

RAPPORT DE PERSPECTIVES DE PROJET

Ressources nationales en matière d'accessibilité pour les employeurs (NARE)



PARTENAIRES

Work Wellness Institute



EMPLACEMENTS

Partout au Canada



PUBLIÉ

Mars 2024

☰ Sommaire

Le climat d'incertitude déclenché par la COVID-19 a nécessité l'acquisition de nouvelles connaissances et la conception de nouveaux outils pour permettre aux employeurs d'encadrer l'emploi des personnes handicapées.

L'Institut de bien-être au travail a mis au point des ressources éducatives sur la gestion du handicap en milieu de travail, des pratiques inclusives d'intégration, de formation et de maintien en poste, ainsi que des politiques en matière de handicap en milieu de travail, de santé mentale et d'épuisement professionnel, et d'inclusion. Ces ressources, notamment des balados, ont été distribuées à plus de 500 organisations et de 2 000 personnes lors de conférences virtuelles, de webinaires, de cours et de conférences. Près des trois quarts des participants qui ont répondu à un sondage ont estimé qu'ils acquerraient de nouvelles connaissances et ressources qu'ils pouvaient utiliser dans leur vie professionnelle.

Les ressources éducatives élaborées dans le cadre de ce projet et la mobilisation des employeurs contribuent à une compréhension commune des compétences, des connaissances et des lacunes en ressources, ainsi qu'à la promotion d'un milieu de travail inclusif et productif pour les personnes handicapées.

PERSPECTIVES CLÉS

1

Plus de 2 200 personnes ont participé à des activités éducatives sur l'accessibilité en milieu de travail.

2

75 % ou plus des participants qui ont répondu au sondage ont acquis de nouvelles connaissances et ressources qu'ils pourraient utiliser dans leur vie professionnelle.

3

De nombreux employeurs demandent des soutiens supplémentaires sur la gestion de la demande et de la discussion autour des politiques et processus d'adaptation en matière de santé mentale.

► L'enjeu

De nombreux Canadiens sont atteints d'un handicap visible ou invisible, et leur nombre devrait augmenter avec le vieillissement de la population canadienne. On estime qu'un succès même modéré dans la réduction des lacunes existantes sur le marché du travail entre les personnes handicapées et la population générale présente des avantages socioéconomiques importants pour le Canada. Les secteurs et les industries partout au Canada cherchent également de plus en plus à diversifier leur effectif pour remédier aux pénuries de main-d'œuvre et de compétences, notamment en attirant davantage de travailleurs handicapés.

Le climat d'incertitude s'installant à cause de la COVID-19 a nécessité l'acquisition de nouvelles connaissances et la conception de nouveaux outils pour permettre aux employeurs d'encadrer l'emploi des personnes handicapées. À cause des multiples perturbations qui ont accompagné la pandémie, les employeurs ont dû simultanément adapter les pratiques opérationnelles et élaborer des politiques de soutien aux employés. L'Institut de bien-être au travail, qui collabore avec des parties prenantes multidisciplinaires des secteurs public et privé pour mener des recherches sur le bien-être au travail et en présenter les conclusions, a constaté une demande accrue d'informations rapides, crédibles et pertinentes sur la manière de soutenir efficacement les employés handicapés pendant la pandémie.





Ce que nous examinons

Ce projet avait pour but de concevoir et de diffuser un éventail de ressources éducatives destinées aux employeurs sur les mesures d'adaptation, le recrutement et le maintien en poste afin d'encadrer l'emploi des personnes handicapées et, plus largement, de créer des milieux de travail inclusifs. Il visait aussi à s'assurer que ces ressources éducatives reflétaient les réalités des milieux de travail dynamiques créés par la pandémie et les diverses préférences d'apprentissage des utilisateurs actuels de l'Institut de bien-être au travail.

Ces ressources éducatives portaient sur des sujets comme les pratiques exemplaires en matière de gestion du handicap en milieu de travail, la manière de mettre au point des pratiques d'intégration et de formation inclusives, l'adoption de pratiques inclusives pour renforcer le maintien en poste en milieu de travail, l'élaboration de politiques en matière de handicap en milieu de travail, la santé mentale et l'épuisement professionnel, et l'inclusion.

Au nombre des ressources éducatives mises au point :

- Trois séries de conférences virtuelles au cours de la période 2021-2022
- 20 webinaires
- Deux cours animés par un instructeur
- Cinq cours en ligne à rythme libre
- Une série d'entrevues et de conférences en quatre parties, intitulée *Thoughts to inspire*
- Le lancement de *Workistic*, une application de balados proposant de courts épisodes sur des sujets importants du bien-être au travail.

L'équipe de projet a cherché aussi à évaluer la satisfaction des participants, ainsi que l'efficacité et les moyens de diffusion des ressources éducatives, afin d'améliorer les résultats de la sensibilisation et de la mobilisation.



Ce que nous apprenons

Dans le cadre de ce projet, l'Institut de bien-être au travail a mobilisé 532 organisations, dont plus de 40 PME, et 2 201 personnes, dans différentes activités.

541 personnes travaillant, en majorité, dans les soins de santé et l'assistance sociale, l'administration publique, le service-conseil, l'assurance financière et l'immobilier et les services d'éducation, ont participé aux conférences virtuelles.

995 personnes ont participé aux webinaires, 195 aux cours en ligne et 824 à la série de conférences *Thoughts to Inspire*. 187 personnes ont téléchargé *Workistic*, l'application de balados contenant 39 épisodes.

75 % ou plus des participants aux webinaires et aux cours en ligne qui ont répondu au sondage ont estimé qu'ils acquerraient de nouvelles connaissances et ressources qu'ils pouvaient utiliser dans leur vie professionnelle.

L'intérêt pour le bien-être et l'inclusion au travail continue d'aller croissant

Les partenaires du projet ont manifesté un vif intérêt pour les ressources éducatives produites, les employeurs souhaitant vivement plus d'informations et de ressources sur l'intersection des mesures d'adaptation et les pratiques de maintien en poste et de recrutement, qui créent des milieux de travail inclusifs et productifs pour les employés en général. Dans tous les secteurs, de nombreux employeurs cherchaient plus de soutiens sur la façon de gérer la demande et de discuter des politiques et processus d'adaptation en matière de santé mentale, de handicaps invisibles et de maladies chroniques, y compris les conséquences émergentes de l'affection post-COVID-19. Durant la pandémie, les employeurs se sont intéressés et sont devenus plus ouverts aux modalités de travail souples, comme la réduction des semaines de travail et le travail à distance et hybride.

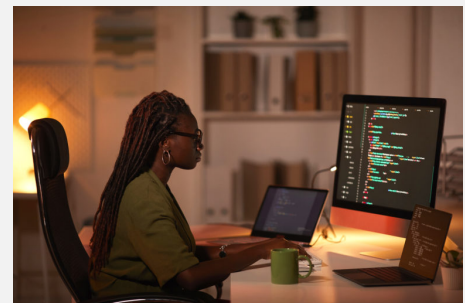
Une diversité de formats pour une diversité d'utilisateurs

Les participants ont exprimé leur reconnaissance pour la variété des moyens d'accéder aux ressources éducatives et estimé qu'ils couvraient divers types d'apprentissage. Plus de 90 % des participants qui ont répondu au sondage ont estimé que le contenu des ressources éducatives était facile à comprendre, crédible et opportun.

★ Pourquoi c'est important

Partout au Canada, la *Loi canadienne sur l'accessibilité* vise à définir, à éliminer et à prévenir les obstacles pour les personnes handicapées, dans le but de rendre le Canada sans obstacles d'ici 2040. L'emploi est l'un des sept domaines d'action prioritaires et le soutien aux travailleurs handicapés est devenu un volet essentiel de la politique d'équité, de diversité et d'inclusion en milieu de travail.

Ce projet a fait valoir et continue de favoriser une compréhension commune des compétences, des connaissances, des lacunes en ressources et des occasions vécues par les employeurs canadiens en vue de promouvoir et de maintenir des milieux de travail sains, inclusifs et productifs, en particulier pour les travailleurs handicapés. Collectivement, l'incidence de ce dialogue et la prise de conscience en découlant quant à l'importance des politiques et processus pour encadrer les travailleurs handicapés modifieront la culture de l'emploi canadienne en vue d'une adoption plus large du bien-être au travail et des politiques inclusives dans tous les secteurs.



État des compétences: Outils numériques dans l'écosystème des compétences

Le rôle que les outils numériques et les services de carrière virtuels peuvent jouer pour améliorer l'accès à la formation et au développement de carrière est très prometteur, en particulier pour les personnes confrontées à des obstacles géographiques ou à des contraintes telles que la garde d'enfants ou d'autres responsabilités professionnelles.

Lire le rapport

► Prochaines étapes

S'appuyant sur ce projet, l'[Institut de bien-être au travail](#) continue de mettre à jour les ressources et d'offrir des cours et des événements sur la diversité, l'inclusion, l'accessibilité et l'avenir du travail.

Des questions sur notre travail ? Souhaitez-vous avoir accès à un rapport en anglais ou en français ? Veuillez contacter communications@fsc-ccf.ca.

Funded by the
Government of Canada's
Future Skills Program



Ressources nationales en matière d'accessibilité pour les employeurs (NARE) est financé par le gouvernement du Canada dans le cadre du programme Compétences futures. Les opinions et les interprétations contenues dans cette publication sont celles de l'auteur et ne reflètent pas forcément celles du gouvernement du Canada.

© Copyright 2026 – Future Skills Centre / Centre des Compétences futures