

Le Conference  
Board du Canada

En partenariat avec le

 Centre des  
Compétences futures

# Des possibilités pour tous

Améliorer l'expérience au travail et les perspectives de carrière des personnes handicapées au Canada



## Centre des Compétences futures

Le Centre des Compétences futures (FSC-CCF) est un centre de recherche et de collaboration d'avant-garde qui se consacre à préparer les Canadiens à réussir sur le marché du travail. Nous pensons que les Canadiens devraient avoir confiance dans leurs compétences pour réussir sur un marché en constante évolution. La communauté pancanadienne que nous formons collabore afin de repérer, d'éprouver et de mesurer rigoureusement des approches novatrices en matière d'évaluation et d'acquisition des compétences dont les Canadiens ont besoin pour réussir dans les jours et les années à venir, pour ensuite partager ces approches.

Le Centre des Compétences futures a été fondé par un consortium dont les membres sont l'Université Métropolitaine de Toronto, Blueprint ADE et le Conference Board du Canada.

Si vous souhaitez en savoir plus sur ce rapport et sur d'autres études sur les compétences réalisées par le FSC-CCF, allez à [fsc-ccf.ca](http://fsc-ccf.ca) ou contactez-nous à [info@fsc-ccf.ca](mailto:info@fsc-ccf.ca).

[fsc-ccf.ca](http://fsc-ccf.ca)

En partenariat  
avec :



Le Conference  
Board du Canada

**Blueprint**

Financé par le programme  
des Compétences futures du  
gouvernement du Canada.

**Canada** 

# Table des matières

3

**Principales conclusions**

5

**Introduction**

6

**Obstacles à l'avancement professionnel**

10

**Recommandations**

13

**Annexe A**

Methodologie

14

**Annexe B**

Ressources choisies

15

**Annexe C**

Bibliographie

# Principales conclusions

- Les personnes handicapées sont surreprésentées dans les emplois faiblement rémunérés à haut risque d'automatisation, notamment les emplois de vendeurs dans le commerce de détail, caissiers, préposés à l'entretien ménager et au nettoyage – travaux légers et conducteurs de camions de transport.
- Parmi les principaux obstacles à l'avancement professionnel des personnes handicapées, notons le capacitisme en milieu de travail, la difficulté à obtenir les mesures d'adaptation nécessaires, le risque de devenir inadmissible à de l'aide gouvernementale ou des avantages sociaux accordés par l'employeur, la perte de confiance en soi et de motivation due à des expériences négatives répétées en milieu de travail.
- Pour améliorer les perspectives professionnelles des personnes handicapées, les employeurs au Canada doivent offrir davantage de formation en matière de sensibilisation aux handicaps en milieu de travail, mettre en œuvre des stratégies de recrutement et d'intégration adaptées à la réalité des personnes handicapées et mettre en place les mesures d'adaptation nécessaires dès le début du processus de recrutement et de l'intégration des employés.
- Les gouvernements doivent créer des incitatifs à l'intention des employeurs, hausser le seuil maximal des actifs que les personnes handicapées peuvent détenir sans qu'elles ne perdent leur droit à de l'aide financière, et accroître le financement et le nombre de programmes afin d'améliorer l'accès des personnes handicapées aux possibilités de perfectionnement et d'avancement professionnels.



# Introduction

Les personnes handicapées sont souvent confrontées à des obstacles en matière d'avancement professionnel<sup>1</sup>. Seuls 59 % des Canadiens handicapés ont déclaré avoir un emploi en 2017, contre 80 % pour les Canadiens non handicapés<sup>2</sup>.

Même lorsqu'elles ont un emploi, les personnes handicapées sont surreprésentées dans les professions faiblement rémunérées qui présentent un risque élevé d'automatisation, notamment les emplois de vendeurs au détail, caissiers, préposés à l'entretien ménager et au nettoyage - travaux légers, et conducteurs de camions de transport<sup>3</sup>.

Le manque de possibilités d'emploi et d'avancement professionnel pour les Canadiens handicapés a des répercussions négatives non seulement pour les personnes concernées, mais aussi pour l'économie canadienne. Une économie plus inclusive est une économie plus forte, aux perspectives de croissance plus florissantes. Au moment où de nombreuses entreprises canadiennes sont confrontées à une pénurie de main-d'œuvre sans précédent<sup>4</sup>, il est possible d'accroître l'offre de main-d'œuvre en faisant une plus grande place aux personnes issues de groupes sous-représentés. Les employeurs, les gouvernements et les responsables des politiques doivent tenir compte de ces avantages et mettre en œuvre des politiques qui permettent de réduire les obstacles et d'accroître les possibilités d'avancement professionnel pour les personnes handicapées.

Nous avons mené des entretiens auprès de 30 travailleurs et demandeurs d'emploi canadiens qui se déclarent handicapés, afin de mieux comprendre leur expérience en milieu de travail. Nous avons constaté qu'ils se heurtent à de nombreux obstacles, notamment la discrimination et les préjugés apparents, une certaine difficulté à obtenir les mesures d'adaptation dont ils ont besoin, une perte de confiance en soi et de motivation, et le risque de devenir inadmissibles à de l'aide gouvernementale ainsi qu'à des avantages sociaux. Grâce à ces entretiens, nous avons également pu cerner des mesures que les employeurs et les gouvernements devraient promouvoir pour éliminer ces obstacles et améliorer les résultats des personnes handicapées sur le marché de l'emploi.

1 Commission canadienne des droits de la personne, *Obstacles au cheminement de carrière*; Centre des Compétences futures, *Écarts de compétences, sous-emploi et égalité des chances sur le marché du travail*; Statistique Canada, *Un profil de la démographie, de l'emploi et du revenu*.

2 Statistique Canada, *Un profil de la démographie, de l'emploi et du revenu*.

3 Gupta, Sukhai et Wittich, « Employment Outcomes and Experiences »; Statistique Canada, « Les répercussions de la COVID-19 sur les personnes ayant une incapacité »; Statistique Canada, *Un profil de la démographie, de l'emploi et du revenu*; Conference Board du Canada, « Orienter sa carrière ».

4 Statistique Canada, « Tendances relatives à la pénurie de main-d'œuvre au Canada »; Causa et coll., « The Post-COVID-19 Rise in Labour Shortages ».

# Obstacles à l'avancement professionnel

Comment les expériences des personnes handicapées en milieu de travail nuisent-elles à leurs possibilités d'avancement professionnel?

## Le capacitisme en milieu de travail

Le capacitisme est une forme de discrimination qui découle de la croyance que « le handicap définit les capacités ou les qualités d'une personne ou que les personnes handicapées, comme groupe, sont inférieures aux personnes non handicapées<sup>5</sup> ». Même les personnes bien intentionnées adoptent parfois des attitudes ou des comportements capacitistes<sup>6</sup>.

Parmi les obstacles à l'avancement professionnel des personnes handicapées, le capacitisme est l'un des plus notables et des plus répandus. Presque toutes les personnes interrogées affirment avoir été confrontées à des attitudes capacitistes et à d'autres formes de discrimination à un moment ou à un autre de leur carrière.

« Pour beaucoup d'entreprises, l'embauche de personnes handicapées suscite encore des craintes et donne lieu à des préjugés, notamment concernant les coûts d'éventuelles mesures d'adaptation. »

### Participant aux entretiens

Les exemples les plus courants de discrimination fondée sur la capacité physique en milieu de travail sont les suivants :

- sous-estimer la capacité des personnes handicapées à exercer certaines fonctions – par exemple, les employeurs peuvent supposer que les personnes handicapées ne disposent pas de toutes les compétences nécessaires pour occuper un emploi sans d'abord se demander si des mesures d'adaptation permettraient de rendre le poste en question mieux adapté aux besoins des personnes handicapées;
- surestimer le temps et les coûts à investir pour mettre en place des mesures d'adaptation et d'amélioration de l'accessibilité d'un poste – bien souvent, seuls de petits changements sont nécessaires (p. ex., des aménagements de travail flexibles, des technologies d'assistance).

Ces résultats concordent avec ceux de la recherche, qui montrent que les personnes handicapées qui disposent des compétences requises ne sont pas prises en considération à des fins d'avancement professionnel<sup>7</sup>.

5 Linton, *Claiming Disability*.

6 Friedman, « Aversive Ableism »; Friedman, « Conscious and Unconscious Disability Attitudes ».

7 Jones, Finkelstein et Koehoorn, « Disability and Workplace Harassment and Discrimination »; Lindsay et coll., « Ableism and Workplace Discrimination »; Nangia et Arora, « Discrimination in the Workplace in Canada »; TELUS, « Les Canadiens avec un handicap ».

Pour aplanir les obstacles cernés, les employeurs doivent éviter de présumer de l'effet de la situation de handicap d'une personne sur son rendement professionnel. Au lieu de juger d'emblée qu'une personne n'est pas apte à occuper un emploi, les employeurs doivent dialoguer directement avec elle pour mieux comprendre ses capacités et les mesures de soutien dont elle a besoin. Ce faisant, les employeurs instaureront un climat de confiance et pourront veiller à ce que les personnes handicapées bénéficient d'une véritable égalité des chances en matière d'avancement professionnel.

## Difficulté à obtenir des mesures d'adaptation

Les participants aux entretiens nous ont confié que le processus de demande et l'obtention de mesures d'adaptation peuvent prendre plusieurs mois, et que ces mesures sont rarement disponibles au moment de commencer l'emploi. Ainsi, lorsque les personnes handicapées commencent un nouvel emploi, nombre d'entre elles ne disposent pas des outils dont elles ont besoin pour réussir. Une fois les mesures requises en place, certaines personnes handicapées hésitent à postuler à de nouveaux postes, de peur de devoir se soumettre à une nouvelle procédure d'adaptation fastidieuse. Cette barrière complique la tâche aux personnes handicapées qui souhaiteraient faire la transition vers des postes mieux rémunérés et offrant une meilleure sécurité d'emploi. Les participants craignent également que les demandes d'adaptation soient perçues par l'employeur comme un fardeau, ce qui ajoute une dose d'anxiété à un processus déjà éprouvant.

« Je connais une employée souffrant d'un handicap invisible<sup>8</sup> récemment embauchée et dont l'intégration s'est très mal passée. Aucun logiciel adapté n'était à sa disposition... alors qu'elle en avait fait la demande longtemps à l'avance. »

### Participant aux entretiens

Le fait de veiller à ce que tous les travailleurs disposent des mesures de soutien nécessaires pour réussir profite aux personnes comme à l'organisation. Les travailleurs qui se sentent soutenus et respectés par leur employeur sont souvent plus heureux, en meilleure santé et plus engagés<sup>9</sup>. Pour favoriser l'inclusion en milieu de travail, il est essentiel d'éliminer les obstacles qui entravent le processus de demande de mesures d'adaptation et de veiller à ce que les mesures de soutien requises soient disponibles dès le début du processus de recrutement et d'accueil des nouveaux employés.



8 Un problème de santé physique, mentale ou neurologique qui n'est pas visible de l'extérieur mais qui peut néanmoins limiter ou gêner les mouvements, les perceptions sensorielles ou les activités d'une personne.

9 Hougaard, « The Power of Putting People First »; Rogers, « Do Your Employees Feel Respected? »

## Perte de confiance en soi et de motivation

De nombreux participants aux entretiens révèlent que des expériences négatives répétées au travail, comme le fait de vivre de la discrimination, d'être mis à l'écart d'une occasion professionnelle ou de ne pas bénéficier des mesures d'adaptation nécessaires, peuvent ébranler la confiance en soi et entraîner une perte de motivation. Les personnes handicapées peuvent se tenir pour responsables, elles ou leur(s) handicap(s), de leur stagnation professionnelle et, au bout du compte, se sentir isolées, sans espoir et incapables de progresser. Le manque de soutien et de compréhension de la part des employeurs et des collègues contribue également à une faible estime de soi et accentue les obstacles à la réussite et à l'avancement professionnel des personnes handicapées<sup>10</sup>.

« Le fait qu'il soit impossible d'accéder à un poste, peu importe la raison, renforce les préjugés négatifs que nous nous sommes forgés ou d'autres personnes ont forgés autour de nous. Cela influe sur nos capacités et renforce l'image que nous nous faisons de nous-mêmes : 'je ne compte pas, je n'ai pas ma place'. »

### Participant aux entretiens

Les initiatives visant à accroître la sensibilisation, les connaissances et les mesures de soutien en milieu de travail à l'endroit des personnes handicapées renforcent leur confiance en soi et leur motivation et font en sorte qu'elles s'investissent davantage dans leur travail<sup>11</sup>. En plus d'être un élément clé en matière d'inclusion, un environnement de travail favorable aux personnes handicapées permet de veiller à ce qu'elles jouissent d'une véritable égalité des chances pour réussir.

10 Krauss et Orth, « Work Experiences and Self-Esteem Development ».

11 Organisation internationale du travail, « Handicap: le pari gagnant-gagnant de l'inclusion »; Lindsay et coll., « A Systematic Review »; van Niekerk, Maguvhe et Magano, « How Education, Training and Development Support the Wellness of Employees with Disabilities ».

## Risquer de devenir inadmissible à de l'aide ou à des avantages sociaux

Certains participants aux entretiens soulignent que le risque de ne plus être admissible à des prestations gouvernementales ou de leur employeur les rend hésitants à chercher à faire progresser leur carrière et à aspirer à un salaire plus élevé. Le coût de la vie est plus élevé pour les personnes handicapées, en particulier pour celles qui ont besoin d'aides matérielles, telles qu'un fauteuil roulant ou des médicaments<sup>12</sup>. Bien que les gouvernements paient une partie de ces coûts, cette aide n'est souvent accessible qu'aux personnes handicapées dont les actifs ou les revenus sont inférieurs à un certain seuil. Par exemple, le Programme ontarien de soutien aux personnes handicapées n'est accessible qu'aux personnes dont la valeur des actifs est inférieure à 40 000 \$ (ou 50 000 \$ pour un couple)<sup>13</sup>. Si certaines régions proposent de l'aide financière aux personnes handicapées dont les revenus sont élevés (p. ex., la Colombie-Britannique aide financièrement les personnes handicapées dont la valeur des actifs est inférieure à 100 000 \$<sup>14</sup>), dans d'autres provinces et territoires, ce type d'aide est réservé aux personnes handicapées qui ne peuvent subvenir à leurs besoins de base<sup>15</sup>.

12 Institut Angus Reid, « Les Canadiens préoccupés par la pauvreté des personnes ayant une incapacité ».

13 Ministère des Services à l'enfance et des Services sociaux et communautaires, « Admissibilité au soutien du revenu du Programme ontarien de soutien aux personnes handicapées ».

14 Ministry of Social Development and Poverty Reduction, « Disability Assistance ».

15 Par exemple, ministère des Familles, « Soutien au revenu pour personne handicapée ».



Les plafonds d'actifs et de revenus qui limitent l'admissibilité aux mesures de soutien au revenu nuisent de manière importante à l'avancement professionnel, notamment lorsque ce plafond est relativement bas. La perspective de ne plus être admissible à l'aide financière du gouvernement dissuade les personnes handicapées de chercher un emploi mieux rémunéré. Pour certains, il est plus avantageux de gagner un salaire moins élevé, mais de s'assurer que les coûts liés à leur handicap sont couverts, que de progresser dans leur carrière au risque d'avoir à payer des frais élevés de leur poche.

Par ailleurs, certaines personnes handicapées hésitent à passer d'un emploi peu rémunéré ou précaire, mais qui offre une couverture de santé et des services de santé mentale, à un emploi plus stable et mieux rémunéré qui ne prévoit pas ces avantages sociaux. Pour les personnes handicapées qui nécessitent des soins médicaux et des services de santé mentale sur une base continue, l'accès à un régime de soins de santé et à des services de santé mentale est particulièrement important. Quelques participants disent qu'il peut être particulièrement difficile de quitter un emploi offrant un bon régime d'avantages sociaux.

« Un des plus gros obstacles concerne le Programme ontarien de soutien aux personnes handicapées – si votre fauteuil roulant se brise, vous êtes couvert. Mais lorsque vous décrochez un emploi, il est extrêmement difficile de conserver ces avantages, car vous devez continuellement faire état de vos revenus. »

#### **Participant aux entretiens**



# Recommandations

Comment les employeurs et les gouvernements peuvent-ils travailler ensemble pour favoriser l'accessibilité au marché du travail?

## Davantage de formation en matière de sensibilisation aux handicaps

De l'avis des participants aux entretiens, bien souvent, les employeurs n'offrent pas la formation nécessaire pour mettre en place des politiques de recrutement, de fidélisation et d'avancement professionnel adaptées aux besoins des personnes handicapées. Les organisations canadiennes ne savent pas comment travailler avec les personnes handicapées et les soutenir. Une formation plus poussée à l'échelle de l'entreprise sur la réalité des personnes handicapées aide à contrer les attitudes capacitistes et la discrimination au travail et améliore la vie professionnelle des personnes handicapées. En créant un environnement de travail plus ouvert et plus favorable aux personnes handicapées, les employeurs les aident à se sentir plus valorisées et plus engagées dans leur travail et, en fin de compte, plus enclines à progresser dans leur carrière<sup>16</sup>.

Certains programmes de formation en milieu de travail sont plus efficaces que d'autres. Le type de formation dont les gestionnaires et les dirigeants ont besoin sera probablement différent de celui dont auront besoin les collègues des personnes handicapées. [L'annexe B](#) propose des ressources sur la création de milieux de travail favorables à l'intégration des personnes handicapées.

« Les ressources doivent s'adresser aux employeurs, et en particulier aux gestionnaires de personnes handicapées, car c'est le facteur le plus important si l'on souhaite changer la façon dont les personnes handicapées sont perçues en milieu de travail. »

**Participant aux entretiens**

## Des stratégies de recrutement qui tiennent compte de l'accessibilité

Les stratégies de recrutement et d'intégration doivent tenir compte des facteurs d'accessibilités dès le départ. Les participants font remarquer que les offres d'emploi doivent énoncer clairement le type de travail requis, ainsi que toute exigence physique – comme être en mesure de se déplacer souvent à pied entre des bâtiments ou d'aider au montage et au démontage d'installations lors d'un événement – afin que les personnes handicapées puissent déterminer plus facilement si l'emploi leur convient. De nombreuses personnes handicapées font état de cas où elles ont obtenu un emploi et où on leur a demandé d'effectuer des tâches qu'elles n'étaient pas en mesure d'accomplir et qui n'étaient pas mentionnées dans la description du poste.

<sup>16</sup> Organisation internationale du travail, « Handicap: le pari gagnant-gagnant de l'inclusion »; Lindsay et coll., « A Systematic Review »; van Niekerk, Maguvhe et Magano, « How Education, Training and Development Support the Wellness of Employees with Disabilities ».

Les employeurs doivent également veiller à ce que des mesures d'adaptation soient proposées à toute personne dès la première étape du processus de recrutement et d'intégration.

« Les organisations doivent tenir compte des facteurs d'accessibilité dans leurs politiques de ressources humaines, leur processus d'embauche et d'intégration des nouveaux employés afin de s'assurer qu'elles traitent les personnes handicapées de façon équitable. Il faut mettre en place des mesures de soutien pour qu'un plus grand nombre de personnes handicapées participent à la recherche d'un emploi et obtiennent du travail. »

#### **Participant aux entretiens**

## Simplifier le processus lié aux mesures d'adaptation

Bien souvent, la lourdeur administrative des processus liés aux mesures d'adaptation retarde de plusieurs mois l'approbation des demandes. De nombreuses personnes handicapées n'ont pas le luxe d'attendre – ces mesures d'adaptation sont bien souvent essentielles à leur rendement et à leur bien-être au travail. Bien que les employeurs aient l'obligation légale de prendre des mesures d'adaptation, de nombreux participants aux entretiens estiment que les employeurs voient d'un mauvais œil les mesures d'adaptation, parce qu'ils craignent un fardeau administratif supplémentaire.

Pour mieux soutenir les personnes handicapées, les employeurs doivent décharger les nouveaux employés du fardeau d'avoir à demander des mesures d'adaptation en leur proposant ces mesures dès leur entrée en fonction. Les employeurs doivent également reconnaître que les besoins des employés évoluent au fil du temps, ce qui suppose que les mesures d'adaptation dont une personne a besoin changeront tout au long de son parcours au sein de l'organisation. Les gestionnaires doivent envisager de mettre en place un dialogue soutenu avec leurs employés afin de s'assurer qu'ils reçoivent le soutien dont ils ont besoin pour réussir. Voici quelques exemples de mesures d'adaptation courantes :

- coaching professionnel et services d'aide à l'emploi pour les personnes handicapées
- technologies accessibles et technologies d'assistance
- un lieu et des horaires de travail flexibles
- un ensemble complet d'avantages sociaux donnant accès à des soins médicaux, physiques et psychologiques

« Chaque personne est unique et il faut accepter l'autre. L'accessibilité, ce n'est pas seulement d'installer une rampe d'accès ou un dispositif qui émet un signal sonore à un passage pour piétons; c'est bien plus que cela. »

#### **Participant aux entretiens**

## Financement et programmes gouvernementaux

Les personnes handicapées interrogées s'accordent à dire qu'il faudra un effort concerté des employeurs et des gouvernements pour accroître les occasions d'avancement professionnel qui leur sont offertes. Afin de mieux soutenir les personnes handicapées, les gouvernements doivent notamment :

- Augmenter les seuils de revenus et/ou d'actifs permettant de bénéficier d'une aide gouvernementale pour le financement d'équipements et de soins médicaux, afin de ne pas décourager les personnes handicapées de trouver des emplois mieux rémunérés.
- Offrir des incitatifs aux employeurs pour qu'ils élaborent des politiques favorisant davantage l'accessibilité et pour qu'ils offrent plus de mesures d'adaptation. Cette démarche est particulièrement importante pour les petites et moyennes entreprises qui souhaitent devenir plus inclusives, mais qui n'en ont pas la capacité.
- Accroître le financement et le nombre de programmes pour améliorer les connaissances des personnes handicapées à propos du marché du travail et des possibilités d'avancement professionnel, et offrir des congés payés visant à permettre aux personnes handicapées de participer à ces programmes.



## Annexe A

# Méthodologie

### Contexte

Ce projet vise à mieux comprendre les obstacles auxquels sont confrontés les Canadiens handicapés et à cerner les stratégies que les employeurs et les gouvernements peuvent mettre en œuvre pour éliminer ces obstacles et améliorer les perspectives de carrière des personnes handicapées. Nous avons mené 30 entretiens ( ) auprès de professionnels handicapés ayant une expertise en matière d'accessibilité à l'emploi. Ils visaient à recueillir le point de vue de personnes ayant vécu certains des obstacles auxquels sont confrontées les personnes handicapées au sein des organisations et qui ont une bonne connaissance de ces obstacles.

### Questions de recherche

1. Quels sont les obstacles auxquels se heurtent les personnes handicapées au moment d'envisager des occasions d'avancement professionnel?
2. Quels changements de politique et quelles stratégies les employeurs et les gouvernements peuvent-ils mettre en œuvre pour réduire ou éliminer ces obstacles et améliorer l'expérience d'emploi et les résultats professionnels des personnes handicapées?

### Taille de l'échantillon des répondants

Les 30 Canadiens que nous avons interrogés ont indiqué avoir divers handicaps, notamment

- handicap physique
- un handicap intellectuel ou trouble d'apprentissage
- trouble psychiatrique
- handicap visuel
- handicap auditif

### Méthodologie et analyse des entretiens

Pour recruter des participants, nous avons collaboré avec différentes organisations, comme l'Institut national canadien pour les aveugles (INCA), l'Accessibility Institute (anciennement READ Initiative) et le Canadian Accessibility Network. Nous avons demandé aux personnes interrogées de nous suggérer d'autres participants éventuels et de diffuser des renseignements au sujet de notre étude au sein de leurs réseaux. Nous avons également demandé aux participants aux entretiens de nous proposer d'autres personnes qui pourraient souhaiter participer.

Nous avons mené des entretiens semi-structurés visant à explorer les connaissances et l'expérience des personnes interrogées concernant les obstacles qu'ils rencontrent et les stratégies nécessaires pour améliorer les occasions d'emploi et les résultats professionnels des personnes handicapées en milieu de travail.

Tous les entretiens ont été transcrits et enregistrés. Les transcriptions ont été anonymisées et analysées à l'aide du logiciel NVivo. Pour analyser les données, nous avons utilisé une approche de codage ciblé et élaboré le livre de codes selon les thèmes émergents dans la littérature et en fonction des sujets qui ont été abordés au cours des entretiens. Deux chercheurs ont été chargés de coder les transcriptions. Nous avons effectué une série de tests de fiabilité inter-évaluateurs afin d'assurer la cohérence du codage d'un chercheur à l'autre. Nous avons examiné les thèmes en fonction de leur fréquence.

### Exemples de questions d'entrevue

- Sur une échelle de 1 à 5, 1 étant « Peu probable » et 5 « Très probable », quelle est la probabilité que les employés handicapés effectuent une transition professionnelle réussie au sein de votre organisation, en provenance ou à destination de votre organisation ou d'un autre employeur?
  - Si c'est peu probable, quels sont les facteurs qui, selon vous, nuisent à la transition réussie des personnes handicapées vers un emploi, et plus particulièrement vers un poste mieux rémunéré offrant une plus grande sécurité d'emploi? (p. ex., l'emplacement du lieu de travail, la culture organisationnelle, le secteur d'activité, l'échelle salariale, la présence de discrimination)
  - Si c'est probable, quels sont, selon vous, les facteurs qui permettent aux personnes handicapées de passer avec succès d'un emploi à un autre, et plus particulièrement à un poste mieux rémunéré ou offrant une meilleure sécurité d'emploi? (p. ex., l'emplacement du lieu de travail, la culture organisationnelle, le secteur d'activité, l'échelle salariale, la présence de discrimination)

Globalement, dans quelle mesure estimez-vous que les programmes, les mesures de soutien et les investissements actuels au sein de votre organisation, de votre communauté professionnelle ou autre favorisent la réussite des transitions professionnelles des personnes handicapées?

Quels changements de politique ou de programme vous semblent nécessaires pour améliorer les programmes, les mesures de soutien et les investissements actuels dans le but de faciliter les transitions professionnelles réussies des personnes handicapées?

## Annexe B

# Ressources choisies

Nous vous proposons une liste non exhaustive de ressources sélectionnées pour aider les employeurs à créer des milieux de travail plus inclusifs.

### Guides, trousse d'outils et rapports

- #AbleTo, « Build Organizational Capacity: Learning Series on Disability Inclusion at Work »
- Accessibility Services Canada, Cours à la demande
- Institut national canadien pour les aveugles (INCA), Lignes directrices d'accessibilité
- Carli Friedman, « Conscious and Unconscious Disability Attitudes »
- Conference Board du Canada, Le, Trousse à outils de l'employeur : Rendre les lieux de travail de l'Ontario accessibles aux personnes handicapées, 2<sup>e</sup> édition
- David C. Onley Initiative for Employment & Enterprise Development, Building Disability Etiquette in the Workplace
- David C. Onley Initiative for Employment & Enterprise Development, Employers Guide to Hiring and Working With Professionals With Disabilities
- David C. Onley Initiative for Employment & Enterprise Development, Employers Guide to Workplace Accommodations
- David C. Onley Initiative for Employment & Enterprise Development, Tips for Employers : Language and Disability
- David C. Onley Initiative for Employment & Enterprise Development, Tips for Employers : Understanding Disability
- Discover Ability Network, « Discover Ability Roadmap »
- Statistique Canada, « Rapports sur l'incapacité et l'accessibilité au Canada »

### Groupes et organisations

- #AbleTo
- Accessibility Institute, Université Carleton (anciennement READ Initiative)
- Accessibility Services Canada
- Association des professionnels handicapés du Canada
- Conseil canadien de la réadaptation et du travail
- Institut national canadien pour les aveugles (INCA)
- Services canadiens de l'ouïe
- Avantage Carrière
- Discover Ability Network
- Inclusion Canada
- Marche des dix sous Canada
- Ready, Willing and Able
- Specialisterne Canada

## Annexe C

# Bibliographie

Causa, Orsetta, Michael Abendschein, Nhung Luu, Emilia Soldani et Chiara Sorio. « The Post-COVID-19 Rise in Labour Shortages », *Documents de travail du Département des Affaires économiques de l'OCDE*, n° 1721, Organisation de coopération et de développement économiques, 7 juillet 2022, [https://www.oecd-ilibrary.org/economics/the-post-covid-19-rise-in-labour-shortages\\_e60c2d1c-en](https://www.oecd-ilibrary.org/economics/the-post-covid-19-rise-in-labour-shortages_e60c2d1c-en).

Commission canadienne des droits de la personne, *Obstacles au cheminement de carrière : difficultés vécues par les personnes handicapées sur le marché du travail*, Commission canadienne des droits de la personne, 3 avril 2018, <https://www.chrc-ccdp.gc.ca/fr/ressources/publications/rapport-obstacles-au-cheminement-de-carriere-difficultes-vecues-par-les>.

Conference Board du Canada, Le. « Orienter sa carrière Transitions professionnelles pour les Canadiens handicapés », Ottawa : Le Conference Board du Canada, 16 mai 2022, <https://www.conferenceboard.ca/in-fact/transitions-professionnelles-pour-les-canadiens-handicapes/>.

Friedman, Carli. « Aversive Ableism: Modern Prejudice Towards Disabled People », *Review of Disability Studies: An International Journal* 14, n° 4 (2018), <https://rdsjournal.org/index.php/journal/article/view/811>.

—. « Conscious and Unconscious Disability Attitudes », *The Council on Quality and Leadership*, 10 janvier 2019, <https://www.c-q-l.org/resources/articles/conscious-and-unconscious-disability-attitudes/>.

Gupta, Shikha, Mahadeo Sukhai et Walter Wittich. « Employment Outcomes and Experiences of People With Seeing Disability in Canada: An Analysis of the Canadian Survey on Disability 2017 », *PLoS One* 16, n° 11 (2021). <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC8629233/>.

Hougaard, Rasmus. « The Power of Putting People First », *Forbes*, 5 mars 2019, <https://www.forbes.com/sites/rasmushougaard/2019/03/05/the-power-of-putting-people-first/?sh=30a1f940aff8>.

Institut Angus Reid. « Préoccupés par la pauvreté des personnes ayant une incapacité, les Canadiens appuient le nouveau projet national de prestations », Institut Angus Reid, 22 juin 2021, [https://angusreid.org/wp-content/uploads/2021/06/2021.06.25\\_PLAN\\_CDB\\_report\\_FR.pdf](https://angusreid.org/wp-content/uploads/2021/06/2021.06.25_PLAN_CDB_report_FR.pdf).

Jones, Andrea Marie, Rodrigo Finkelstein et Mieke Koehoorn. « Disability and Workplace Harassment and Discrimination Among Canadian Federal Public Service Employees », *La revue canadienne de santé publique* 109, n° 1 (février 2018), <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6964508/>.

Krauss, Samantha et Ulrich Orth. « Work Experiences and Self-Esteem Development: A Meta-analysis of Longitudinal Studies », *European Journal of Personality* 36, n° 6 (novembre/décembre 2022) : 849–996, <https://journals.sagepub.com/doi/epub/10.1177/08902070211027142>.

Lindsay, Sally, Elaine Cagliostro, Mikhaela Albarico, Neda Mortaji et Leora Karon. « A Systematic Review of the Benefits of Hiring People With Disabilities », *Journal of Occupational Rehabilitation* 28, n° 4 (décembre 2018): 634–55, <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/29392591/>.

Lindsay, Sally, Kristina Fuentes, Vanessa Tomas et Shaelynn Hsu. « Ableism and Workplace Discrimination Among Youth and Young Adults With Disabilities: A Systematic Review », *Journal of Occupational Rehabilitation* 33, n° 1 (mars 2023): 20–36, <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/35976480/>.

Linton, Simi. *Claiming Disability: Knowledge and Identity*, New York : NYU Press, 1998, <https://www.jstor.org/stable/j.ctt9qfx5w>.

Macklem, Tiff. « Les avantages d'une économie inclusive », Discours à l'occasion d'un événement des Universités des provinces de l'Atlantique, Halifax, N.-É., 13 mai 2021, [https://www.banqueducanada.ca/2021/05/avantages-economie-inclusive/?theme\\_mode=light](https://www.banqueducanada.ca/2021/05/avantages-economie-inclusive/?theme_mode=light).

Ministère des Familles. « Soutien au revenu pour personne handicapée », gouvernement du Manitoba, s.d., <https://www.gov.mb.ca/fs/manitobasupports/index.fr.html>.

Ministère des Services à l'enfance et des Services sociaux et communautaires. « Admissibilité au soutien du revenu du Programme ontarien de soutien aux personnes handicapées », gouvernement de l'Ontario, dernière modification le 27 janvier 2023, <https://www.ontario.ca/fr/page/admissibilite-au-soutien-du-revenu-du-programme-ontarien-de-soutien-aux-personnes-handicapees>.

Ministry of Social Development and Poverty Reduction. « Disability Assistance », gouvernement de la Colombie-Britannique, s.d., <https://www2.gov.bc.ca/gov/content/family-social-supports/services-for-people-with-disabilities/disability-assistance>.

Morris, Stuart, Gail Fawcett, Laurent Brisebois et Jeffrey Hughes. *Un profil de la démographie, de l'emploi et du revenu des Canadiens ayant une incapacité âgés de 15 ans et plus, 2017*, Statistique Canada, 28 novembre 2018, <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/89-654-x/89-654-x2018002-fra.htm>.

Nangia, Parveen et Twinkle Arora. « Discrimination in the Workplace in Canada: An Intersectional Approach », *Canadian Journal of Sociology* 46, n° 2 (2021), <https://journals.library.ualberta.ca/cjs/index.php/CJS/article/view/29736>.

Organisation internationale du Travail. « Handicap : le pari gagnant-gagnant de l'inclusion », Organisation internationale du Travail, décembre 2016, <https://www.ilo.org/infostories/en-GB/Stories/Employment/The-win-win-of-disability-inclusion>.

Rogers, Kristie. « Do Your Employees Feel Respected? », *Harvard Business Review*, juillet-août 2018, <https://hbr.org/2018/07/do-your-employees-feel-respected>.

Statistique Canada. « Les répercussions de la COVID-19 sur les personnes ayant une incapacité », *Le Quotidien*, Statistique Canada, 27 août 2020, <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/200827/dq200827c-fra.htm>.

–. « Tendances relatives à la pénurie de main-d'œuvre au Canada. » Statistique Canada, 18 novembre 2022, <https://www.statcan.gc.ca/fr/sujets-debut/travail/tendances-penurie-main-oeuvre-canada>.

TELUS. « Les Canadiens avec un handicap sont plus susceptibles d'affirmer que leur organisation ne valorise pas la diversité et l'inclusion », communiqué, 16 décembre 2022, <https://www.telus.com/fr/health/press-releases/lifeworks-november-mental-health-index>.

Tompa, Emile, Daniel Samosh et Normand Boucher. *Écarts de compétences, sous-emploi et égalité des chances sur le marché du travail pour des personnes en situation de handicap au Canada*, Centre des Compétences futures, janvier 2020, <https://fsc-ccf.ca/fr/recherche/ecarts-de-competences-sous-emploi-et-egalite-des-chances-sur-le-marche-du-travail-pour-des-personnes-en-situation-de-handicap-au-canada/>.

van Niekerk, Zelna, Mbulaheni O. Maguvhe et Meahabo D. Magano. « How Education, Training and Development Support the Wellness of Employees With Disabilities », *African Journal of Disability* 11 (avril 2022), <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC9082233/>.



## Remerciements

Ce rapport a été préparé grâce au soutien financier du Centre des Compétences futures. Le Conference Board du Canada est fier d'être un partenaire de recherche au sein du consortium du Centre des Compétences futures. Pour de plus amples renseignements sur le Centre, veuillez consulter son site Web à [fsc-ccf.ca](http://fsc-ccf.ca).

Les membres du Conference Board du Canada suivants ont contribué à ce rapport : Heather McIntosh, Michael Burt et Beth Robertson.

Nous remercions les membres du Conseil consultatif de recherche qui ont soutenu cette recherche :

- Sarita Bhatla, ancienne directrice générale du Bureau d'accessibilité de Patrimoine canadien, gouvernement du Canada
- Louie DiPalma, vice-président, Programmes pour les PME, Discover Ability Network
- Nancy Hansen, professeure associée et directrice du programme de maîtrise interdisciplinaire en études sur le handicap, Université du Manitoba
- Abidah Lalani-Shamji, ancienne directrice nationale des relations gouvernementales et de la défense des intérêts, FRDJ
- Mahadeo Sukhai, chef de la recherche et agent principal de l'accessibilité, INCA

Nous remercions également les membres de notre conseil consultatif de recherche qui ont révisé une version préliminaire de ce rapport : Louie DiPalma, Nancy Hansen et Mahadeo Sukhai.

## **Des possibilités pour tous : Améliorer l'expérience au travail et les perspectives de carrière des personnes handicapées au Canada**

Tanzeela Faisal et Jane Hutchison

Pour citer ce rapport : Faisal, Tanzeela et Jane Hutchison.

*Des possibilités pour tous : Améliorer l'expérience au travail et les perspectives de carrière des personnes handicapées au Canada.*  
Ottawa, Le Conference Board du Canada, 2023.

©2023 Le Conference Board du Canada\*

Publié au Canada | Tous droits réservés | Entente n° 40063028 |

\*Constitué sous la raison sociale d'AERIC Inc.

Ce document est disponible sur demande dans un format accessible aux personnes ayant une déficience visuelle.

Agent d'accessibilité, Le Conference Board du Canada

Tél. : 613-526-3280 ou 1-866-711-2262

Courriel : [accessibility@conferenceboard.ca](mailto:accessibility@conferenceboard.ca)

®Le Conference Board du Canada est une marque déposée du Conference Board, Inc. Nos prévisions et travaux de recherche reposent souvent sur de nombreuses hypothèses et sources de données et présentent ainsi des risques et incertitudes. Ces renseignements ne doivent donc pas être perçus comme une source de conseils spécifiques en matière de placement, de comptabilité, de droit ou de fiscalité. Le Conference Board du Canada assume l'entière responsabilité des résultats et conclusions de cette recherche.



Des idées qui résonnent ...