331</p> <p>9 (canad* or montreal or quebec or ontario or toronto or manitoba or calgary or nova scotia or halifax or newfoundland or alberta or british columbia or vancouver or new brunswick).ti,ab,in. 3078800</p> <p>10 4 and 8 and 9 31</p> <p>11 limit 10 to (english or french) 31</p> <p>12 limit 11 to yr="2019 -Current" 10</p>			
CINAHL	<ul style="list-style-type: none"> Amputees Children with disabilities Persons with disabilities Persons with Mental Disabilities Students with Disabilities 	<ul style="list-style-type: none"> Communication Skills Training Social Skills Training Transitional Care Transitional Programs 	<ul style="list-style-type: none">
<p>S1 (MM "Persons with Disabilities") OR (MM "Students with Disabilities") OR (MM "Persons with Mental Disabilities") OR (MM "Children with Disabilities") OR (MM "Amputees") 41,068</p> <p>S2 (MM "Persons with Disabilities in adulthood") OR (MM "Students with Disabilities in adulthood") OR (MM "Persons with Mental Disabilities in adulthood") OR (MM "Children with Disabilities") OR (MM "Amputees in adulthood") 9,136</p> <p>S3 (MM "Communication Skills Training") OR (MM "Social Skills Training") OR (MM "Transitional Programs") OR (MM "Transitional Care") 8,001</p> <p>S4 (S1 AND S3) OR S2 9,452</p> <p>S5 TI (canada* OR montreal OR quebec OR ontario OR toronto OR manitoba OR calgary OR nova scotia OR halifax OR newfoundland OR alberta OR british</p>			

	columbia OR vancouver OR new brunswick) OR AB (canada* OR montreal OR quebec OR ontario OR toronto OR manitoba OR calgary OR nova scotia OR halifax OR newfoundland OR alberta OR british columbia OR vancouver OR new brunswick) OR AF (canada* OR montreal OR quebec OR ontario OR toronto OR manitoba OR calgary OR nova scotia OR halifax OR newfoundland OR alberta OR british columbia OR vancouver OR new brunswick)	339,930	
S6	LA french OR LA english	8,350,324	
S7	S4 AND S5 AND S6	586	
S8	S4 AND S5 AND S6	194	Date de publication: 20190101-20231231

Stratégie de recherche pour l'enjeu 4 – Programmes et mesures pour les personnes ayant des incapacités

Mots-clés	•	•	•
BASES DE DONNÉES			
Cinahl	<ul style="list-style-type: none"> • Persons with disabilities • Employment of Persons with Disabilities 	•	•
	<p>S1 (MM "Employment of Persons with Disabilities+") 5063</p> <p>S2 TI (canada* OR montreal OR quebec OR ontario OR toronto OR manitoba OR calgary OR nova scotia OR halifax OR newfoundland OR alberta OR british columbia OR vancouver OR new brunswick) OR AB (canada* OR montreal OR quebec OR ontario OR toronto OR manitoba OR calgary OR nova scotia OR halifax OR newfoundland OR alberta OR british columbia OR vancouver OR new brunswick) 101877</p> <p>S3 S1 and S2 108</p> <p>S4 TI annual meeting OR conference OR congress* OR case report OR comment* OR editorial? OR letter? 137814</p> <p>S5 S3 NOT S4 15</p> <p>S1 (MM "Employment") OR (MM "Employment of Women") OR (MM "Employment Status") OR (MM "Part Time Employment") OR (MM "Self Employment") OR (MM "Temporary Employment") 15516</p> <p>S2 (MM "Persons with Disabilities+") 44838</p> <p>S3 TI (canada* OR montreal OR quebec OR ontario OR toronto OR manitoba OR calgary OR nova scotia OR halifax OR newfoundland OR alberta OR british columbia OR vancouver OR new brunswick) OR AB (canada* OR montreal OR</p>		

	quebec OR ontario OR toronto OR manitoba OR calgary OR nova scotia OR halifax OR newfoundland OR alberta OR british columbia OR vancouver OR new brunswick) 101877 S4 S1 AND S2 AND S3 18 S5 TI annual meeting OR conference OR congress* OR case report OR comment* OR editorial? OR letter? 522250 S6 S4 NOT S5 16 S7 S4 NOT S5 4 Date de publication: 20190101-20211231	
ERIC	Students with disabilities	<ul style="list-style-type: none"> • Postsecondary Education • Universities
	<p>descriptor:"students with disabilities" descriptor:"Postsecondary Education" pubyearmin:2019 171</p> <p>descriptor:"Universities" descriptor:"students with disabilities" pubyearmin:2019 41</p> <p>descriptor:"Disabilities" descriptor:"Postsecondary Education" pubyearmin:2019 212</p> <p>descriptor:"Disabilities" descriptor:"universities" pubyearmin:2019</p>	
Social care online		
	<p>- SubjectTerms:"students" including this term only</p> <p>- AND SubjectTerms:"disabilities" including this term only</p> <p>- AND SubjectTerms:"higher education" including this term only] 13</p>	

Stratégie de recherche pour l'enjeu 5 – Accompagnement à l'intention des milieux d'emploi

Mots-clés	Personnes handicapées	Accompagnement en emploi	Canada
BASES DE DONNÉES			
Embase		<ul style="list-style-type: none"> • Sheltered employment • Supported employment 	
Medline		<ul style="list-style-type: none"> • Employment, Supported 	

		<ul style="list-style-type: none"> Sheltered Workshops 	
	<p>Embase <1974 to 2023 April 25> Ovid MEDLINE(R) ALL <1946 to April 25, 2023></p> <p>1 *sheltered employment/ use oomezd or *supported employment/ use oomezd 329</p> <p>2 *Employment, Supported/ use medall or *Sheltered Workshops/ use medall 1457</p> <p>3 1 or 2 1786</p> <p>4 (canada* or montreal or quebec or ontario or toronto or manitoba or calgary or nova scotia or halifax or newfoundland or alberta or british columbia or vancouver or new brunswick).ti,ab,in. 2750945</p> <p>5 3 and 4 130</p> <p>6 remove duplicates from 5 103</p> <p>7 limit 6 to (english or french) 103</p> <p>8 limit 7 to yr="2019 -Current" 29</p>		
Cinahl	<ul style="list-style-type: none"> Employment of Persons with Disabilities (contient employment, supported, job accommodation) 		
	<p>S1 (MM "Employment of Persons with Disabilities+") OR (MM "Employment, Supported") 4,908</p> <p>S2 TI ((canada* OR montreal OR quebec OR ontario OR toronto OR manitoba OR calgary OR nova scotia OR halifax OR newfoundland OR alberta OR british columbia OR vancouver OR new brunswick)) OR AB ((canada* OR montreal OR quebec OR ontario OR toronto OR manitoba OR calgary OR nova scotia OR halifax OR newfoundland OR alberta OR british columbia OR vancouver OR new brunswick)) OR AF ((canada* OR montreal OR quebec OR ontario OR toronto OR manitoba OR calgary OR nova scotia OR halifax OR newfoundland 339,739</p> <p>S3 S1 AND S2 272</p> <p>S4 S1 AND S2 67 Date de publication: 20190101-20231231</p> <p>S5 LA french OR LA english 1,897,873</p> <p>S6 S4 AND S5 67</p> <p>S7 TI (annual meeting OR conference OR congress* OR case report OR comment* OR editorial? OR letter?) 307,774</p> <p>S8 S6 NOT S7 66</p>		

Stratégie de recherche pour l'enjeu 6 - Accès durable à la fonction publique

	Personnes handicapées	Accès durable	Canada
Mots-clés		Sustainable access	Canada

BASES DE DONNÉES			
Embase			
Medline			
PsychINFO			
	<p>Embase <1974 to 2023 May 09> Ovid MEDLINE(R) ALL <1946 to May 09, 2023> APA PsycInfo <1806 to May Week 1 2023></p> <p>1 ((maintain or maintaining or retain or retaining or retention) adj3 (employee? or worker?)).ti. 748 2 ((maintain or maintaining or retain or retaining or retention) adj3 (employee? or worker?)).ab. /freq=2 689 3 1 or 2 1230 4 remove duplicates from 3 899 5 limit 4 to (english or french) 889 6 limit 5 to yr="2019 -Current" 288 7 (canada* or montreal or quebec or ontario or toronto or manitoba or calgary or nova scotia or halifax or newfoundland or alberta or british columbia or vancouver or new brunswick).ti,ab,in. 3085105 8 6 and 7 9 9 (autism or autistic or disabilt* or disabled or impair or impaired or impairment? or handicap*).ti,ab. 2471157 10 8 and 9 0</p>		
Cinahl	•	•	•
	<p>S1 TI (((maintain or maintaining or retain or retaining or retention) n2 (employee? or worker?))) OR AB (((maintain or maintaining or retain or retaining or retention) n2 (employee? or worker?))) S2 TI (autism or autistic or disabilt* or disabled or impair or impaired or impairment? or handicap*) S3 S1 AND S2 S4 TI (((canada* OR montreal OR quebec OR ontario OR toronto OR manitoba OR calgary OR nova scotia OR halifax OR newfoundland OR alberta OR british columbia OR vancouver OR new brunswick))) OR AB (((canada* OR montreal OR quebec OR ontario OR toronto OR manitoba OR calgary OR nova scotia OR halifax OR newfoundland OR alberta OR british columbia OR vancouver OR new brunswick))) OR AF (((canada* OR montreal OR quebec OR ontario OR toronto OR manitoba OR calgary OR nova scotia OR halifax OR newfoundland OR alberta OR british columbia OR vancouver OR new brunswick))) S5 LA french OR LA english S6 S1 AND S4 AND S5</p>		

Stratégie de recherche pour l'enjeu 7 – Impacts du virage numérique, de l'intelligence artificielle et du télétravail

Mots-clés	Personnes handicapées	Accompagnement en emploi	Canada
BASES DE DONNÉES			
Embase	<ul style="list-style-type: none"> disabled person mentally disabled person physically disabled person work disability 	artificial intelligence	
Medline	<ul style="list-style-type: none"> amputees disabled persons mentally ill persons persons with hearing impairments persons with mental disabilities visually impaired persons 	artificial intelligence	
PsychINFO	<ul style="list-style-type: none"> disabled personnel impaired professionals supported employment 	artificial intelligence	
	<p>Embase <1974 to 2023 April 25> Ovid MEDLINE(R) ALL <1946 to April 25, 2023> APA PsycInfo <1806 to April Week 3 2023></p> <p>1 *work disability/ use oomezd or *disabled person/ use oomezd or *mentally disabled person/ use oomezd or *physically disabled person/ use oomezd 21109</p> <p>2 *disabled persons/ use medall or *amputees/ use medall or *persons with mental disabilities/ use medall or *mentally ill persons/ use medall or *persons with hearing impairments/ use medall or *visually impaired persons/ use medall 51873</p> <p>3 *disabled personnel/ use psych or *impaired professionals/ use psych or *supported employment/ use psych 2472</p> <p>4 1 or 2 or 3 75454</p> <p>5 exp *artificial intelligence/ use oomezd 39060</p>		

	6	exp *Artificial Intelligence/ use medall	104896
	7	exp *artificial intelligence/ use psych	25229
	8	(artificial intelligence or digital or virtual*).ti.	242923
	9	(artificial intelligence or digital or virtual*).ab. /freq=2	201299
	10	5 or 6 or 7 or 8 or 9	482615
	11	4 and 10	601
	12	limit 11 to (english or french)	591
	13	limit 12 to yr="2019 -Current"	238
	14	remove duplicates from 13	201
	15	(canada* or montreal or quebec or ontario or toronto or manitoba or calgary or nova scotia or halifax or newfoundland or alberta or british columbia or vancouver or new brunswick).ti,ab,in.	3078841
	16	14 and 15	26
Cinahl	<ul style="list-style-type: none"> • Amputees • Employment of Persons with Disabilities • Persons with Disabilities • Persons with Mental Disabilities 	<ul style="list-style-type: none"> • Artificial intelligence 	<ul style="list-style-type: none"> •
	S1	(MM "Artificial Intelligence+")	18533
	S2	TI ((artificial intelligence or digital or virtual*)) OR AB ((artificial intelligence or digital or virtual*))	99490
	S3	(MM "Persons with Disabilities") OR (MM "Amputees") OR (MM "Employees with Disabilities") OR (MM "Persons with Mental Disabilities")	29266
	S4	(S1 OR S2) AND S3	442
	S5	(S1 OR S2) AND S3	219
	S6	TI ((canada* or montreal or quebec or ontario or toronto or manitoba or calgary or nova scotia or halifax or newfoundland or alberta or british columbia or vancouver or new brunswick)) OR AB ((canada* or montreal or quebec or ontario or toronto or manitoba or calgary or nova scotia or halifax or newfoundland or alberta or british columbia or vancouver or new brunswick)) OR AF ((canada* or montreal or quebec or ontario or toronto or manitoba or calgary or nova scotia or halifax or newfoundland	105747
	S7	S5 AND S6	26
	S8	TI annual meeting OR TI world conference OR TI world congres*	24323
	S9	S7 NOT S8	21
	S10	LA french OR LA english	8348509
	S11	S9 AND S10	21