



**Future
Skills
Centre**

Centre des
**Compétences
futures**

RAPPORT DE PERSPECTIVES DE PROJET

Projet pilote d'un outil d'évaluation de la diversité et de l'accessibilité : soutenir les salariés en situation de handicap dans les PME



PARTENAIRES

Diversity Institute



EMPLACEMENTS

Partout au Canada



PUBLIÉ

Juin 2026

Sommaire

Les personnes en situation de handicap représentent une part croissante de la population canadienne, mais elles continuent de se heurter à des obstacles persistants face à l'emploi. Les gouvernements et les organisations ont mis en place divers programmes, initiatives et stratégies pour soutenir l'accès à l'emploi des Canadiens en situation de handicap. Néanmoins, des lacunes subsistent dans leur mise en œuvre, tout particulièrement au sein des petites et moyennes entreprises (PME) qui manquent souvent de ressources, d'outils et de personnel RH dédié pour concrétiser ces efforts.

Ce rapport met en lumière les données les plus récentes sur les obstacles que rencontrent les personnes en situation de handicap en milieu de travail. Il présente également des outils et des bonnes pratiques pour aider les PME à intégrer l'équité, la diversité et l'inclusion (ÉDI), l'accessibilité ainsi que l'inclusion du handicap au sein de leurs stratégies, politiques et pratiques organisationnelles. Toutefois, une analyse documentaire révèle que si de nombreux outils permettent d'appuyer l'inclusion du handicap en milieu de travail, bon nombre d'entre eux s'avèrent coûteux, complexes ou mal adaptés aux PME.

Le volet pilote de l'Outil d'évaluation de la diversité et de l'accessibilité (DAT), développé par l'Institut de la diversité en partenariat avec la Chambre de commerce de l'Ontario, visait à combler ces lacunes en offrant aux PME une solution pratique et simple d'utilisation. L'extension pilote du DAT sur l'accessibilité aide les PME à évaluer leurs politiques et leurs pratiques d'accessibilité, tout en ciblant leurs réussites et leurs axes d'amélioration. Elle leur fournit également des recommandations personnalisées et des pratiques exemplaires pour appuyer leurs efforts en matière d'accessibilité et d'inclusion du handicap. Les consultations préliminaires menées auprès des organisations ont révélé que l'outil était simple à comprendre et à prendre en main, tout en permettant d'évaluer avec précision leurs efforts en matière d'accessibilité.

Ces conclusions soulignent que les PME sont particulièrement bien positionnées pour jouer un rôle clé dans la promotion de l'accessibilité et de l'inclusion du handicap en milieu de travail.

Toutefois, elles ont besoin d'outils et de ressources pragmatiques pour faire progresser la démarche ÉDI globale. L'extension pilote du DAT sur l'accessibilité peut contribuer à opérer des changements significatifs, tout en jetant les bases d'autres cas d'application, comme le processus de vérité et de réconciliation visant à soutenir les peuples autochtones.

PERSPECTIVES CLÉS

- 1** L'accessibilité et l'inclusion du handicap exigent des approches sur mesure. Il n'existe pas de solution unique, car les réalités du handicap vont du visible à l'invisible, et les vécus diffèrent selon l'âge, le genre, l'appartenance ethnique et le statut migratoire.
- 2** Les premiers retours concernant l'extension pilote du DAT sur l'accessibilité sont positifs : 90 % des 10 organisations ayant mis à l'essai l'extension ont indiqué qu'elle était simple à prendre en main.
- 3** L'extension pilote du DAT sur l'accessibilité fait l'objet de mises à jour continues pour soutenir les PME dans leurs démarches d'accessibilité et d'inclusion du handicap. En parallèle, les développeurs étudient d'autres cas d'application afin de contribuer à réduire les inégalités touchant les groupes en quête d'équité en milieu de travail.

L'enjeu

La prévalence du handicap au Canada continue d'augmenter. En 2022, 27 % de la population canadienne âgée de 15 ans et plus (soit près de 8 millions de personnes) présentait au moins un handicap, marquant une hausse par rapport aux 22 % enregistrés en 2017. Les jeunes, les femmes et les personnes âgées présentent des taux de handicap plus élevés.

Par exemple, les femmes sont plus susceptibles que les hommes de présenter un handicap (35 % contre 24 %). De plus, les peuples autochtones et les personnes racisées affichent également des taux de handicap plus élevés.

Parallèlement, le Canada fait face au vieillissement de sa population, conjugué à une baisse du taux de natalité et à l'allongement de l'espérance de vie. Cette réalité accentue la nécessité d'accroître la productivité de la main-d'œuvre et de stimuler la participation au marché du travail des groupes en quête d'équité. De nombreux programmes gouvernementaux et politiques organisationnelles visent à soutenir les personnes en situation de handicap sur le marché du travail. Malgré ces efforts, les personnes en situation de handicap continuent de se heurter à des disparités persistantes sur le plan de l'emploi et des résultats économiques. À titre d'exemple, en 2022, le taux de chômage est demeuré plus élevé chez les personnes en situation de handicap que chez les personnes sans handicap (7,6 % comparativement à 4,6 %). Des obstacles subsistent également tout au long du parcours professionnel, qu'il s'agisse de la discrimination, du capacitisme, de la crainte de divulguer son statut de personne handicapée ou des idées préconçues entourant le coût des mesures d'adaptation.

Une multitude d'outils, de guides pratiques et de questionnaires d'auto-évaluation sont disponibles pour appuyer les démarches d'ÉDI, d'accessibilité et d'inclusion du handicap. Toutefois, bon nombre d'outils existants ciblent les grandes structures et partent du principe que ces dernières possèdent les ressources nécessaires pour élaborer et déployer des politiques. De surcroît, ils omettent souvent d'offrir des étapes claires et applicables pour orienter les changements opérationnels. Les PME, qui représentent plus de 99 % des entreprises employeuses au Canada, se retrouvent ainsi laissées pour compte. Pour combler cette lacune, l'extension pilote du DAT sur l'accessibilité a été conçue afin d'offrir une application conviviale, ainsi que des recommandations sur mesure et applicables pour faire progresser la démarche ÉDI, l'accessibilité et l'inclusion du handicap au sein des PME.



Ce que nous examinons

Cette étude examine la prévalence du handicap et les obstacles à l'emploi auxquels se heurtent les personnes en situation de handicap, ainsi que le rôle des PME dans la création d'espaces accessibles et inclusifs pour celles-ci. Cette étude s'est articulée autour des questions de recherche suivantes :

- Quels obstacles à l'emploi empêchent les personnes en situation de handicap de participer pleinement et véritablement au marché du travail ?
- À quels défis les PME sont-elles confrontées lorsqu'elles élaborent, déploient et évaluent leurs stratégies d'ÉDI, d'accessibilité et d'inclusion du handicap ?
- Quels outils et ressources d'évaluation en matière d'ÉDI, d'accessibilité et d'inclusion du handicap sont offerts pour soutenir les PME et les grandes entreprises canadiennes ?
- En quoi l'extension pilote du DAT sur l'accessibilité aide-t-elle les PME à améliorer leurs stratégies d'ÉDI et d'accessibilité ?
- Quelles pratiques prometteuses peuvent appuyer les organisations dans la progression de l'ÉDI, de l'accessibilité et de l'inclusion du handicap au Canada ?

Ce rapport s'appuie sur les données les plus récentes de Statistique Canada, de rapports sectoriels et d'articles universitaires, ainsi que sur les outils d'évaluation existants. Il dresse ainsi un état des lieux des obstacles que rencontrent les personnes en situation de handicap sur le marché du travail, tout en mettant en lumière les défis stratégiques des organisations qui déploient des initiatives d'ÉDI, d'accessibilité et d'inclusion. Le rapport présente également l'extension pilote du DAT sur l'accessibilité ainsi que les pratiques exemplaires du secteur. Ces ressources constituent une solution pour aider les PME à faire le point sur leur démarche ÉDI, d'accessibilité et d'inclusion du handicap, tout en traçant la voie à suivre.

Ce que nous apprenons

L'accessibilité et l'inclusion du handicap nécessitent des approches sur mesure, car il n'existe pas de solution universelle. Qu'ils soient visibles ou invisibles, les handicaps se vivent différemment selon l'âge, le genre, la race et le statut migratoire. Par exemple, la prévalence du handicap chez les jeunes est en hausse, passant de 13 % en 2017 à 20,1 % en 2022. De plus, ces taux varient selon les groupes en quête d'équité : en 2022, 29,8 % des non-immigrants ont déclaré un handicap, contre 21,5 % pour les immigrants récents.

Les PME sont idéalement positionnées pour grandement contribuer à favoriser l'accessibilité et l'inclusion du handicap en milieu de travail, tout particulièrement par rapport aux grandes structures. En effet, elles disposent généralement d'équipes plus restreintes, emploient des processus de dotation accessibles et privilégient une approche plus personnalisée. Toutefois, la recherche met en lumière la persistance d'obstacles et d'idées préconçues entourant l'accessibilité et l'inclusion du handicap en milieu de travail. Par exemple, si les PME s'inquiètent fréquemment des coûts perçus liés à l'implantation de mesures d'adaptation, la recherche démontre que ces mesures, comme les modalités de travail flexibles, s'avèrent généralement peu coûteuses.

Les leviers les plus précieux pour appuyer les PME dans la progression de l'accessibilité et de l'inclusion du handicap résident dans les ressources pratiques visant à créer des milieux de travail inclusifs, ainsi que dans le maillage de liens constructifs avec des organismes communautaires. Toutefois, une analyse documentaire des outils, des guides de référence et des services de conseil révèle que ces solutions répondent à des objectifs variés et s'adressent à des publics différents. Ces conclusions réaffirment la nécessité de déployer une solution concrète pour appuyer les PME dans la progression de l'accessibilité et de l'inclusion du handicap. L'extension pilote du DAT sur l'accessibilité vient combler cette lacune en offrant aux entreprises un outil pragmatique pour évaluer leurs stratégies organisationnelles.

Les résultats des consultations préliminaires menées auprès de diverses structures sur la convivialité de l'extension pilote du DAT sur l'accessibilité révèlent que l'outil est intuitif et facile à explorer. Ils mettent également en lumière les défis auxquels font face ces entités pour faire progresser l'accessibilité. À titre d'exemple, 90 % des structures interrogées ont indiqué que cette extension leur a permis de cerner les lacunes et les défis auxquels leur organisation faisait face pour faire progresser l'accessibilité. Nous avons également recensé plusieurs pratiques prometteuses pour guider les organisations. Citons notamment la boîte à outils exhaustive du Conseil canadien de la réadaptation et du travail (CCRT) ainsi que le projet « A Seat at the Table », qui encourage la nomination de personnes en situation de handicap au sein des conseils d'administration. De tels leviers s'avèrent précieux pour appuyer les PME dans leurs démarches d'accessibilité et d'inclusion.

★ Pourquoi c'est important

La recherche démontre systématiquement que les organisations adoptant des stratégies d'ÉDI, d'accessibilité et d'inclusion du handicap voient progresser leur chiffre d'affaires, leurs bénéfices et leur productivité, tout en bénéficiant d'une réduction du roulement de personnel et d'une expansion de leurs parts de marché. Malgré ces constats, les personnes en situation de handicap constituent toujours un vivier de talents sous-exploité au Canada, se heurtant à des disparités systémiques en matière d'accès à l'emploi, de chômage et de sous-emploi. Bien que des efforts soient déployés pour venir en aide aux personnes en situation de handicap, les outils et les guides pratiques varient considérablement. Des ressources et des outils pratiques peuvent aider les PME à faire progresser leurs efforts visant à créer un environnement de travail accessible et inclusif.



État des compétences: Qualité de l'emploi

L'amélioration de la qualité de l'emploi, par le biais de meilleurs salaires et avantages sociaux, d'environnements sociaux, de la sécurité, de la sûreté et de l'inclusion, ainsi que du développement des compétences et de la formation professionnelle, fait partie d'une stratégie plus large visant à remédier à ces pénuries de main-d'œuvre.

L'extension pilote du DAT sur l'accessibilité s'impose comme un outil pratique et intuitif pour les PME. Elle leur permet non seulement d'évaluer et de faire progresser leur démarche d'ÉDI, d'accessibilité et d'inclusion du handicap, mais aussi de cibler leurs réussites et leurs axes d'amélioration tout en bénéficiant de recommandations personnalisées et de pratiques prometteuses. Ces politiques, programmes et initiatives permettent non seulement de corriger les inégalités au sein des organisations, mais contribuent également à propulser le changement, à bâtir des environnements accessibles et inclusifs, et à favoriser une culture organisationnelle inclusive.

► Prochaines étapes

L'Institut de la diversité se donne pour mission de perfectionner les fonctionnalités et la convivialité de l'extension pilote du DAT sur l'accessibilité, tout en élargissant le répertoire de pratiques prometteuses sectorielles offertes aux organisations. Dans la prochaine phase de son déploiement, l'ID prévoit de développer de nouveaux cas d'utilisation, ciblant notamment les municipalités et les organismes à but non lucratif. En 2026, l'extension du DAT sur la vérité et la réconciliation sera lancée afin d'appuyer les PME. Cela leur permettra non seulement de redresser les inégalités touchant les peuples autochtones en milieu de travail, mais également de soutenir des pratiques organisationnelles inclusives.

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

Comment Citer Ce Rapport

Institut de la diversité. (2026) Rapport d'analyse du projet: Projet pilote d'un outil d'évaluation de la diversité et de l'accessibilité: soutenir les salariés en situation de handicap dans les PME. Toronto: Centre des Compétences Futures. <https://fsc-ccf.ca/fr/recherche/pilot-assessment-tool/>

Projet pilote d'un outil d'évaluation de la diversité et de l'accessibilité : soutenir les salariés en situation de handicap dans les PME 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.

Remerciements aux communautés autochtones

Le Centre des Compétences futures est conscient du fait que les Anishinabés, les Mississaugas et les Haudenosaunee entretiennent une relation spéciale avec le territoire dans le cadre du pacte « plat à une cuillère » (Dish With One Spoon) où est situé notre bureau, et qu'ils sont tenus de partager et de protéger le territoire. À titre d'initiative pancanadienne, le CCF exerce ses activités sur le territoire traditionnel de nombreuses nations autochtones de l'île de la Tortue, nom donné au continent nord-américain par certains peuples autochtones. Nous sommes reconnaissants de pouvoir travailler sur ce territoire et nous nous engageons à apprendre notre histoire commune et à contribuer à la réconciliation.

© Copyright2026 – Future Skills Centre / Centre des Competences futures