



AIT accessible : une feuille de route pour un apprentissage intégré au travail accessible



**BUSINESS
+ HIGHER
EDUCATION**
ROUNDTABLE



financé par

Ontario



Remerciements

Les membres suivants de l'équipe de recherche et de développement de la Table ronde des affaires + de l'enseignement supérieur (TRAES), anciens et actuels, ont travaillé sur cet important projet. Michele Manocchi a dirigé l'initiative du début à la fin, et Nouran El Altreby, Carmela Busi, Cynthia Kumah et Husaina Lackdawala ont participé à la recherche et à la rédaction du rapport. Nous remercions également Andrew Bieler pour son orientation stratégique et ses rétroactions en cours de route, ainsi que les membres de l'équipe des partenariats de l'AIT de la TRAES, notamment Sarah Miller et Sarah White, pour avoir facilité les liens avec les partenaires. Sunny Chan a apporté son soutien à la rédaction, à la révision et à la vérification des faits. Val Walker, présidente-directrice générale de la TRAES, et Matthew McKean, directeur de la recherche et du développement de la TRAES, ont supervisé le projet.

Contenu

Résumé	5
Objectif	5
Méthode	5
Principales conclusions de l'examen de la documentation	5
Bilan de l'analyse du contexte et de l'environnement	6
Feuille de route	6
Introduction : Une situation complexe	9
Méthodologie.....	13
Analyse de l'environnement.....	13
Examen de la documentation.....	14
Entrevues	16
Analyse des données.....	16
Définitions : Le handicap	17
Contexte de la notion de handicap et définitions actuelles ...	17
Définitions officielles du « handicap ».....	18
Définitions : L'accessibilité.....	20
Normes pour l'information et les communications de la LAPHO	22
Transformation numérique et accessibilité numérique	23
Examen de la documentation.....	25
Le problème en contexte	25
Résultats.....	27
Du côté des établissements d'enseignement	28
Obstacles du côté des employeurs.....	30
Résultats de notre analyse de l'environnement	33
Obstacles à l'accès à l'AIT pour les personnes vivant avec un handicap	37
Bonnes pratiques à adopter	38
Partenariats à envisager pour améliorer l'accessibilité des programmes d'AIT	40

Contenu

Statistiques nationales et provinciales sur l'incapacité46

Feuille de route52

Étape 1 : Sensibilisation et information..... 52

En quoi consiste l'étape 1? 53

SUR LE PLAN INDIVIDUEL 53

DANS LES ÉTABLISSEMENTS D'ENSEIGNEMENT 54

POUR LES AUTRES INTERVENANTS 58

Étape 2 : Évaluation des besoins en accessibilité 59

En quoi consiste l'étape 2? 61

SUR LE PLAN INDIVIDUEL 61

DANS LES ÉTABLISSEMENTS D'ENSEIGNEMENT 62

POUR LES AUTRES INTERVENANTS 63

Étape 3 : Processus de candidature 64

En quoi consiste l'étape 3? 66

SUR LE PLAN INDIVIDUEL 66

DANS LES ÉTABLISSEMENTS D'ENSEIGNEMENT 66

POUR LES AUTRES INTERVENANTS 67

Étape 4 : Recrutement et intégration..... 68

En quoi consiste l'étape 4? 69

SUR LE PLAN INDIVIDUEL 69

DANS LES ÉTABLISSEMENTS D'ENSEIGNEMENT 70

POUR LES AUTRES INTERVENANTS 70

Étape 5 : Expérience d'AIT 71

En quoi consiste l'étape 4? 71

SUR LE PLAN INDIVIDUEL 72

DANS LES ÉTABLISSEMENTS D'ENSEIGNEMENT 72

POUR LES AUTRES INTERVENANTS 73

Outil d'évaluation en 50 questions75

Organismes non gouvernementaux qui offrent de l'aide aux jeunes et aux personnes handicapées concernant l'emploi et l'accessibilité numérique79

Liste de ressources gouvernementales (agences, ministères, établissements publics, etc.)83

Bibliographie.....86

Résumé

Objectif

L'accès à l'apprentissage intégré au travail (AIT) des étudiantes et étudiants vivant avec un handicap est restreint par de nombreux obstacles.

Le présent document devrait aider le personnel des établissements d'enseignement postsecondaire (EEPS) à naviguer parmi les normes d'information et de communication sur l'AIT. On y examine les facteurs individuels, institutionnels et extra-institutionnels qui influencent l'accessibilité à ces expériences d'apprentissage.

L'**accessibilité numérique** à l'AIT englobe les stratégies et les actions liées à la conception de sites Web, d'applications mobiles, de documents électroniques et de technologies d'assistance permettant aux personnes vivant avec un handicap d'obtenir des informations, d'interagir et d'utiliser des services aussi simplement, efficacement et agréablement que n'importe qui. Ce principe est au cœur de notre projet.

L'analyse de l'accessibilité numérique, notamment à l'AIT, consiste à obtenir des données pertinentes sur les outils numériques et les services utilisés par les membres de la population étudiante pour se familiariser avec l'AIT et compléter un projet d'AIT.

Méthode

Nous avons analysé l'environnement des sites Web des établissements membres d'eCampus ainsi que des sites Web de gouvernements, d'ONG, et de partenaires sectoriels. Nous avons également examiné les principaux ouvrages traitant de l'AIT,

de l'accessibilité et de la transformation numérique. Pour mettre en contexte le profil actuel des personnes vivant avec un handicap qui profitent des occasions d'AIT, nous avons consulté le tableau de bord du rapport d'enquête de Blueprint ADE sur les étudiants de la Table ronde des affaires + de l'enseignement supérieur (TRAES), qui contient des données sur l'expérience avant et après l'AIT. Enfin, 21 entretiens semi-structurés ont été menés avec des responsables de l'AIT accessible, des conseillers et des agents de soutien aux personnes vivant avec un handicap.

Principales conclusions de l'examen de la documentation

D'après la documentation, il est évident que le paysage de l'AIT en Ontario comporte de nombreux obstacles et difficultés qui entravent l'accès pour les étudiants vivant avec un handicap. Ces obstacles existent à la fois dans les établissements d'enseignement postsecondaire et chez les employeurs.

Les bureaux d'AIT à eux seuls tendent à manquer de processus formalisés pour répondre aux besoins particuliers des étudiantes et étudiants vivant avec un handicap; ils s'appuient donc sur divers mécanismes informels. L'accessibilité dans les espaces co-curriculaires, de perfectionnement professionnel et d'AIT doit encore être développée. Les bureaux d'AIT et les bureaux d'accessibilité restent fortement cloisonnés. On devra créer des politiques et procédures formelles et former le personnel en conséquence.

Il a été rapporté que les éducateurs de l'AIT et leurs collègues universitaires travaillent sans reconnaissance (« travail invisible ») pour tenter de remédier aux lacunes systémiques, ce qui a des effets négatifs sur le personnel.

Invoquant la crainte des stéréotypes et de la discrimination et peinant à s'autoreprésenter, les étudiants et étudiantes en AIT s'abstiennent souvent de divulguer leur handicap, le cas échéant.

Les employeurs indiquent que leurs ressources pour soutenir les étudiants d'origines diverses sont généralement peu développées ou inexistantes.

Les personnes vivant avec un handicap font fréquemment état d'obstacles physiques et comportementaux dans leur milieu de travail.

Bilan de l'analyse du contexte et de l'environnement

Si tous les EEPs analysés disposent de politiques d'accessibilité, les plans d'accessibilité sont moins courants. En outre, l'approche de la conformité à ces normes varie d'un établissement à l'autre, de sorte que les plans d'accessibilité y sont formulés différemment.

Les services d'accessibilité des établissements membres de eCampusOntario sont conçus en conformité avec la *Loi sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario* (LAPHO) et reflètent l'engagement de chacun à favoriser des milieux d'apprentissage inclusifs.

Tous les établissements membres du réseau eCampusOntario ont des sites Web de services de carrière, certains offrant des services d'AIT intégrés,

tandis que d'autres maintiennent des sites Web distincts consacrés aux offres d'AIT.

Malgré la disponibilité de ces ressources, très souvent les étudiants issus de groupes marginalisés ne les connaissent pas.

Bien que des services d'accessibilité soient disponibles pour soutenir l'apprentissage des étudiants vivant avec un handicap, notre enquête a révélé une lacune importante dans les services spécialisés d'AIT conçus pour répondre aux besoins de ce groupe. Les bonnes pratiques et les partenaires communautaires potentiels sont énumérés plus loin dans ce document.

Feuille de route

Nous avons élaboré une feuille de route illustrant les cinq étapes par lesquelles passent les personnes vivant avec un handicap dans le cadre de l'AIT. Pour chaque étape, ce document décrit les problèmes et les besoins actuels, puis fournit des recommandations et des bonnes pratiques pour l'individu, l'établissement, et les autres intervenants. Nous résumons ci-dessous les principaux points de chaque étape.

Étape 1 : Sensibilisation et information.

Les principaux obstacles relevés à ce stade sont la méconnaissance de l'offre, la réticence à divulguer les handicaps, un contact initial avec les responsables de l'AIT n'ayant pas relevé toute l'information utile et des lacunes dans les mesures d'accessibilité.

- Les responsables de l'AIT sont encouragés à signaler les obstacles par retour d'information, tout en tenant à jour les ressources internes et en demandant les améliorations requises.

- Les EEPS devraient impliquer les étudiants vivant avec un handicap dans la conception de l'AIT, mettre en œuvre des pratiques accessibles cohérentes dans l'ensemble des services et veiller à ce que tous les contenus numériques soient conformes aux normes tout en intégrant le soutien à l'accessibilité dans les programmes préalables à l'AIT.
- Les EEPS devraient établir des partenariats avec les employeurs pour des lieux de travail universellement accessibles. La mise à jour des politiques, la rationalisation et l'augmentation du financement disponible, ainsi que le soutien aux employeurs sont également des aspects essentiels à prendre en compte.

Étape 2 : Évaluation des besoins en accessibilité.

Les problèmes à surmonter à cette étape sont notamment les divergences de langage et de politiques sur le soutien aux personnes handicapées entre l'établissement secondaire et l'établissement d'enseignement postsecondaire, la possibilité que les étudiants renoncent à l'AIT en raison de retards dans l'obtention de leur diplôme, et les difficultés d'accès au soutien en l'absence de documents adéquats. Plus particulièrement, les EEPS fournissent l'AIT par l'intermédiaire de bureaux spécifiques aux programmes et de bureaux centralisés. Ces entités doivent mieux collaborer pour adapter le soutien aux personnes vivant avec un handicap.

- Les responsables de l'AIT devraient donner la priorité aux préférences des étudiants lors des rencontres, éviter les hypothèses basées sur des handicaps présumés, permettre aux étudiants d'autoévaluer leurs besoins, et les éduquer sur les procédures d'autoreprésentation et d'adaptation.

- Les EEPS devraient garantir l'accessibilité physique et numérique de tout espace, utiliser des outils d'auto-déclaration adaptés aux étudiants vivant avec un handicap pour renforcer l'engagement, rendre les conditions d'éligibilité et les critères d'évaluation de l'AIT plus inclusifs, et renforcer la coordination entre les bureaux d'accessibilité et d'AIT afin d'éviter le cloisonnement.
- Le système doit cibler le financement des programmes d'AIT pour les personnes vivant avec un handicap, en particulier dans les domaines où ils sont sous-représentés, et favoriser des relations solides entre les bureaux d'AIT et les employeurs afin de sensibiliser ces entités aux ressources permettant d'augmenter l'accessibilité de l'AIT.

Étape 3 : Processus de candidature.

Les personnes vivant avec un handicap trouvent que certaines exigences et certains processus de demande sont trop difficiles à finaliser. Par exemple, la navigation sur de multiples plateformes numériques les dépasse; cet obstacle systémique amène les candidats à s'auto-exclure. Ils sont confrontés aux préjugés et à la stigmatisation de la part des recruteurs et des employeurs, et beaucoup hésitent à divulguer leur état.

- Les responsables de l'EEPS peuvent aider les étudiants à formuler leurs compétences et leurs expériences sur leur CV et lors des entretiens. Les responsables doivent être au courant des possibilités de financement pour les personnes vivant avec un handicap et dialoguer avec les employeurs pour évaluer leur volonté d'accueil.
- Les EEPS devraient également faciliter le dialogue avec les employeurs au sujet de la charge de travail et des adaptations.

- Les employeurs devraient être soutenus quand ils se montrent sensibles, quand ils offrent des adaptations formelles et informelles, quand ils diffusent des informations transparentes sur leurs politiques d'accessibilité et quand ils appliquent de la flexibilité dans les processus d'embauche.

Étape 4 : Recrutement et intégration.

À ce stade, les préoccupations portent sur l'exploitation, l'absence de normes d'accessibilité, ainsi que les idées fausses et les préjugés des employeurs.

- Les responsables de l'AIT devraient aider les étudiants à comprendre les droits et responsabilités liés à l'accessibilité, les éduquer à l'autoreprésentation et élaborer un plan d'action pour communiquer leurs limitations fonctionnelles, leurs besoins, leurs forces, leurs compétences et leur expertise aux employeurs.
- Les EEPS devraient proposer aux étudiants vivant avec un handicap des formations sur le lieu de travail portant sur l'autoreprésentation, la communication, la résolution des conflits et le professionnalisme; ils devraient également produire des formulaires électroniques permettant de suivre l'expérience d'AIT.
- Les employeurs devraient offrir une formation interne au personnel, demander aux étudiants comment ils peuvent les soutenir et utiliser le temps entre le recrutement et la date d'entrée en fonction pour mettre en place des adaptations.

Étape 5 : Expérience d'AIT.

Les difficultés à surmonter à ce stade comprennent l'absence d'une culture organisationnelle qui apporte du soutien et

permet des conversations ouvertes sur les handicaps et les adaptations, l'absence de garantie que les adaptations fournies aux personnes concernées pendant leurs études seront automatiquement transférées dans l'expérience d'AIT, et l'absence de politiques et de procédures pré-établies.

- Les responsables de l'AIT devraient cerner les besoins propres à chaque personne et les soutiens appropriés. Ils devraient également communiquer ces informations à l'employeur.
- Les EEPS devraient mettre en œuvre des « prises de présence numériques » pour suivre les personnes vivant avec un handicap pendant l'expérience, créer des centres de ressources en ligne complets, offrir des occasions d'AIT internes à leurs étudiants et mettre en œuvre des plans d'évaluation approfondis à l'issue des expériences d'AIT.
- Les employeurs devraient autoriser des méthodes de travail créatives telles que des projets en équipe, proposer du mentorat, collaborer avec des organisations tierces et mettre en place des groupes de soutien par les pairs ou des groupes de personnes-ressources pour les employés.

Enfin, les résultats et les réflexions présentés dans ce document constituent un point de départ pour la conversation sur l'accessibilité numérique à l'AIT. En raison des ambiguïtés et des lacunes qui subsistent dans les relations entre les EEPS, les employeurs, les organisations communautaires et les personnes vivant avec un handicap, il reste encore beaucoup de discussions à mener sur la réglementation en vigueur et sur les responsabilités de chacun en matière d'accessibilité numérique à l'AIT.

Introduction : Une situation complexe

La Loi sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario (LAPHO) s'est donné pour objectif de rendre la province de l'Ontario entièrement accessible aux personnes vivant avec un handicap d'ici 2025.

C'est dans ce cadre que l'organisme eCampusOntario nous a sollicités pour étudier les obstacles que les étudiantes et étudiants en situation de handicap continuent à rencontrer dans leur recherche d'AIT et le rôle que pourrait jouer la transformation numérique dans l'accès à cette expérience.

La présente ressource s'adresse ainsi aux membres du corps professoral et du personnel des établissements d'enseignement postsecondaire, et notamment des responsables de l'AIT et de l'accessibilité. Le rôle des employeurs est également examiné, et quelques suggestions sont formulées concernant l'approche à adopter par les établissements pour renforcer la relation de ces derniers avec les personnes en situation de handicap.

L'objectif premier est d'encourager et de favoriser le dialogue entre les établissements d'enseignement, les organismes communautaires, les spécialistes de l'accessibilité et les employeurs des organisations hôtes sur le fonctionnement de l'AIT pour les personnes vivant avec un handicap. Que doit-on encore mettre en place pour que ces personnes puissent bénéficier d'une expérience équitable, pertinente et positive tout au long de leur parcours d'AIT, du début à la fin du projet, en incluant les démarches de candidature et de recrutement?

Les thèmes abordés dans le présent document sont par essence complexes. Leur définition ainsi que la façon dont on les exploite varient selon les personnes, les organisations, les secteurs et les établissements, et les résultats se révèlent parfois contradictoires. En effet, les catégories et les groupes sociaux ne sont pas touchés de manière uniforme par ces enjeux; on perçoit et on envisage ces derniers de diverses manières, les besoins et les attentes suivant la tendance. Les connaissances et l'expérience relatives à ces thèmes sont également de nature hétérogène, nature qui n'est pas sans conséquences sur les approches et les stratégies. Enfin, le manque de normalisation et d'uniformisation des pratiques ouvre la voie à l'exercice de la discrétion tant personnelle qu'institutionnelle, un phénomène qui conditionne profondément les décisions et les objectifs.

Conséquemment, nous avons adopté dans notre enquête une approche « multiméthode ». Les analyses de l'environnement ont été effectuées à partir des ressources et informations disponibles auprès des établissements postsecondaires de l'Ontario ainsi que de sources professionnelles (employeurs), juridiques et gouvernementales. Ce document contient ainsi un chapitre consacré à l'étude de la documentation d'où sont extraites les recommandations formulées à divers endroits de la présente ressource lorsqu'il y a lieu. Nous

avons également mené des analyses statistiques de données publiques (Statistiques Canada, entre autres) afin de broser un panorama général des sujets liés aux handicaps au Canada et en Ontario, auquel nous avons ajouté des analyses d'expériences pré et post-AIT tirées du tableau de bord du Rapport d'enquête sur les étudiants de la TRAES (produit par Blueprint ADE) afin d'avoir en main les données les plus récentes sur l'AIT et l'accessibilité. Enfin, nous avons réalisé 21 entrevues semi-structurées auprès d'une pluralité d'acteurs : agents et gestionnaires en accessibilité, conseillers en orientation professionnelle, agents de soutien à l'apprentissage pour les personnes vivant avec un handicap, responsables et gestionnaires de l'AIT ou de l'apprentissage pratique, développeurs de produits numériques ou de l'apprentissage en ligne, professionnels de l'engagement communautaire et du développement organisationnel, et représentants d'organismes communautaires.

Pour traiter ces sujets – l'AIT, les handicaps et l'accessibilité numérique –, nous avons opté pour une approche intersectionnelle, afin de sensibiliser les acteurs à la multiplicité des facteurs qui rendent chaque expérience unique et qui, par conséquent, nécessitent d'adapter les interventions dans la poursuite d'un objectif commun. Ce cadre de travail se fonde sur le concept d'« [universalisme ciblé](#) » selon lequel les stratégies mises en place pour atteindre des

objectifs universels (par exemple l'accessibilité) doivent être autant que possible ciblées selon la situation structurelle, culturelle et géographique des différents groupes sociaux.

Afin d'exposer la complexité des situations de handicap auxquelles sont confrontés les responsables de l'AIT et de l'accessibilité, notre cadre reproduit le parcours ordinaire d'une expérience d'AIT dans ses différentes étapes. Il illustre dans un premier lieu les situations courantes pour chacune des étapes, puis propose de bonnes pratiques et formule des recommandations selon une approche écologique¹, à savoir une approche prenant en compte les actions et leurs conséquences depuis la plus petite échelle (la personne) à la plus grande (l'établissement et au-delà). De cette manière, le lectorat peut facilement repérer la situation concernée à chaque étape et les recommandations afférentes, et juger de l'échelle à laquelle elle se trouve.

En vue d'autonomiser les responsables et les établissements, nous présentons pour chaque étape une liste de questions, rassemblées dans l'Outil d'évaluation situé en fin de document. Grâce à cet outil, les responsables des établissements d'enseignement pourront évaluer eux-mêmes la situation actuelle, intervenir là où le besoin de solution est pressant, et améliorer leur mode de fonctionnement actuel.

1 L'approche écologique (développée par Urie Bronfenbrenner dans les années 1970 et 1980) nous fournit un cadre de pensée permettant de déconstruire de manière systématique les obstacles transversaux dans l'accès à l'AIT. Cette théorie s'intéresse à l'interaction entre différents facteurs (micro, méso et macro) et à la manière dont elle influence les comportements et le développement de l'individu. Elle sert ici à analyser à différents niveaux les facteurs qui favorisent l'accessibilité à l'AIT ainsi qu'à étudier les différentes façons dont les actions des responsables, des établissements et du système d'éducation supérieure peuvent contribuer à lever ces obstacles.

Observations supplémentaires

Si toutes les normes de l'actuelle LAPHO sont essentielles pour les questions d'accessibilité² et que la transformation numérique y est pour chacune d'elles présente, cette feuille de route met particulièrement l'accent sur les Normes pour l'information et les communications et l'accompagnement du personnel des établissements d'enseignement dans leur application, dans le cadre de l'apprentissage intégré au travail – étant donné que notre projet est centré sur l'accessibilité numérique à l'AIT.

Nous utilisons une **définition large de l'accessibilité numérique**, qui englobe ici toute stratégie et toute mesure relatives à la conception de sites Web, d'applications mobiles, de documents électroniques et de technologies d'assistance afin de permettre aux personnes vivant avec un handicap d'accéder à l'information, d'interagir avec l'outil et d'utiliser les services à disposition sans différence d'efficacité, d'intégration, ni de convivialité. La stratégie que nous privilégions pour parvenir à l'accessibilité numérique est la **transformation numérique**. À cette fin, et pour améliorer leur accessibilité, nous avons également cherché à savoir quels services, activités et produits actuels nécessiteraient une transformation numérique (et dans quelle mesure).

Par conséquent, l'analyse de l'accessibilité numérique à l'AIT mène à l'observation de la manière dont les personnes utilisent les outils numériques pour faire leurs recherches sur les programmes d'AIT et y être recrutées, et la manière dont elles effectuent les tâches, une fois inscrites à un programme d'AIT.

Bien entendu, la transformation numérique ne règle pas tout. Dans bien des cas, l'accessibilité est dépendante de la situation ad hoc, et la transformation numérique va parfois jusqu'à constituer un obstacle supplémentaire plutôt qu'une solution (par exemple, pour les personnes atteintes d'un TDAH qui ne souhaitent pas passer trop longtemps de suite à fixer un écran).

De ce fait, la transformation numérique peut être appréhendée selon trois angles :

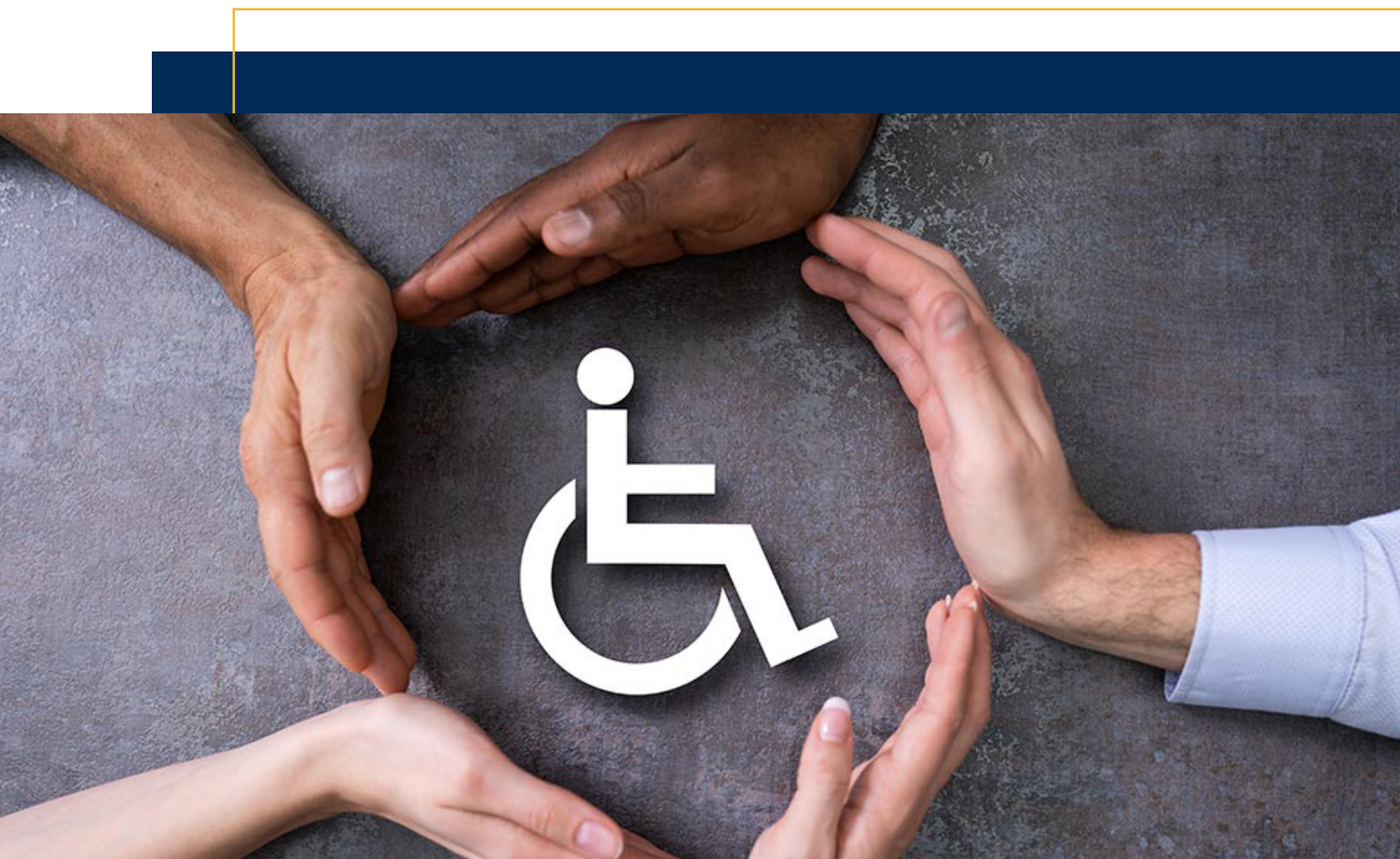
- a. L'organisation des activités de manière traditionnelle (en personne, sans présence du numérique). L'usage prolongé de l'écran (y compris pour des réunions et des présentations), peut être épuisant pour les personnes atteintes de TDAH, tandis qu'une réunion physique sera plus facile à supporter.
- b. L'enregistrement des activités traditionnelles et leur numérisation pour une consultation ultérieure. Cette méthode peut être la solution pour les personnes à l'aise avec la technologie, qui préfèrent éviter le contact direct.

2 [Normes d'accessibilité pour l'information et les communications](#), [normes d'accessibilité pour l'emploi](#), [normes d'accessibilité pour le transport](#), [normes d'accessibilité pour la conception des espaces publics](#) et [normes d'accessibilité du service à la clientèle](#).

- c. La conception et la prestation des activités sur un mode directement numérique, où l'apprentissage se fait entièrement à l'aide d'outils numériques et de multiples canaux de communication. Il s'agirait de la méthode idéale pour les étudiants en situation de handicap particulier qui ont besoin d'appareils d'assistance.

Il revient à chaque établissement et service d'analyser la situation et de s'y adapter, le tout dans un dialogue permanent avec les différents acteurs : les étudiantes et étudiants, les organismes communautaires spécialisés et les employeurs.

Enfin, ce document ne constitue en aucun cas un avis juridique. Il ne vise qu'à fournir de l'information et du soutien aux fins de l'accessibilité; on y réfère aux lois, à la législation, aux normes et aux codes en vigueur, tels que la LAPHO et le Code des droits de la personne de l'Ontario, qui font partie des instruments mentionnés dans les présentes. L'objectif de la TRAES en élaborant cette feuille de route est d'amorcer le soutien aux organismes et aux établissements en vue d'améliorer l'accessibilité. En cas de divergence entre la feuille de route et l'un des instruments législatifs concernés, c'est ce dernier qui prévaut.



Méthodologie

Analyse de l'environnement

Nous avons réalisé une analyse complète de l'environnement des 51 sites Web des établissements membres du consortium d'eCampus. Notre objectif premier était de recueillir des données sur la disponibilité et l'accessibilité des ressources sur l'AIT au sein de ces établissements. Dans un premier temps, notre analyse a porté sur l'ensemble des ressources d'AIT mises à disposition par ces établissements, des plus générales (programmes) aux plus spécifiques (services d'accompagnement sur mesure).

Dans un deuxième temps, nous avons resserré notre étude sur les dispositifs destinés à accompagner les personnes vivant avec un handicap tout au long du processus d'AIT. Pour ce faire, nous avons examiné les aspects de l'accessibilité intégrés dans les programmes d'AIT, qu'ils soient universels ou conçus pour les personnes en situation de handicap. À partir de notre étude de la documentation générale et juridique, d'où sont ressortis des éléments d'accessibilité numérique et de transformation numérique dans diverses composantes des services d'accessibilité, nous avons élargi notre recherche pour y inclure tout dispositif proposé sur les sites Web des établissements ainsi que dans leurs services d'accessibilité et d'AIT. Nous avons ensuite étudié l'intégration de la composante numérique au dispositif et sa mise en œuvre dans l'organisation. Nous avons enfin accordé une attention particulière aux règles d'accessibilité prévues avant, pendant et après le placement, afin d'obtenir une vision globale des dispositifs d'accompagnement.

Nous avons en outre élargi notre analyse de l'environnement aux autres ressources sur l'accessibilité (sans nous restreindre à l'AIT) mises à disposition par les établissements sur leurs sites Web. L'accent a ici été mis sur les politiques d'accessibilité des établissements ainsi que sur les différents dispositifs et les différentes ressources mises en place pour favoriser l'accessibilité dans la communauté d'enseignement.

L'objectif était de recueillir des informations précises sur l'ensemble des ressources d'AIT et des règles d'accessibilité proposées par les établissements membres d'eCampusOntario. Cette recherche nous a permis de repérer des tendances, d'identifier les lacunes et de répertorier les pratiques exemplaires en matière d'accessibilité pour l'accompagnement des personnes vivant avec un handicap dans leur programme d'AIT.

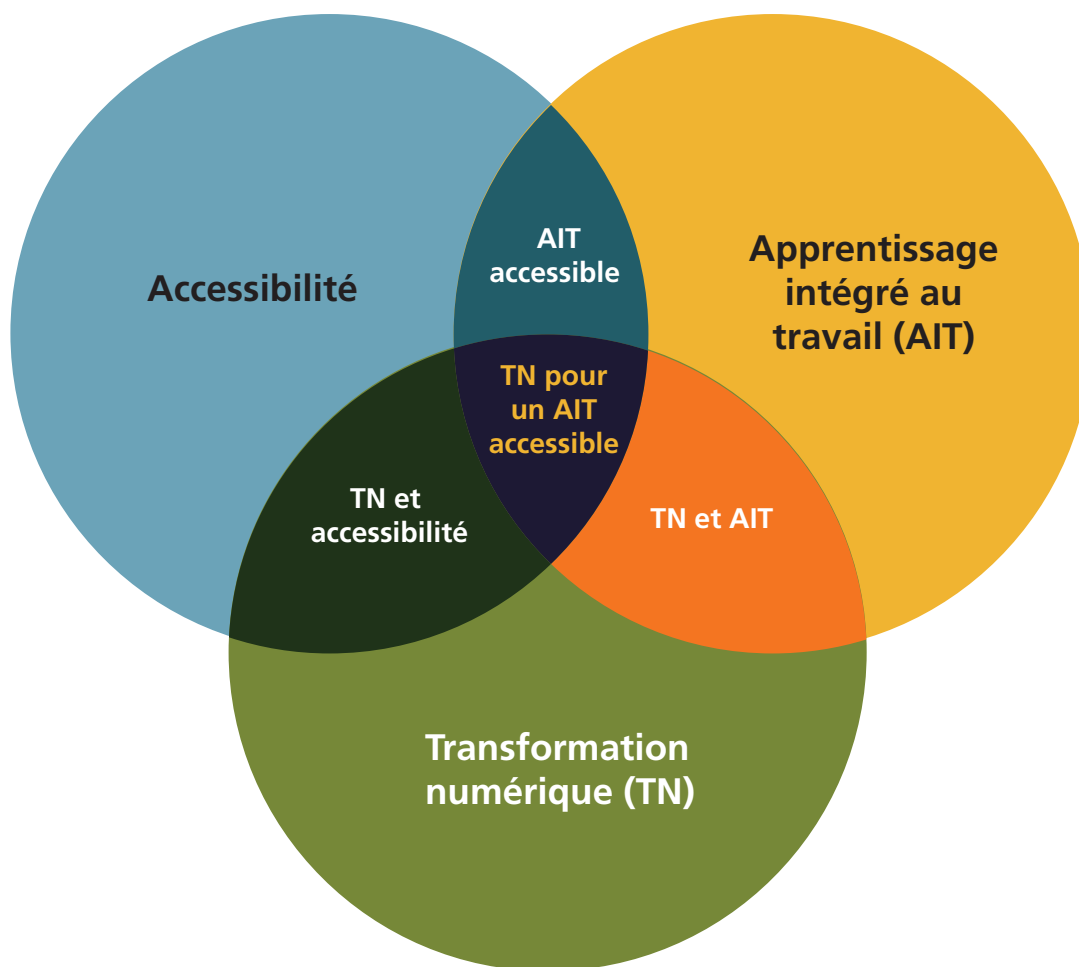
Nous avons aussi analysé deux autres secteurs de l'environnement : les organismes gouvernementaux et les organismes non gouvernementaux. Dans le premier secteur, nous avons considéré l'échelle provinciale (gouvernement de l'Ontario et ministère des Services aux aînés et de l'accessibilité) et l'échelle fédérale (gouvernement du Canada). L'analyse visait ici à recueillir et à étudier à partir de ces sources le contenu offert au public sur l'accessibilité, la LAPHO, et les adultes et les jeunes en situation de handicap. Le contenu recueilli au moyen de cette analyse Web comprenait à la fois des lois, des règles et des normes ainsi que des outils, des ressources et des services. Nous avons complété cette étude par une analyse plus large du même type de contenu, mais à l'échelle internationale, afin d'obtenir une vision globale de ce qui se fait actuellement en la matière.

Nous sommes ensuite passés à l'analyse des organismes non gouvernementaux (ONG) à différentes échelles (Ontario, Canada, international) afin de recenser les organisations travaillant sur l'accessibilité pour les jeunes ou les demandeurs d'emploi en situation de handicap, ou sur l'accessibilité numérique. Nous avons dressé pour ces ONG la liste de leurs sites Web et de leurs personnes-ressources, ainsi que des principaux outils, ressources et services proposés par chacune (voir tableau compilant ces informations (p. 71). Cette analyse nous a permis de décrire le contexte dans lequel les établissements, les praticiens de l'AIT et les personnes vivant avec un handicap, parmi d'autres acteurs clés, se situent en matière d'accessibilité.

La prise en compte de données provenant de milieux variés (éducatif et non éducatif) visait à brosser un portrait plus complet de l'état actuel de l'accessibilité et des possibles perspectives pour améliorer cette dernière et la qualité des programmes d'AIT.

Examen de la documentation

Nous avons procédé à un examen méthodique de la documentation clé, à l'intersection entre accessibilité, AIT et transformation numérique. Même si l'analyse portait particulièrement sur la documentation se situant au croisement de ces trois thèmes, nous avons ajouté des documents qui ne couvraient que deux de ces thèmes.



En raison de l'axe de notre projet, la priorité a été donnée à la documentation de l'Ontario, puis à celle du Canada; nous avons aussi puisé quelques ressources aux États-Unis, au Royaume-Uni, en Australie et en Nouvelle-Zélande, pour réaliser l'analyse comparative. Nous avons pris en compte à la fois littérature grise et littérature scientifique. Dans cet esprit inclusif, nous avons mené des recherches par mots clés et l'opérateur booléen « OR », en anglais, sur EBSCO, Google et Google Scholar ainsi qu'avec le moteur de recherche de l'Education Resources Information Center (ERIC). Nos principaux mots clés de recherche comprenaient des combinaisons des éléments suivants³ :

- **Variations sur les termes désignant l'AIT :** WIL (AIT), *work integrated learning* (apprentissage intégré au travail), *experiential learning* (apprentissage par l'expérience), *internship* (stage de travail), *co-operative education* (enseignement coopératif).
- **Terminologie de l'accessibilité et du handicap :** *accessib** (accessib*/accès), *disab** (handicap), *people with disabilities* (personne vivant avec un handicap), *students with disabilities* (étudiants vivant avec un handicap), *Accessibility for Ontarians with Disabilities Act* (Loi sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario), AODA (LAPHO).

- **Termes liés à la transformation numérique :** digital transformation, digitization, digitalization (transformation numérique), digital accessibility (accessibilité numérique), digital (numérique).
- **Données géographiques :** Ontario, Canada.

L'utilisation libre de ces termes de recherche a donné lieu à des centaines de résultats dont la plupart se sont révélés inutilisables pour l'étude présente. Nous avons donc resserré notre recherche à l'aide d'une sélection de termes combinés (à savoir, les termes *work integrated learning*, *experiential learning*, *accessib**, *disab**, *students with disabilities*, *AODA*, *digital*, *Ontario* et *Canada*), qui nous a permis de dégager quelques dizaines de résultats pertinents, débouchant in fine sur une sélection d'une vingtaine de documents pour ce projet.

La principale revue citée dans ce travail est *l'International Journal of Work-Integrated Learning* (IJWIL), suivie des périodiques suivants : *l'International Journal of Inclusive Education*, la revue *Higher Education, Skills and Work-Based Learning*, le *Journal of Higher Education Policy and Management*, *l'Asia-Pacific Journal of Cooperative Education* et la revue *Studies in Higher Education*. Dans la littérature grise, les sources principales ont été les organismes eCampusOntario, le Conseil ontarien de la qualité de l'enseignement supérieur (COQES), l'Association nationale des étudiant(e)s handicapé(e)s au niveau postsecondaire (NEADS) et l'Université métropolitaine de Toronto.

³ Les termes sont indiqués en anglais étant donné que la recherche s'est effectuée exclusivement en anglais, avec leur traduction en français entre parenthèses.

Entrevues

Nous avons effectué 21 entrevues semi-structurées axées sur les sujets suivants : difficultés et obstacles actuels que rencontrent les personnes vivant avec un handicap en recherche de programmes d'AIT, outils – dont outils numériques – et stratégies mises en place par les personnes interrogées pour accompagner ces personnes, solutions envisageables et rôle éventuel de la transformation numérique dans ce domaine, ainsi que les ressources internes (établissements) et externes (organismes communautaires, employeurs) nécessaires pour aller de l'avant et les actions à mener en priorité.

Nous avons interrogé des agents et gestionnaires en accessibilité, des conseillères et conseillers en emploi, des agents de soutien aux personnes vivant avec un handicap, des responsables et gestionnaires de services d'apprentissage par l'expérience et d'AIT, des développeurs de produits numériques et d'apprentissage en ligne, des équipes d'engagement communautaire et de développement organisationnel ainsi que des porte-parole d'organisations communautaires. Afin de garantir l'anonymat de ces personnes, les titres exacts de poste et les noms des structures dont elles dépendent n'ont pas été mentionnés.

Le recrutement a été réalisé au moyen de l'annonce du projet auprès des membres d'eCampusOntario et de la TRAES ainsi que sur LinkedIn. Une fois les entrevues démarrées, nous avons utilisé une méthode d'échantillonnage en boule de neige, afin d'élargir l'échantillon à des personnes-ressources des réseaux professionnels de chacun des acteurs interrogés.

Toutes les entrevues, d'une durée de 30 à 45 minutes, se sont déroulées et ont été enregistrées sur Zoom, puis ont été transcrites à l'aide de l'IA.

Enfin, nous avons procédé à l'analyse thématique en suivant la structure des étapes du présent rapport, de l'étape d'information à celle de la réalisation des expériences d'AIT. Pour ce faire, nous avons d'abord communiqué la structure, les questions et le formulaire de consentement aux personnes interrogées, en amont de l'entrevue. L'information pertinente en a ensuite été extraite, et réintégrée dans l'étape correspondante. Nous avons également traité de sujets qui apparaissaient de manière spontanée au cours des entrevues.

Analyse des données

Pour dresser le profil actuel des personnes en situation de handicap intégrant des programmes d'AIT, nous avons consulté les données sur les étapes en amont et en aval des expériences d'AIT du tableau de bord du Rapport d'enquête sur les étudiants de la TRAES produit par Blueprint ADE. En effet, le programme d'AIT de la TRAES comprend un sondage en début et en fin de stage. Les données utilisées dans ce rapport proviennent des résultats recueillis entre octobre 2022 et mars 2024.

Le premier sondage (pré-stage) apporte de précieuses informations socioculturelles et démographiques sur l'identité de ces étudiantes et étudiants, tandis que le deuxième sondage (post-stage) renseigne sur l'expérience d'AIT en elle-même. Il s'agissait, dans notre évaluation, d'analyser les correspondances entre premier et deuxième sondage. Celle-ci se présentait ainsi sous forme de tableaux statistiques indiquant le taux de réponses reçues selon le point évoqué, tel que l'apport social et affectif de l'expérience ou encore la satisfaction éprouvée par rapport à l'AIT. Notons que le trop faible volume de réponses provenant de personnes vivant avec un handicap a rendu difficile l'approfondissement de l'étude et la comparaison des profils entre personnes ayant ou n'ayant pas de handicap. Cette analyse a toutefois permis de donner un aperçu général du profil des étudiantes et étudiants ayant suivi un AIT.

Définitions : Le handicap

Contexte de la notion de handicap et définitions actuelles

La notion de handicap s'est profondément transformée au Canada depuis le milieu du 20^e siècle, sous l'effet de l'évolution du regard de la société, des efforts de visibilisation et de la mise en place de politiques et de lois sur l'inclusion. Avant le 20^e siècle, il n'existait aucune assistance universelle pour les personnes en situation de handicap. En raison du manque d'informations à leur sujet, nombre de ces personnes étaient alors fortement exposées à la discrimination, exercée sous de multiples formes (Medjuck, 2015).

Jusqu'au milieu du 20^e siècle, l'assistance charitable a constitué le modèle dominant, introduit par les autorités religieuses. Ce modèle présentait les personnes vivant avec un handicap comme des objets de pitié, des récepteurs passifs d'actes de charité et de bienfaisance. Cette définition leur retirait toute autonomie, en faisant d'eux des individus dépendants de la bonne volonté d'autrui, incapables de maîtriser seuls le cours de leur vie (McColl, 2020).

C'est au milieu du 20^e siècle qu'apparaît un nouveau cadre pour les personnes en situation de handicap : l'idée de réinsertion. Vient ensuite le modèle économique, qui définit leur valeur pour la productivité et l'autosuffisance économique. C'est à cette époque que naissent la réadaptation professionnelle, les ateliers protégés et les prestations d'invalidité. Ce modèle ne reconnaît en revanche pas entièrement le potentiel des personnes vivant avec un handicap, les réduisant très souvent à des individus dépendants de l'aide sociale, plutôt que de les considérer comme des acteurs véritables de la société.

Par la suite, le modèle sociologique, apparu dans les années 1950-1960, isole les personnes en situation de handicap du reste de la société, les reléguant aux marges. Dans le même ordre d'idées, la définition dominante au 20^e siècle, sous le modèle biomédical, considère le handicap comme le résultat d'un défaut ou d'une anomalie à corriger. Cette approche suppose qu'il suffit de résoudre le handicap par la voie médicale pour régler tout problème (McColl, 2020).

Les définitions modernes du handicap naissent des mouvements sociaux qui voient le jour à la fin du 20^e siècle (Galer, 2015). Dans les années 1970, un changement se fait sentir au Canada dans le regard porté sur le handicap et les efforts de sensibilisation à ce sujet. Des personnes vivant avec un handicap commencent à créer leurs propres associations, en partie encouragées par les revendications de l'époque et les mouvements des droits civiques. Cette évolution conduit à l'établissement de groupes officiels, qui plus tard se rassemblèrent au pays pour former le Conseil des Canadiens avec déficiences. Les années 1980 sont marquées par un regain d'intérêt pour les droits des personnes vivant avec un handicap; cela a débouché sur l'intégration du handicap à la *Charte canadienne des droits et des libertés*, suivie en 1986 par la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*.

Après une période de reculs amenée par la récession des années 1990, le 21^e siècle voit l'adoption de la *Loi sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario* (LAPHO). La LAPHO marque une progression législative notable vers la création d'une société « sans obstacle » pour les personnes en situation de handicap dans la province. Ce regain d'intérêt

public et d'engagement politique aboutit à l'adhésion du Canada en 2010 à la *Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées* (CNUDPH) (Galer, 2015). Cette adhésion conforte l'engagement du Canada à faire progresser les droits des personnes vivant avec un handicap ([gouvernement du Canada, 2023](#)).

La notion de handicap aujourd'hui ne peut se passer des définitions provinciales, fédérales et internationales du terme. À l'échelle internationale, le Canada s'appuie sur les normes mondiales en la matière telles que la CNUDPH qui, à la pleine égalité devant la loi des personnes handicapées, ajoute la défense et la garantie de l'ensemble des droits de la personne ([gouvernement du Canada, 2022](#)). Par ailleurs, la Classification internationale du fonctionnement, du handicap et de la santé (CIF) élaborée par l'Organisation mondiale de la Santé fournit un cadre qui tient compte de la nature multidimensionnelle du concept de handicap, en englobant autant les incapacités et les déficiences que les restrictions à la participation. Le terme est défini ainsi : conditions défavorables résultant de l'interaction de l'état de santé d'une personne avec des facteurs contextuels comme son environnement ou des éléments personnels (Organisation mondiale de la Santé, s.d.).

Le Guide fédéral de référence sur l'incapacité du **gouvernement du Canada** définit le handicap comme étant « un phénomène complexe qui correspond à une interaction entre des caractéristiques du corps et de l'esprit d'une personne et les caractéristiques de la société dans laquelle elle vit » ([gouvernement du Canada, 2022](#)). Compte tenu de la complexité du terme, il n'existe pas de définition universelle de la notion s'appliquant à tous les programmes fédéraux. En lieu et place d'une telle définition, le gouvernement fédéral recommande la

consultation des définitions internationales comme celles de l'OMS et de la CNUDPH.

Enfin, à l'échelle provinciale en Ontario, la LAPHO se conforme à la définition du terme élaborée dans le Code des droits de la personne de l'Ontario.

Définitions officielles du « handicap »

Au niveau international :

CNUDPH, Article 1 – Objet : « Par personnes handicapées on entend des personnes qui présentent des incapacités physiques, mentales, intellectuelles ou sensorielles durables dont l'interaction avec diverses barrières peut faire obstacle à leur pleine et effective participation à la société sur la base de l'égalité avec les autres. » ([source](#))

Au niveau fédéral :

Loi canadienne sur l'accessibilité : Le handicap désigne « [une] déficience notamment physique, intellectuelle, cognitive, mentale ou sensorielle, [un] trouble d'apprentissage ou de la communication ou [une] limitation fonctionnelle, de nature permanente, temporaire ou épisodique, manifeste ou non et dont l'interaction avec un obstacle nuit à la participation pleine et égale d'une personne dans la société ». ([source](#))

Loi sur l'équité en matière d'emploi : Une personne en situation de handicap représente toute « personne qui [a] une déficience durable ou récurrente soit de [ses] capacités physiques, mentales ou sensorielles, soit d'ordre psychiatrique ou en matière d'apprentissage et [...] qui considère qu'elle a des aptitudes réduites pour exercer un emploi ». ([source](#), p. 2)

Loi canadienne sur les droits de la personne : La notion y est définie comme toute « déficience physique ou mentale, qu'elle soit présente ou passée, y compris le défigurement ainsi que la dépendance, présente ou passée, envers l'alcool ou la drogue ». ([source](#), p. 12)

Au niveau provincial :

Code des droits de la personne de l'Ontario (le Code) : L'article 10 du Code définit le « handicap » comme suit :

1. Tout degré d'incapacité physique, d'infirmité, de malformation ou de défigurement dû à une lésion corporelle, une anomalie congénitale ou une maladie, et, notamment, le diabète sucré, l'épilepsie, un traumatisme crânien, tout degré de paralysie, une amputation, l'incoordination motrice, la cécité ou une déficience visuelle, la surdité ou une déficience auditive, la mutité ou un trouble de la parole, ou la nécessité de

recourir à un chien-guide ou à un autre animal, à un fauteuil roulant ou à un autre appareil ou dispositif correctif;

2. État d'affaiblissement mental ou déficience intellectuelle;
3. Difficulté d'apprentissage ou dysfonctionnement d'un ou de plusieurs des processus de la compréhension ou de l'utilisation de symboles ou de la langue parlée;
4. Trouble mental;
5. Lésion ou invalidité pour lesquelles des prestations ont été demandées ou reçues dans le cadre du régime d'assurance créé aux termes de la Loi de 1997 sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail ([source](#)).

Loi sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario (LAPHO) : même définition que celle donnée dans le Code.



Définitions : L'accessibilité

Dans l'accessibilité, l'accent est souvent mis sur les aménagements prévus pour les handicaps et obstacles physiques. Or il ne s'agit pas du seul domaine où l'accessibilité est importante : cette notion est bien plus vaste.

À l'échelle internationale, la [Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées](#) (CNUDPH) est un traité global qui garantit les droits de la personne, pour tous types de handicaps. L'accessibilité des technologies de l'information et de la communication (TIC) y est considérée comme un droit fondamental. Le Canada l'a ratifiée en 2010.

À l'échelle du pays, le Canada a adopté la [Loi canadienne sur l'accessibilité](#) (LCA) en 2019. Cet instrument vise à préciser et éliminer les obstacles existants ainsi qu'à prévenir l'installation d'autres obstacles dans le secteur public, les sociétés d'État et les organismes fédéraux, dans les domaines prioritaires suivants : l'emploi, le cadre bâti, les TIC, les communications, les technologies autres que les TIC, l'acquisition de biens et services, la conception et la prestation de programmes et de services et les transports. Selon la Loi : «

L'accessibilité passe par l'instauration de communautés, de milieux de travail et de services qui permettent à chaque personne de participer pleinement dans la société et sans obstacle [...]. »

La province de l'Ontario dispose de deux principaux instruments législatifs sur l'accessibilité. Le premier, la [Loi sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario](#) (LAPHO), existe depuis 2005. L'objectif de la [LAPHO](#) est de rendre la province accessible à tous les Ontariens et Ontariennes par l'établissement de normes d'accessibilité auxquelles les organisations, qu'elles appartiennent au secteur public, privé ou sans but lucratif, sont tenues de se conformer. La LAPHO vise à atteindre l'accessibilité totale dans la province d'ici 2025. L'accessibilité y est définie comme la conception de produits, d'appareils électroniques et d'environnements exploitables par les personnes vivant avec un handicap. Cette définition, qui se limite aux personnes en situation de handicap, est plus restreinte que celle de la LCA. Ainsi que l'énonce le site Web consacré à la LAPHO (en anglais) :

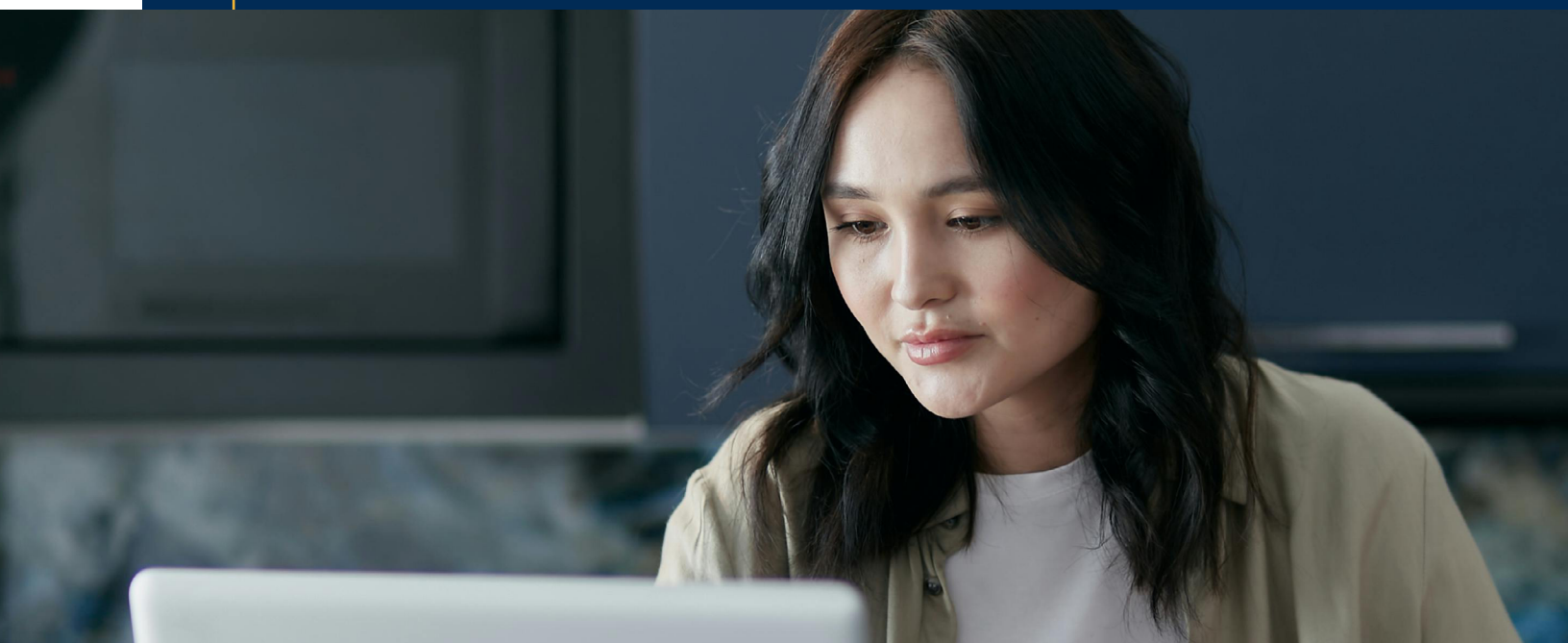
« L'objet de la LAPHO est d'élaborer et de mettre en œuvre des normes ou règles d'accessibilité, ainsi que d'en contrôler l'application, pour que tous les Ontariens et Ontariennes puissent bénéficier d'un accès aux services, aux programmes, aux espaces et à l'emploi. Ces normes aident les organisations à prévenir ou à éliminer les obstacles qui restreignent le potentiel des personnes en situation de handicap dans leurs activités, les lieux qu'elles peuvent fréquenter et l'attitude des fournisseurs de service à leur égard. »
[Traduction]

À cet effet, cinq normes ont été établies, regroupées dans le Règlement sur les normes d'accessibilité intégrées (RNAI). Ces cinq normes sont :

1. [Les normes pour l'information et les communications](#)
2. [Les normes pour l'emploi](#)
3. [Les normes pour les transports](#)
4. [Les normes pour la conception des espaces publics](#)
5. [Les normes pour les services à la clientèle](#)

Le second instrument législatif est le [Code des droits de la personne de l'Ontario. Le Code](#), institué par la Commission ontarienne des droits de la personne (CODP), interdit les actions qui constituent de la discrimination contre certaines personnes en fonction de l'un des motifs les protégeant dans un secteur social protégé. Le handicap est l'un de ces motifs, qu'il soit un handicap présent, passé ou perçu. Adopté en 1962, ce code est le premier de la sorte au Canada.

Bien qu'elles ne soient pas juridiquement contraignantes, les [Règles pour l'accessibilité des contenus Web](#) (WCAG) constituent une autre ressource essentielle en matière d'accessibilité. Le Consortium World Wide Web (W3C) et l'Initiative pour l'accessibilité du Web (WAI) sont à l'origine des normes internationales contenues dans les WCAG, qui fournissent des orientations sur l'accessibilité des contenus Web, notamment pour les personnes en situation de handicap. **La LAPHO exige actuellement que les sites Web publics soient conformes au niveau AA des WCAG 2.0.**



Normes pour l'information et les communications de la LAPHO

Comme cité plus haut, parmi les cinq ensembles de normes compris dans le *Règlement sur les Normes d'accessibilité intégrées* (RNAI), les [Normes pour l'information et les communications](#) constituent la référence principale à notre projet sur l'accessibilité numérique.

Les Normes pour l'information et les communications de la LAPHO sont une liste des règles obligatoires que doivent suivre les organisations dans la création, la communication et la réception d'information et de communications, pour les rendre accessibles aux personnes en situation de handicap. Ces normes garantissent l'égalité des chances dans l'apprentissage et la participation à la vie sociale.

Dans ce cadre, les organisations doivent disposer à la demande de formats accessibles ou d'aides à la communication lorsqu'elles renseignent des personnes en situation de handicap. Les formats accessibles, parfois appelés « médias substituts » consistent en de la documentation imprimée, manuscrite ou illustrée de sorte que les personnes malvoyantes puissent y avoir accès (braille, grossissement, etc.). Les aides à la communication permettent quant à elles d'avoir accès à des informations audio de manière visuelle (interprétation en langue des signes, sous-titres, transcription, etc.).

Les organisations doivent collaborer avec la personne demandeuse d'informations pour déterminer le format ou l'aide requise. S'il est impossible de convertir la documentation dans un

format ou dispositif d'aide précis, l'organisation doit en donner les raisons et fournir la synthèse des informations demandées. Ces règles s'appliquent également aux processus de rétroaction (réception et réaction) ainsi qu'aux procédures et plans d'urgence accessibles au public et des renseignements de sécurité publique.

Les sites Web des organisations doivent enfin être entièrement accessibles, applications Web comprises. Ils doivent respecter les [Règles pour l'accessibilité des contenus Web qui permettent l'accessibilité Web](#) pour les personnes dont l'utilisation de l'ordinateur ou du cellulaire est différente, dû à leur handicap. Toute personne doit pouvoir consulter le Web au moyen de technologies rendant la navigation possible, sans action particulière, comme regarder un écran ou cliquer à l'aide d'une souris. Ces technologies comprennent par exemple la reconnaissance vocale, le lecteur d'écran ou les logiciels de grossissement d'écran.

Les informations que les employeurs doivent rendre accessibles sur demande au moyen de formats accessibles ou d'aides à la communication comprennent :

- Les documents ou annonces accessibles à tout membre du personnel d'une organisation (infolettres, renseignements sur la santé et la sécurité, annonces de mises à jour de politiques, notes de services ou renseignements informels au sujet d'activités sociales au travail);

- L'information essentielle à un travailleur pour la réalisation de son travail, telle que présentations et vidéos, documents et discussions de réunions, manuels et directives.

Les employeurs doivent consulter chacun des membres de leur personnel afin de déterminer le format et l'aide les plus pertinents ([La LAPHO donne une liste de types de formats accessibles et d'aides à la communication](#)).

Transformation numérique et accessibilité numérique

La transformation numérique est « un terme générique permettant de désigner l'évolution entraînée par l'installation progressive de la technologie dans notre quotidien » [Traduction]; elle décrit le paysage éducatif actuel (Johnson, 2023). Parmi les indicateurs de cette transformation, on trouve des tendances, comme la popularité grandissante des cours en ligne, l'adoption des technologies et l'emploi de l'intelligence artificielle (IA) dans l'enseignement postsecondaire (Johnson, 2023). Certaines de ces tendances se sont accélérées en raison du passage au tout à distance lors de la pandémie de COVID-19. La transformation numérique peut donc constituer un outil qui améliore l'accessibilité pour les personnes en situation de handicap, comme pour la population en général. Lorsque l'on parle de transformation numérique dans le cadre de l'accessibilité, le terme « d'accessibilité numérique » est étroitement lié à celui « d'accessibilité du Web ».

Selon [l'Initiative pour l'accessibilité du Web du W3C](#), [l'accessibilité du Web](#) signifie que « les sites Web, les outils et les technologies sont conçus et

développés de façon à ce que les personnes handicapées puissent les utiliser ». Plus précisément, dit-on, les personnes peuvent percevoir, comprendre, naviguer et interagir avec le Web ainsi que contribuer sur le Web. L'accessibilité du Web comprend tous les handicaps affectant l'accès au Web : auditif, cognitif, neurologique, physique, de la parole et visuel.

Le W3C souligne que l'accessibilité du Web peut également bénéficier aux personnes sans handicap, comme les personnes dont les capacités changent avec l'âge, les personnes utilisant un cellulaire, une montre connectée ou d'autres périphériques à petits écrans, ou pour des situations où la personne est limitée par son environnement (impossibilité, par exemple, d'écouter de l'audio), ou encore dans le cas d'une connexion Internet lente ou peu fiable.

L'accessibilité du Web comporte plusieurs **composantes fondamentales** :

1. **Contenu** : l'information présente sur une page Web ou une application (texte, images, etc.)
2. **Agents d'utilisateurs** : navigateurs Web, lecteurs de médias, etc.
3. **Technologie d'assistance** : lecteurs d'écran, commutateurs, etc.
4. **Utilisateurs** : leurs connaissances et expériences ainsi que leurs stratégies d'adaptation dans leur utilisation du Web.
5. **Développeurs** : concepteurs, codeurs, etc.
6. **Outils de création** : logiciels de création de sites Web
7. **Outils d'évaluation** : outils d'évaluation de l'accessibilité du Web, validateurs

Pour rentrer dans [les détails techniques de ces composantes, veuillez consulter cette page](#); pour des informations complémentaires sur l'Initiative du W3C, rendez-vous sur la page des [Principes fondamentaux de l'accessibilité](#).

L'accessibilité numérique est un terme voisin de celui d'accessibilité du Web. Il est communément abrégé, notamment en anglais, sous la mention **a11y**, dans laquelle le nombre 11 désigne les onze lettres manquantes du mot « accessibility ». À l'échelle internationale, des spécialistes du domaine utilisent les termes « accessibilité du Web » et « accessibilité numérique » de manière interchangeable (voir par exemple [l'Université de Californie à Berkeley](#) ou [AbilityNet](#), en anglais). D'autres, comme l'Association on Higher Education and Disability aux États-Unis, proposent une définition plus nuancée de l'accessibilité numérique : « L'accessibilité numérique consiste à concevoir des sites Web, des applications mobiles et des documents électroniques de manière à permettre aux personnes en situation de handicap d'acquérir les mêmes informations, d'entrer dans les mêmes interactions avec l'outil et de bénéficier des mêmes services que les personnes non handicapées, de manière tout aussi efficace, intégrée et conviviale » ([Association on Higher Education and Disability](#), en anglais).

La [Boîte à outils de l'accessibilité numérique d'eCampusOntario](#) considère un outil accessible lorsqu'il garantit l'accès équitable à la ressource, permettant aux personnes en situation de handicap de réaliser leurs tâches et de prendre des décisions en toute autonomie, dans une atmosphère bienveillante. Selon cette approche, l'accessibilité numérique « offre un accès équitable aux personnes qui utilisent la technologie d'assistance ou des mesures

d'adaptation personnelles pour réaliser certaines tâches numériques » – les mesures d'adaptation y étant considérées comme les modifications mises en place pour permettre à une personne vivant avec un handicap de participer pleinement à la situation ou d'accéder aux informations (Wilkie et al., s.d., p. 23).

Dans ce projet, nous adoptons la définition ouverte de « l'accessibilité numérique » qui englobe l'accessibilité de tout produit numérique (qu'il s'agisse d'un site Web, d'une application mobile, d'un document PDF, d'une vidéo ou de tout autre support).

L'un des aspects essentiels de l'AIT est que les étudiantes et étudiants se retrouvent simultanément sous la responsabilité des établissements dont ils dépendent, et des employeurs qui les accueillent. Il y a donc ambiguïté sur la législation (règles et politiques) qui prévaut – celle de l'établissement ou celle de l'employeur? – et la manière de répondre aux besoins et attentes du ou de la stagiaire. L'étude approfondie menée sur les règlements et les lois à l'échelle tant nationale que locale révèle le manque de recommandations ou de bonnes pratiques et leur imprécision, le cas échéant, dans le traitement de cette question. Ce manque de clarté, mentionné par nombre des personnes interrogées, est un véritable poids pour les étudiantes et les étudiants. Ces derniers doivent bien souvent effectuer eux-mêmes les recherches sur leurs droits et les défendre eux-mêmes, et fournir à cet effet des justifications à de multiples parties. Le risque de discrimination et de préjugés vient compliquer cette situation, rendant encore plus difficile leur parcours.

Examen de la documentation

Termes et acronymes couramment utilisés dans cet examen de la documentation :

AIT – Apprentissage intégré au travail EDI – Équité, diversité, inclusion

EEPS – Établissement d’enseignement postsecondaire

EPS – Enseignement postsecondaire

LAPHO – Loi sur accessibilité pour les personnes handicapées de l’Ontario

Le Code – Code des droits de la personne de l’Ontario

Le problème en contexte

Le gouvernement du Canada, comme de nombreuses provinces, soutient l’apprentissage intégré au travail (AIT) offert dans le cadre de l’enseignement postsecondaire (EPS) pour aider les étudiants et étudiantes à acquérir les compétences professionnelles nécessaires à leur transition vers le marché du travail (Gatto et al., 2020; Cukier et al., 2018). L’AIT est de plus en plus reconnu comme une solution pratique pour combler les « écarts de compétences », et il contribue au placement avantageux des étudiants au sortir de l’université (Cukier et al., 2018, p. 1). Par conséquent, de nombreux établissements d’enseignement postsecondaire (EEPS) du Canada se sont engagés à fournir à toute la population étudiante l’accès à l’AIT et, pour ce faire, plusieurs reçoivent du financement gouvernemental. Même la TRAES a constaté, dans son rapport de 2022 intitulé [*Empowering People for Recovery and Growth: 2022 Skills Survey Report*](#), que l’AIT est souvent incorporé au programme d’études, ce qui permet d’acquérir des compétences et de l’expérience pour entrer plus facilement dans le monde du travail.

Les employeurs semblent enthousiastes à l’idée d’accroître leur collaboration avec les EEPS pour

offrir de l’AIT. Selon le rapport de la TRAES mentionné précédemment, 94 % des employeurs sondés ont déjà établi des partenariats d’AIT avec des établissements postsecondaires, une proportion qui était de 86 % en 2020 et de 83 % en 2018. Un employeur explique : « Comme nous avons de plus en plus besoin de gens de talent, le secteur a resserré ses liens avec les établissements d’enseignement postsecondaire pour que les programmes d’études répondent aux besoins du marché. Les établissements postsecondaires ont également redoublé d’efforts pour s’assurer que leurs diplômés sont prêts à rejoindre le monde du travail le plus aisément possible » (Table ronde des affaires + de l’enseignement supérieur, 2022a, p. 14).

Toutefois, un constat inquiète : les avantages de l’AIT ne sont pas distribués également dans la population étudiante et les efforts ne suffisent pas pour garantir l’accès équitable aux programmes concernés. Un important rapport de recherche de Cukier et collaborateurs (2018) de l’Institut sur la diversité de l’Université métropolitaine de Toronto a mis en lumière le fait qu’en Ontario les membres de certains groupes, notamment les étudiants vivant avec un handicap, n’ont pas le même accès que les autres à l’AIT.

Les personnes en situation de handicap forment un [groupe visé par l'équité en matière d'emploi](#) en vertu de la Loi sur l'équité en matière d'emploi du Canada. Les personnes de ce groupe qui cherchent du travail peuvent être confrontées à des préjugés, conscients et inconscients, qui entraînent pour elles des taux disproportionnés de sous-emploi et de chômage (Itano-Boase et al., 2021). Selon les études, les possibilités d'emploi pour les diplômés universitaires ayant un handicap ressemblent à celles des personnes qui n'ont pas terminé le secondaire (Itano-Boase et al., 2021). Ce sont donc les groupes visés par l'équité en matière d'emploi, dont les étudiants handicapés, qui bénéficieraient le plus de l'AIT pour accroître leur employabilité (Itano- Boase et al., 2021).

Dans le projet et le présent examen de la documentation, la définition du handicap est large et inclusive. Le terme désigne autant les étudiants ayant des troubles d'apprentissage, intellectuels, cognitifs, physiques ou sensoriels que ceux qui ont des problèmes de santé mentale, des problèmes neurologiques ou une affection médicale chronique (Dollinger et al., 2023b). Le handicap peut être permanent, temporaire ou épisodique, et la personne peut avoir un ou plusieurs handicaps (Wilkie et al., s.d.). Il y a bien sûr des variations d'une personne à l'autre (Wilkie et al., s.d.).

Au cours des dix dernières années, le nombre de demandes d'adaptation et d'aide à l'accessibilité a franchement augmenté dans les établissements d'enseignement postsecondaire, particulièrement pour les personnes dont le handicap nécessite une intervention continue (Lanthier et al., 2023). Le Conseil ontarien de la qualité de l'enseignement supérieur rapporte que, dans les secteurs combinés des universités et collèges, l'inscription aux services des bureaux d'aide aux étudiants handicapés a augmenté de près de 80 % entre 2013-2014 et 2020-2021 (Lanthier et al., 2023). Dans bien des cas, les étudiants ont un « handicap invisible », comme un trouble de santé mentale.

Le Conseil ontarien de la qualité de l'enseignement supérieur rapporte qu'entre 2016 et 2023, le nombre de demandes de services pour trouble de santé mentale ou trouble du déficit de l'attention avec hyperactivité (TDAH) dans les universités ontariennes a augmenté de 76 % et 107 % respectivement (Lanthier et al., 2023). Et ces chiffres n'incluent que les étudiants ayant déclaré leur handicap auprès de leur établissement d'enseignement. Les données de Statistique Canada sur la population de 15 à 24 ans révèlent que, parmi les étudiants disant vivre avec un handicap (qui représentent 13 % de la population étudiante), 77 % présentaient soit un trouble de santé mentale, soit un trouble d'apprentissage (Gatto et al., 2021).

Comme le disent Gatto et collaborateurs, « [i]l n'est donc pas surprenant que les universités et collèges canadiens disent gérer une crise de santé mentale sur leurs campus » (2021, p. 301-302). L'offre de services d'accessibilité ne répond tout simplement pas à la demande. En parallèle, la complexité des mesures requises augmente également : « Il est de plus en plus fréquent que les étudiants aient plusieurs handicaps et cherchent à obtenir du soutien pour surmonter des obstacles qui vont au-delà de leur handicap déclaré (notamment pour des situations touchant les déterminants sociaux de la santé), et ils ont besoin d'aide dans des environnements d'apprentissage très variés, par exemple lors des expériences d'apprentissage pratique et dans les salles de classe à distance, des modalités qui sont devenues plus courantes pendant et après la pandémie ». (Lanthier et al., 2023, p. 6)

Il est clair que les acteurs clés de l'enseignement postsecondaire doivent agir de toute urgence pour que tous les étudiants reçoivent du soutien dans toutes les facettes de leur expérience éducative. La présente revue met l'accès sur l'apprentissage par l'expérience (ou l'apprentissage intégré au travail), qui se déroule souvent en dehors de la salle de classe, mais qui

présente autant, sinon plus d'obstacles à l'accès que l'apprentissage en classe.

Malheureusement, peu de recherches ont été effectuées sur la perception qu'ont les étudiants vivant avec un handicap de l'AIT et sur leur taux de participation à ce genre de programme, ou même sur les ressources auxquelles ils ont accès pour y participer (Gatto et al., 2020; Gatto et al., 2021). Selon les recherches actuelles, les établissements d'enseignement postsecondaire du Canada n'en font généralement pas assez pour assurer à ces étudiants et étudiantes un accès équitable à l'AIT. Cela pose problème à petite, à moyenne et à grande échelle :

- *À petite échelle ou à l'échelle individuelle (étudiants en situation de handicap) :* Il y a de nombreux avantages à s'inscrire à l'AIT pendant ses études postsecondaires, notamment parce qu'il donne de l'expérience concrète et pratique, permet l'acquisition de compétences qui favorisent l'employabilité, et ouvre de meilleurs débouchés. À titre de groupe visé par l'équité en matière d'emploi, les personnes vivant avec un handicap peuvent retirer d'énormes avantages de l'AIT, mais elles passeront à côté si elles ne bénéficient pas dès le départ d'un accès équitable.
- *À moyenne échelle ou à l'échelle institutionnelle (EEPS, employeurs et organisations d'accueil) :* L'inégalité de l'accès à l'AIT contrevient directement à de nombreux engagements institutionnels des EEPS canadiens envers l'équité, la diversité et l'inclusion (EDI). Si les étudiants vivant avec un handicap sont incapables d'avoir accès à tous les aspects de l'éducation (y compris l'apprentissage à l'extérieur de la classe) et que les programmes d'AIT ne respectent pas les engagements de l'établissement pour leur

inclusion, c'est donc que les efforts d'EDI ne portent pas fruit.

- *À grande échelle ou au-delà de l'échelle institutionnelle (société, économie, etc.) :* L'exclusion des étudiants en situation de handicap des programmes d'AIT causera des problèmes en aval au niveau de l'économie et de la main-d'œuvre, ce qui nuira à l'intégration professionnelle des diplômés concernés, car ils auront manqué des occasions d'affiner leurs compétences et d'acquérir de l'expérience concrète comme leurs pairs qui ne vivent pas avec un handicap. Cela exacerbe un problème qui existe déjà : souvent, des personnes vivant avec un handicap qui sont capables et prêtes à travailler ne trouvent pas d'emploi à cause d'enjeux macrosociaux, et ce bassin de talents est fortement sous-utilisé.

Résultats

On sait très bien que les personnes handicapées sont confrontées à de multiples obstacles et difficultés au moment d'accéder au marché du travail et d'y prendre une part active. Récemment, une étude (encore non publiée) menée par la TRAES sur le point de vue des employeurs au sujet des personnes en question a indiqué que les employeurs canadiens, malgré des efforts de bonne foi, sont nombreux à entretenir des préjugés, conscients et inconscients, envers elles, ce qui contribue au traitement inéquitable qu'elles reçoivent et à la marginalisation dont elles font l'objet dans les processus d'embauche et de recrutement, et sur le marché du travail de façon générale.

Pour bien des jeunes (dont ceux qui vivent avec un handicap), les études postsecondaires, et notamment les programmes d'AIT, constituent

une voie d'entrée sur le marché du travail. Toutefois, la recherche révèle l'existence de « mécanismes de triage » qui « excluent involontairement, mais automatiquement les étudiants de certains groupes sociaux » (Cukier et al., 2018, p. 1). Selon la littérature, il est évident que le paysage de l'AIT en Ontario est parsemé d'obstacles et d'embûches qui compliquent l'accès à l'AIT pour les étudiants en situation de handicap. Ces obstacles sont présents tant du côté des établissements d'enseignement que des employeurs.

Du côté des établissements d'enseignement

De nombreux EEPS canadiens ont des bureaux affectés à l'AIT ou à d'autres pratiques en lien avec le monde du travail (apprentissage expérientiel, choix de carrière, etc.). Les bureaux d'AIT n'ont souvent pas de processus formalisés pour répondre aux besoins des étudiants vivant avec un handicap et s'appuient alors sur divers mécanismes informels ou d'autres bureaux du campus (comme les services d'accessibilité) pour leur fournir un soutien (Cukier et al., 2018).

La plupart des établissements d'enseignement postsecondaire disposent également de bureaux pour les services d'accessibilité (services d'accessibilité pour les étudiants et services pour les étudiants vivant avec un handicap, bureau des mesures d'adaptation, etc.) Cependant, un rapport publié en 2018 par l'Association nationale des étudiant(e)s handicapé(e)s au niveau postsecondaire a révélé que, malgré les nombreux efforts déployés par le système d'éducation postsecondaire canadien pour améliorer l'accessibilité et l'inclusion des étudiants en situation de handicap, leurs besoins demeurent insatisfaits, en particulier en ce qui concerne l'AIT. L'un des principaux constats est que « l'expérience étudiante évolue, mais les efforts en matière d'accessibilité et d'inclusion

dans l'enseignement postsecondaire n'arrivent pas à suivre le rythme et se limitent aux études à proprement parler (salle de classe et apprentissage en ligne); il est particulièrement urgent d'accroître l'accès aux activités parallèles au programme, au développement professionnel et à l'apprentissage intégré au travail » (Association nationale des étudiant(e)s handicapé(e)s au niveau postsecondaire, 2018, p. 2). D'autres évaluations du système d'éducation postsecondaire de l'Ontario confirment que les tentatives d'améliorer l'accès à l'AIT sont « au mieux naissantes, la plupart des programmes n'ayant commencé que récemment à intégrer les parties prenantes concernées à la démarche d'amélioration des processus ». (Cukier et al., 2018, p. 30)

En dépit des progrès réalisés dans leurs domaines respectifs, les bureaux d'AIT et les bureaux de l'accessibilité restent fortement cloisonnés. Les deux sont présents sur les campus et les étudiants sont fréquemment en rapport avec l'un et l'autre, mais ils demeurent en grande partie indépendants et collaborent rarement. Cette approche cloisonnée, sans collaboration intersectorielle, s'avère problématique lorsqu'il est question d'AIT et d'accessibilité, car elle signifie que les établissements d'enseignement ne donnent pas toute l'aide nécessaire aux étudiants vivant avec un handicap pour les préparer au marché du travail (Gatto et al., 2020). Une étude portant sur les EEPS canadiens a révélé que 40 % ne faisaient aucune mention sur leur site Web du soutien offert à ces étudiants pour les activités de préparation au marché du travail, et que seulement 18 % mentionnaient les mesures d'aide à l'AIT (Gatto et al., 2020). Cette situation peut être attribuable à une tendance plus large qui s'observe dans le système d'éducation postsecondaire canadien, où les politiques institutionnelles en matière d'adaptations et d'accessibilité manquent souvent de clarté ou sont « mises en œuvre de façon variable et incohérente à l'échelle du pays » (Association nationale des étudiant(e)s handicapé(e)s au niveau postsecondaire, 2018, p. 40). L'Association

nationale recommande que les établissements d'enseignement postsecondaire qui bénéficient d'un financement gouvernemental pour offrir les programmes d'AIT soient tenus d'établir des politiques officielles qui précisent et communiquent aux étudiants leur droit légal de demander et de recevoir des accommodements raisonnables (Association nationale des étudiant(e)s handicapé(e)s au niveau postsecondaire, 2018).

En plus d'adopter des politiques officielles, il faut aussi élaborer des procédures formelles et offrir de la formation au personnel. Une étude réalisée auprès d'universités ontariennes rapporte que le personnel des bureaux d'AIT « n'est généralement pas au courant des inégalités et de la discrimination auxquelles sont confrontés les étudiants souvent marginalisés dans leurs programmes » et ne dispose pas de procédures formelles pour traiter les questions de diversité et d'inclusion soulevées par les étudiants en AIT; ils s'appuient sur des mécanismes réactifs et informels plutôt que sur des efforts proactifs pour trouver des réponses (Cukier et al., 2018, p. 1). Cette étude et d'autres études canadiennes révèlent également que, dans bien des cas, les membres du personnel qui travaillent avec les étudiants ne sont pas tenus de suivre une formation officielle sur l'EDI (Cukier et al., 2018) et que les personnes qui s'occupent de programmes d'AIT ne reçoivent généralement pas de ressources ou de formation au sujet de la transition des étudiants handicapés vers le marché du travail (Gatto et al., 2020). Cela explique en partie le manque de souplesse des politiques institutionnelles et les relations difficiles avec le personnel de placement que rapportent les étudiants concernés (Dollinger et al., 2023a).

Cependant, il ne faut pas rejeter la faute sur le personnel des établissements d'enseignement, car selon la littérature, il est confronté à ses propres difficultés dans son travail pour améliorer l'accessibilité sur le campus. Par exemple, on mentionne que les responsables de l'AIT et les membres du corps enseignant accomplissent des

tâches non reconnues (ou ce qu'on appelle du « travail invisible ») pour tenter d'accroître l'accessibilité (Bulk et al., 2021; Bulk et al., 2023). En voici quelques exemples :

- Faire des heures supplémentaires pour que les étudiants vivant avec un handicap aient un accès équitable à l'AIT.
- Apporter de l'aide psychologique, c'est-à-dire gérer le stress qu'entraîne l'obligation de garantir l'accessibilité des programmes, de même que les réactions émotionnelles des autres personnes (étudiants, corps enseignant, organisations d'accueil).
- Créer et cultiver des liens de confiance avec les étudiants, les organisations et les autres acteurs.
- Trouver l'équilibre nécessaire pour gérer les complications qui surviennent à cause du manque d'information et de ressources (Bulk et al., 2021; Bulk et al., 2023).

Le problème du « travail invisible » est qu'on le considère régulièrement comme étant superflu et facultatif, et que les efforts des personnes qui se battent pour l'accessibilité sont rarement reconnus. En conséquence, l'accès à l'AIT n'est pas équitable pour tous les groupes (Bulk et al., 2023). Les chercheurs encouragent les EEPs à réévaluer les tâches non reconnues qui devraient au contraire être valorisées, et celles qui pourraient être regroupées ou abandonnées (Bulk et al., 2021).

Des obstacles existent également au niveau institutionnel de façon générale. Cukier et collaborateurs ont analysé les universités ontariennes et observé ce qu'ils nomment des « mécanismes de tri » internes qui excluent automatiquement les étudiants de certains groupes sociaux tout en récompensant les autres, même si ce n'est pas intentionnel (2018, p. 15).

Par exemple, les conditions d'admission aux programmes d'AIT s'accompagnent souvent de l'obligation d'avoir une moyenne pondérée cumulative minimale, généralement de 70 % ou l'équivalent (Cukier et al., 2018, p. 15). Bien que ce critère puisse sembler objectif, il exclut en fait involontairement et de manière disproportionnée les étudiants marginalisés ayant un faible statut socioéconomique (Cukier et al., 2018), qui sont nombreux à occuper un ou plusieurs emplois à temps partiel ou à temps plein, ou qui ont des obligations familiales ou d'autres responsabilités qui leur prennent du temps en dehors de leurs études, ce qui peut faire baisser leurs notes. Ce sont pourtant les étudiants défavorisés qui bénéficieraient le plus de l'AIT, étant donné son influence sur le capital social, ses avantages pour le secteur de l'emploi et les possibles débouchés qu'il offre aux étudiants qui sortent de l'université (Cukier et al., 2018). À la moyenne générale s'ajoutent parfois des entrevues à passer dans le cadre du processus d'admission à l'AIT, et dont le but de filtrer les étudiants qui « ne possèdent pas toutes les compétences “comportementales” requises ou le savoir-être professionnel souhaité par les employeurs ».

(Cukier et al., 2018, p. 17) Ce type d'évaluation subjective augmente le risque que des préjugés involontaires, des stéréotypes et des malentendus sur le handicap se glissent dans le processus de sélection et entraînent l'exclusion des étudiants handicapés.

Une fois admis dans un programme d'AIT, les étudiants doivent trouver un employeur et de nombreux établissements leur demandent de se trouver eux-mêmes leur stage d'AIT, ce qui peut s'avérer problématique compte tenu des possibilités d'emploi déjà faibles pour les étudiants vivant avec un handicap (Boye, 2022). Après avoir offert ses services, l'étudiant peut être invité à passer un ou plusieurs entretiens. Les employeurs disposent alors de leurs propres critères de sélection pour choisir les candidats qu'ils jugent les plus « compatibles », décision qui

peut être très subjective (Cukier et al., 2018, p. 17). Bien que les pratiques de recrutement des employeurs puissent exclure les étudiants en situation de handicap, elles ne relèvent pas de l'établissement d'enseignement. Même lorsque ce dernier a le pouvoir d'exercer une influence sur les employeurs, rien n'indique qu'il s'en prévale. Comme le personnel de l'AIT accorde une grande valeur à ses relations avec les employeurs, il peut hésiter à contredire les employeurs qui adoptent des pratiques de recrutement discriminatoires (Cukier et al., 2018). Si les milieux de travail sont nocifs ou posent des problèmes d'accessibilité, les étudiants deviennent vulnérables (Boye, 2022). En général, les EEPS se concentrent sur l'accessibilité et l'inclusion dans les salles de classe (accommodements pour le travail scolaire, divulgation des incapacités, etc.), mais les étudiants sont souvent laissés à eux-mêmes en dehors de la classe, même si les deux aspects sont aussi essentiels l'un que l'autre (Aquino et Plump, 2022).

Obstacles du côté des employeurs

Lorsqu'ils interagissent avec les employeurs et l'environnement de travail, les étudiants handicapés sont confrontés à une autre série d'obstacles. Le Conseil ontarien de la qualité de l'enseignement supérieur signale que les étudiants en question sont moins susceptibles que les autres d'être satisfaits des étapes de candidature et d'entrevue du processus d'AIT (Chatoor et Balata, 2023). D'autres études indiquent que c'est au moment des entrevues que les étudiants des groupes visés par l'équité rencontrent le plus de difficultés (Cukier et al., 2018). Avant même d'arriver à cette étape, ils ont déjà dû faire des démarches complexes, par exemple pour s'inscrire aux services d'accessibilité de leur établissement ou pour obtenir un diagnostic médical, et ils doivent à nouveau parler de leur handicap aux employeurs

potentiels (s'ils choisissent de le faire). C'est également au stade de la candidature que ces personnes doivent poser des questions sur les adaptations possibles en cas d'embauche.

Cependant, elles choisissent dans bien des cas de ne pas parler de leur handicap à leur employeur (Chatoor et Balata, 2023). De nombreuses études menées partout dans le monde ont montré que les employeurs sont moins susceptibles de rappeler les candidats ayant révélé leur handicap et qu'ils jugent moins intéressants les candidats ayant des problèmes de santé mentale comparativement à ceux qui ont un handicap physique (Chatoor et Balata, 2023). Dans une étude australienne, les chercheurs ont demandé aux étudiants s'ils donnaient les détails de leur handicap ou de leur état de santé aux superviseurs de stage; la moitié d'entre eux ont répondu « non », 25 % ont dit « le mentionner, mais sans entrer dans les détails » et 25 % ont répondu « oui », ce qui signifie que 75 % des répondants ont choisi de ne pas tout révéler au sujet de leur handicap (Dollinger et al., 2023a). Parmi les raisons invoquées : la crainte d'être traités différemment, de ne pas être acceptés par l'organisation, d'être jugés par leurs superviseurs et de faire l'objet de préjugés; ils s'inquiétaient également de savoir si des adaptations seraient possibles (Dollinger et al., 2023a).

En Ontario, les étudiants des programmes d'AIT s'abstiennent de divulguer leur handicap, défendent rarement leurs droits et disent craindre les stéréotypes et la discrimination (Cukier et al., 2018). Les chercheurs ont constaté que les étudiants qui choisissent de parler de leur handicap ou de leur état de santé vivent des expériences positives, notamment en bénéficiant de mesures de soutien auxquelles n'ont pas accès les étudiants qui cachent leur handicap (Dollinger et al., 2023a; Cukier et al., 2018).

Ces résultats « soulignent l'importance d'encourager les jeunes vivant avec un handicap à exprimer leurs droits et de favoriser la collaboration entre les parties prenantes pour que les élèves soient à l'aise de demander des adaptations » (Cukier et al., 2018, p. 9).

Même une fois embauchés et intégrés dans un programme d'AIT, les étudiants vivant avec un handicap continuent de se heurter à des obstacles qui leur sont propres. L'AIT se déroule souvent à l'extérieur du campus, où le soutien de l'établissement d'enseignement est minime, voire inexistant. La plupart des organisations d'accueil assument l'entière responsabilité du travail quotidien de l'étudiant, mais les attentes manquent de clarté et de cohérence (Boye, 2022). Cela signifie que les expériences d'AIT peuvent varier considérablement d'un endroit à l'autre, laissant les étudiants vulnérables face à la culture de l'organisation d'accueil et aux éventuels problèmes d'accessibilité (Boye, 2022). Cette vulnérabilité les place dans des situations particulièrement précaires, sans soutien ou presque. Même lorsqu'on pose directement la question aux employeurs, ils répondent fréquemment que les ressources consacrées au soutien des étudiants de la diversité sont peu développées ou inexistantes (Itano- Boase et al., 2021).

Les personnes vivant avec un handicap font régulièrement état d'obstacles physiques et comportementaux dans leur environnement de travail. Les obstacles physiques comprennent les problèmes d'accessibilité dans le bâtiment (Dollinger et al., 2023a). Par exemple, un étudiant en fauteuil roulant peut se rendre compte en arrivant sur les lieux où il effectue son stage d'AIT qu'il ne peut même pas entrer parce qu'il n'y a que des escaliers. La recherche mentionne aussi l'existence d'obstacles comportementaux. Tout porte à croire que les employés handicapés sont

confrontés de manière disproportionnée à la discrimination, aux préjugés, aux stéréotypes et à d'autres attitudes négatives en milieu de travail. Cependant, la recherche montre également qu'ils sont deux fois plus susceptibles que les autres de signaler les problèmes comme le harcèlement et l'intimidation (Itano-Boase et al., 2021). Ils ont également peur de révéler leur handicap par crainte de la discrimination et des stéréotypes (Itano-Boase et al., 2021). En effet, le « handicap » est le motif de discrimination le plus souvent cité en vertu du Code des droits de la personne de l'Ontario, dans les plaintes déposées au Tribunal des droits de la personne de l'Ontario (Commission ontarienne des droits de la personne, 2018). Les personnes vivant avec un handicap disent aussi qu'elles ont de la difficulté à comprendre les mesures d'adaptation qu'elles peuvent demander, que la manière dont leurs supérieurs et leurs collègues les traitent pose problème, qu'elles craignent que leur handicap ou leur état de santé soit mal compris, et qu'elles ont peur de ne pas obtenir les adaptations nécessaires ou, dans des cas extrêmes, que leur état soit exacerbé par un environnement de travail inflexible n'offrant aucun soutien (Dollinger et al., 2023a).



Résultats de notre analyse de l'environnement

Les établissements postsecondaires de l'Ontario se sont engagés sur la voie de l'amélioration de l'accessibilité pour la population étudiante vivant avec un handicap. Les plans d'adaptation personnalisés, les technologies d'assistance et les services spécialisés sont quelques exemples de mesures mises en place dans ces établissements pour favoriser la participation pleine et équitable à l'activité des milieux d'apprentissage. Leur objectif est d'instaurer un climat propice à l'épanouissement des personnes vivant avec un handicap en valorisant la dignité, l'autonomie et l'équité.

Dans les prochaines pages, vous trouverez quelques bonnes pratiques, ressources et outils adoptés dans de nombreux établissements postsecondaires que nous avons jugé bon de présenter à titre de référence pour les responsables de programmes d'AIT ou d'accessibilité qui souhaitent évaluer la pertinence de leur offre de services ou enrichir les politiques, procédures et documents en vigueur dans leur organisation.

Plans sur l'accessibilité

Tous les établissements postsecondaires visés par l'analyse avaient mis en place une politique d'accessibilité, mais les plans sur l'accessibilité étaient plus rares. C'est pourquoi nous avons pensé donner quelques conseils sur la préparation d'un plan.

Le plan sur l'accessibilité est en quelque sorte une feuille de route : il décrit les étapes que doit suivre un établissement pour prévenir et éliminer les obstacles à l'accessibilité. Il fixe les mesures à prendre, le calendrier et les responsables de certaines tâches, en plus de permettre de suivre l'avancement de chaque initiative.

En vue de rendre la province pleinement accessible d'ici 2025, des normes afférentes à la LAPHO sont appliquées progressivement dans cinq grands domaines. Cette loi, qui a évolué au fil des ans, a donné naissance à deux règlements d'application : la Norme d'accessibilité pour les services à la clientèle en 2007 et le RNAI en 2011 ([source](#)).

Comme les établissements d'enseignement postsecondaire ne se conforment pas tous à ces normes selon la même approche, le contenu des plans sur l'accessibilité de chacun varie grandement. Alors que certains tiennent uniquement compte de la LAPHO principale, d'autres intègrent à la fois la LAPHO et le RNAI dans leur cadre de planification. Certains établissements prennent en compte des cadres législatifs plus larges, comme la *Charte canadienne des droits et libertés* ou le *Code des droits de la personne de l'Ontario* en plus de la LAPHO dans leur processus de planification. Ces différentes stratégies illustrent la complexité de la situation et la perspective globale nécessaire pour s'attaquer aux obstacles à l'accessibilité dans un cadre scolaire.

Tous les plans sur l'accessibilité en Ontario doivent être mis à jour après cinq ans. La plupart des établissements publient leur plan sur l'accessibilité pluriannuel sur leur site Web. Ces plans respectent généralement les normes dans les grands domaines énoncés dans la LAPHO.

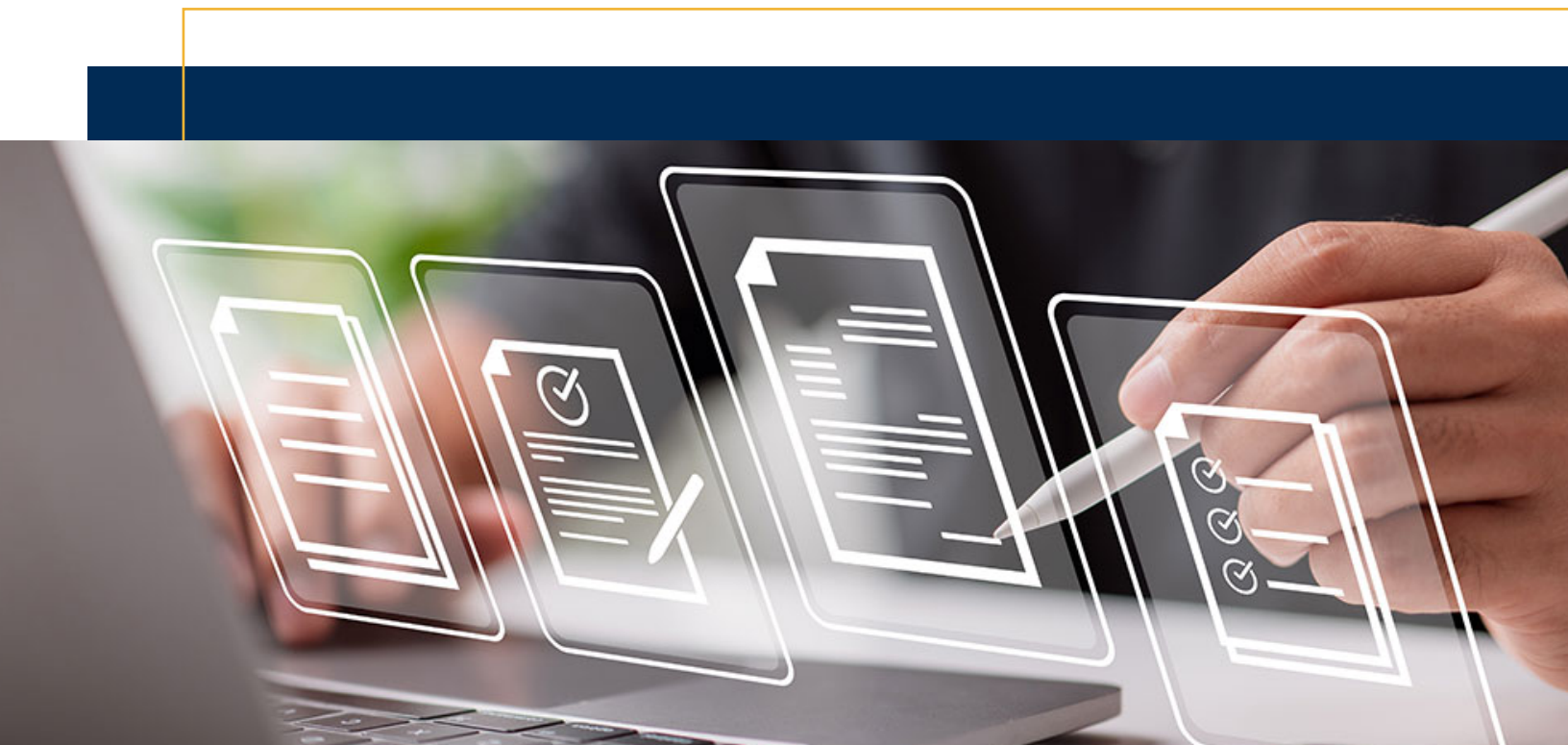
Dans certains plans, le contenu est présenté par thème (renforcement des capacités, amélioration de l'accès physique, intégration dans les services ou l'établissement, responsabilisation, éducation et formation, etc.). Même si les thèmes abordés varient, les plans ont tous des éléments en commun : ils précisent les livrables et résultats attendus, les mesures ou activités nécessaires à la conformité de l'établissement, les services ou équipes responsables de différentes tâches, ainsi que l'état d'avancement de différentes activités. Les plans encadrent les établissements en leur donnant une ligne de conduite claire pour atteindre leurs objectifs d'accessibilité et suivre leurs progrès au fil du temps.

Pour faciliter la préparation de plans sur l'accessibilité, le ministère des Services aux aînés et de l'Accessibilité de l'Ontario a créé un gabarit qui présente la structure type et quelques conseils de rédaction; une ressource précieuse pour toute organisation soucieuse d'améliorer son accessibilité. Ce document convivial et méticuleux accessible sur le [site Web du Ministère](#) est mis à la disposition des établissements qui s'apprêtent à rédiger ou à réviser leur plan sur l'accessibilité.

Rapports sur l'accessibilité

Publié annuellement, le rapport sur l'accessibilité est un compte rendu de la conformité d'un établissement aux normes sur l'accessibilité et des progrès réalisés vers ses objectifs d'accessibilité. Il comporte un bilan des réalisations, ainsi qu'une analyse des résultats par rapport aux objectifs et priorités d'accessibilité fixés pour l'établissement.

Le rapport peut aborder les grands domaines de la LAPHO ou reprendre les thèmes utilisés dans le plan sur l'accessibilité de l'établissement.



Le rapport fixe aussi les buts et objectifs pour la période à venir, aidant les parties prenantes à bien saisir l'ambition et l'orientation d'un établissement concernant l'accessibilité. Il est hautement important pour la transparence et la reddition de comptes, puisqu'il permet aux parties prenantes de faire le suivi des progrès et d'évaluer l'importance qu'accorde l'établissement à l'accessibilité au fil du temps.

Services d'accessibilité à l'apprentissage

Les services d'accessibilité offerts dans les établissements membres d'eCampusOntario respectent la LAPHO et reflètent la volonté de chacun à offrir des milieux d'apprentissage inclusifs. Ces services visent à soutenir les personnes vivant avec un handicap et à enrichir leurs expériences d'apprentissage.

Chaque établissement tient à jour une page Web sur l'apprentissage accessible qui permet à la population étudiante de bénéficier de services adaptés à ses besoins. Ces ressources sont rassemblées au même endroit pour faciliter l'accès à des mesures d'adaptation, à des outils et à des services de soutien essentiels à la réussite scolaire.

En voici quelques exemples :

1. **Mesures d'adaptation pour les examens** : Des mesures d'adaptation peuvent être prises pendant les examens et évaluations pour rendre les conditions équitables.
2. **Accès à des bourses d'études** : On peut accompagner les personnes vivant avec un handicap dans leur demande d'aide financière et de bourses.
3. **Services-conseils** : De l'accompagnement et du soutien peuvent être offerts par du personnel spécialiste des services aux

personnes vivant avec un handicap en fonction des besoins et des préoccupations propres à chacune.

4. **Mesures de soutien en classe** : Des stratégies et des mesures d'adaptation peuvent être mises en place pour favoriser la participation et l'apprentissage en classe.
5. **Technologies d'assistance** : Des logiciels, des outils informatiques et des appareils spécialisés peuvent être fournis pour atténuer les obstacles à l'apprentissage.
6. **Stratégies d'apprentissage** : Des stratégies et des techniques d'apprentissage personnalisées peuvent être adoptées pour améliorer les résultats scolaires.
7. **Services d'évaluation** : On peut analyser et évaluer les besoins d'un étudiant ou d'une étudiante pour déterminer les mesures d'adaptation et les services de soutien qui lui conviendraient le mieux.

La plupart des établissements proposent aussi des outils en ligne dans un souci d'accessibilité, par exemple :

- **Des formulaires en ligne** : Un étudiant ou une étudiante peut consulter des renseignements pertinents et présenter une demande de mesures d'adaptation au moyen de formulaires tirés de la page Web sur l'accessibilité de l'apprentissage.
- **Un module de prise de rendez-vous** : Une personne peut prendre rendez-vous avec un conseiller ou une conseillère à l'adaptation en quelques clics seulement à partir d'une plateforme en ligne.
- **Des applications d'apprentissage** : Le portail en ligne de l'établissement facilite l'accès à des applications et à des logiciels d'apprentissage à télécharger.

L'AIT et l'apprentissage par l'expérience

Tous les établissements membres du réseau eCampusOntario ont des pages Web dédiées aux services d'orientation professionnelle. Certains offrent leurs services d'AIT au même endroit, alors que d'autres ont plutôt une page Web distincte pour ce contenu. Ces ressources en ligne visent à renseigner la population étudiante sur le cheminement professionnel et différentes possibilités d'emploi.

Principales caractéristiques des services d'orientation professionnelle :

1. **Grande variété de possibilités d'AIT** : Les étudiants et étudiantes peuvent analyser diverses possibilités d'AIT de différentes formes (stages, programmes coopératifs, postes à temps partiel, programmes d'alternance travail-études et emplois d'été). Ce répertoire sert à promouvoir auprès de la population étudiante les possibilités

d'apprentissage pratique et d'épanouissement professionnel offertes.

2. **Aide à l'emploi** : En plus des offres d'emploi, les étudiants et étudiantes ont aussi accès à des ressources et à des outils pour mieux se préparer à accéder au marché du travail et favoriser leur employabilité, comme des modèles de curriculum vitae, des conseils pour la rédaction de lettres de motivation ou la préparation à une entrevue et des stratégies de réseautage, qui les aident à se tailler une place sur le marché du travail.
3. **Ateliers de perfectionnement** : Les établissements organisent ou suggèrent souvent des ateliers de perfectionnement et des colloques pour favoriser l'acquisition de certaines compétences professionnelles essentielles. Ces ateliers complémentaires à la formation scolaire permettent aux étudiants et aux étudiantes de développer leurs techniques de communication, leur esprit d'équipe, leur leadership et leurs aptitudes de résolution de problèmes, tous essentiels à la réussite professionnelle.



4. **Services d'orientation professionnelle personnalisés :** Des spécialistes en orientation professionnelle peuvent offrir des conseils et du soutien personnalisés. Ces séances individuelles permettent à une personne d'envisager différents cheminements de carrière, de se fixer des objectifs réalisables et de recevoir des conseils adaptés.
5. **Perspectives et tendances par industrie :** Les sites Web de services d'orientation professionnelle offrent de précieux renseignements sur plusieurs industries et secteurs d'activité (tendances dans le marché du travail, profils d'employeurs, repères salariaux, activités de réseautage à venir dans certains domaines, etc.) afin d'aider les étudiants et étudiantes à prendre des décisions professionnelles éclairées.
6. **Initiatives de mobilisation des employeurs :** Certains établissements facilitent les interactions entre cohortes étudiantes et employeurs en organisant des activités de réseautage, des salons de l'emploi et des séances de discussion avec des employeurs. Ces tribunes offrent aux étudiants et étudiantes des occasions en or d'entrer en contact avec des employeurs éventuels, de découvrir des possibilités d'emploi et de se constituer un réseau professionnel dans les domaines qui les intéressent. De plus, les établissements peuvent aider les employeurs à constituer des répertoires d'emplois accessibles et à tenir des entrevues inclusives ainsi que leur recommander des mesures d'adaptation.
7. **Réseaux de mentorat par d'anciens élèves :** Sur les sites Web des services d'orientation professionnelle se trouvent parfois des occasions de mentorat, des entrevues informatives et des conseils professionnels d'anciens élèves qui ont réussi leur entrée sur le marché du travail. Les cohortes actuelles peuvent donc obtenir de précieux

renseignements et conseils de personnes d'expérience dans leurs domaines d'intérêt.

Obstacles à l'accès à l'AIT pour les personnes vivant avec un handicap

Souvent, les membres de groupes marginalisés ne connaissent pas les ressources à leur disposition et ne s'en prévalent donc pas. La consultation des ressources en ligne n'est pas toujours évidente pour les personnes vivant avec un handicap ou les employeurs qui désirent les aider. Cette méconnaissance peut être attribuable à différents facteurs, comme l'insuffisance de la promotion, les limites des modes de communication et les obstacles culturels (voir Récits étudiants, priorités d'emploi | Table ronde des affaires + de l'enseignement supérieur).

La disponibilité et l'accessibilité de ces ressources varient sur le site Web d'un établissement membre à l'autre. Le manque d'uniformité dans la présentation et la structure des possibilités d'AIT peut compliquer la navigation et la consultation de renseignements pertinents. De même, les employeurs peuvent avoir du mal à entrer en communication avec les étudiants et étudiantes étant donné que les procédures ne sont pas normalisées et varient entre les établissements.

Même si des services d'accessibilité sont offerts pour favoriser l'apprentissage des personnes handicapées, notre analyse a révélé un manque frappant de services d'AIT expressément adaptés aux besoins de cette portion de la population étudiante. Il s'agit d'une grave lacune dans l'offre de possibilités d'épanouissement professionnel équitables pour les personnes aux études qui vivent avec un handicap.

Si ces personnes fréquentent des établissements qui n'offrent pas suffisamment de ressources

intégrées, elles peineront à trouver des occasions d'AIT. Pour se prévaloir de ces ressources, elles doivent avant tout être au courant de l'existence des programmes d'AIT et de l'offre de services d'aide personnalisés. La majorité des établissements devraient adopter une approche plus intégrée et relier directement les services d'aide pour l'accessibilité aux programmes d'AIT et d'apprentissage pratique.

Bonnes pratiques à adopter

Le virage numérique prône davantage l'inclusion ou l'accessibilité universelle et permet aux personnes aux études qui vivent avec un handicap d'accéder par elles-mêmes à des mesures d'adaptation ou même de s'en créer plutôt que d'avoir à constamment demander de l'aide spécialisée. L'utilisation soigneusement réfléchie de la technologie numérique pourrait simplifier les processus, ainsi qu'accélérer et faciliter la participation à l'AIT.

Nous avons tiré de notre analyse de l'environnement d'importantes suggestions et recommandations de bonnes pratiques à mettre au point et à adopter. Voici les plus pertinentes concernant l'accès à l'AIT et le virage numérique.

Progrès de l'accessibilité numérique à l'AIT : leçons tirées de deux initiatives

L'initiative Work-Integrated Learning Accessibility Accommodation (WILAA) (en anglais) et le projet Carleton University's Accessible Experiential Learning (C-UAEL) (en anglais) sont deux excellents exemples d'efforts communs visant à éliminer les obstacles auxquels se heurtent les personnes vivant avec un handicap dans le contexte de l'AIT.

L'initiative WILAA est animée par un regroupement de praticiens et de praticiennes qui s'entraident pour apprendre à mieux soutenir les étudiants et étudiantes dans les démarches complexes de l'AIT. Sa mission est d'offrir aux membres une tribune d'échange de connaissances et d'outils afin de faciliter la quête d'accessibilité et la prise de mesures d'adaptation pour toutes les parties prenantes des programmes d'AIT, surtout la population étudiante. L'initiative WILAA propose à ses membres différentes ressources et activités, comme des séries de conférences, des infolettres et des dîners-causeries pour aborder et faire avancer l'accessibilité et la prise de mesures d'adaptation dans les programmes d'AIT et unir les membres qui partagent l'ambition d'offrir des milieux d'AIT accessibles. Cette initiative, rendue possible grâce au soutien d'établissements d'enseignement et de soins de santé, s'attaque directement aux obstacles rencontrés par les personnes vivant avec un handicap aux études.

Dans le même ordre d'idées, le projet C-UAEL a été l'un des premiers à s'attaquer à l'équité des possibilités d'apprentissage par l'expérience. Ayant comme mission première de faciliter l'accès des personnes vivant avec un handicap aux programmes coopératifs, aux stages de travail et aux placements en milieu de travail, ce projet (réalisé de mai 2018 à août 2019) visait à combler le manque d'offres d'emploi pour les personnes handicapées. Le projet C-UAEL a grandement contribué à la réduction des obstacles à l'apprentissage pratique en créant des occasions d'emploi pour 300 personnes handicapées, en faisant valoir auprès des employeurs les avantages d'embaucher ces personnes et en sensibilisant les employeurs aux bonnes pratiques à adopter pour leur inclusion au travail.

Soutenu par le fonds Prêt à l'emploi dans le cadre de la Stratégie de démarrage de carrière de l'Ontario, le projet C-UAEL a permis d'offrir des expériences de travail pratique d'une valeur

inestimable à des étudiants et étudiantes. Il est ensuite devenu le programme ACT to Employ, ce qui a multiplié ses retombées, en plus de réitérer l'intérêt et la nécessité des programmes destinés à l'emploi des personnes vivant avec un handicap.

Le programme d'AIT exclusif du collège Sheridan

Pour que l'ensemble de leur population étudiante, y compris les personnes vivant avec un handicap, profite de l'AIT, les établissements peuvent décider d'offrir des programmes d'AIT exclusifs, comme le fait le collège Sheridan. Cet engagement nécessite de faire connaître ces programmes et d'offrir des ressources pour préparer et accompagner les étudiants et étudiantes avant, pendant et après leur participation. Leur apprendre à utiliser des ressources numériques est une bonne stratégie pour maximiser leurs chances de réussite du programme, mais aussi pour favoriser l'inclusion et l'accessibilité à l'école comme au travail.

Ressources accessibles

Certains établissements publient en ligne des guides sur différents volets de l'accessibilité, comme la rédaction de documents, la création de milieux d'apprentissage et les ressources en ligne pour les personnes aux études qui vivent avec un handicap. Ces outils favorisent leur inclusion et répondent à leurs différents besoins dans le contexte scolaire. Les établissements postsecondaires devraient mettre à disposition des renseignements semblables et utiliser des ressources existantes, une pratique qui pourrait s'avérer bénéfique pour améliorer l'accessibilité de tous leurs services. La [page de renseignements sur l'accessibilité du collège George Brown](#) (en anglais) en est un bon exemple.

Vous trouverez un excellent [guide sur la recherche d'emploi pour les personnes handicapées étudiantes ou diplômées](#) (en anglais) sur le Portail d'apprentissage des Bibliothèques de l'Ontario. Ce guide aborde notamment :

1. **Les handicaps au travail** : Renseignements détaillés sur les types de handicaps et leur incidence au travail, et distinction entre les handicaps physiques, sensoriels, cognitifs et liés à la santé mentale, afin d'arriver à mieux cerner ses propres besoins.
2. **Les stratégies de divulgation** : Quand, pourquoi et comment divulguer son handicap à un employeur potentiel, stratégies pour aborder le handicap pendant le processus de recherche d'emploi et explication des droits et responsabilités de toutes les parties concernées en matière de divulgation des handicaps au travail.
3. **Les stratégies de recherche d'emploi et d'entrevue** : Conseils pratiques et techniques pour effectuer une recherche d'emploi efficace et se préparer à une entrevue, dont la rédaction d'un curriculum vitae et de lettres de motivation, l'étiquette à suivre en entrevue, et les stratégies pour mettre en valeur ses compétences et aptitudes pendant le processus d'entrevue.
4. **Les lignes directrices sur les mesures d'adaptation** : Renseignements sur les types de mesures d'adaptation possibles au travail et les responsabilités des membres du personnel et des employeurs dans le processus d'adaptation, et conseils pour défendre ses droits et présenter plus efficacement les demandes de mesures d'adaptation.
5. **Les droits et responsabilités selon la loi** : Aperçu des lois sur l'emploi pertinentes pour les personnes vivant avec un handicap, y compris les droits et responsabilités en vertu de la LAPHO, de la *Loi canadienne sur les*

droits de la personne et d'autres lois applicables, et renseignements sur la protection juridique et les droits au travail.

6. **La recommandation de ressources** : Liste de ressources complémentaires et de services de soutien offerts dans l'établissement et dans la communauté en général, notamment des liens vers des centres de soutien, des organismes de défense, des programmes de mentorat et d'autres ressources pertinentes favorables à la réussite scolaire.

Partenariats à envisager pour améliorer l'accessibilité des programmes d'AIT

Selon différentes sources, notamment des personnes interrogées, les établissements devraient unir leurs forces à celles d'autres organismes et établissements communautaires qui se consacrent à l'accessibilité pour mieux favoriser l'épanouissement des personnes handicapées qui participent aux programmes d'AIT. Les organismes communautaires ont certainement de précieuses suggestions et pratiques à proposer pour aider les établissements postsecondaires et les employeurs à superviser les expériences d'AIT des personnes vivant avec un handicap. Même lorsque les établissements postsecondaires et les employeurs d'accueil sont conscients, préparés et prêts à aider, la réussite de leur initiative peut être compromise par le manque de ressources et de personnel spécialisé. Faire appel à l'expertise d'autres organismes pourrait donc atténuer ce risque.

Voici une liste d'organismes qui aident les étudiants et étudiantes de même que les personnes vivant avec un handicap à la recherche d'emploi.

Abilities to Work

Abilities to Work (en anglais) offre des services essentiels pour augmenter le nombre d'emplois offerts aux personnes vivant avec un handicap en favorisant leur recrutement et leur sélection par les employeurs. Depuis 1995, l'organisme a grandement aidé à pallier les pénuries de main-d'œuvre en donnant aux employeurs l'accès à un bassin de candidats hautement qualifiés au potentiel encore pratiquement inexploité.

Avantage du partenariat : La capacité à associer des personnes handicapées qualifiées aux emplois disponibles peut améliorer les programmes d'AIT; l'organisme rend ainsi ces emplois accessibles à toute la population étudiante, y compris aux personnes vivant avec un handicap. La collaboration pourrait amener la création de milieux de travail qui prônent davantage la diversité et l'inclusion.

Accessibility Services Canada

Accessibility Services Canada (en anglais) souhaite amener les organisations à adopter des pratiques qui augmenteront leur accessibilité et leur inclusivité. Ses formations et services de consultation aident les organisations à se conformer aux lois sur l'accessibilité comme la LAPHO et, ainsi, à mieux accueillir les personnes de toute capacité.

Avantage du partenariat : Les services offerts par l'organisme pourraient rendre plus accessibles aux personnes vivant avec un handicap différents aspects numériques des programmes d'AIT, comme les plateformes, le matériel d'apprentissage et les communications en ligne utilisées aux fins de l'AIT.

AccessibilityConsulting.ca

[AccessibilityConsulting.ca](#) (en anglais) est un regroupement de spécialistes de l'accessibilité numérique soucieux d'améliorer l'accessibilité dans les domaines de l'éducation et des technologies de l'information et de la communication. Sa mission est de rendre les milieux d'apprentissage numériques plus inclusifs pour toutes les personnes en apprentissage.

Avantage du partenariat : L'expertise de ce regroupement pourrait améliorer grandement les volets numériques des programmes d'AIT et rendre plus accessibles les plateformes, le matériel d'apprentissage et les communications en ligne. La collaboration pourrait aider les établissements d'enseignement et les employeurs qui participent aux programmes d'AIT à atteindre ou à surpasser les normes d'accessibilité afin d'offrir une expérience d'apprentissage inclusive à toute la population étudiante.

Le Conseil canadien de la réadaptation et du travail (CCRT)

Le [Conseil canadien de la réadaptation et du travail \(CCRT\)](#) a pour mission de promouvoir et de soutenir l'emploi des personnes handicapées. Sa grande variété de services favorise l'offre d'emplois décents et défend l'équité en matière d'emploi.

Avantage du partenariat : Le CCRT pourrait aider les établissements qui offrent des programmes d'AIT en les conseillant sur les pratiques à adopter pour favoriser l'inclusion au travail et l'adaptation. Comme il collabore à la fois avec les personnes à la recherche d'un emploi et les employeurs, il peut assurer la liaison entre les programmes d'AIT et des employeurs inclusifs et préparer à leur entrée sur le marché du travail les personnes aux études qui vivent avec un handicap.

Discover Ability Network

Le [Discover Ability Network](#) (en anglais) vise à améliorer l'inclusion dans les entreprises par l'embauche et le maintien en poste de personnes vivant avec un handicap. L'organisme offre des ressources, de la formation et des outils pour aider les entreprises à se conformer aux normes définies dans la LAPHO et leur fournit un bassin de personnes handicapées de talent.

Avantage du partenariat : Le réseau peut soutenir les programmes d'AIT en incitant les entreprises à adopter des pratiques inclusives d'embauche et de maintien en poste. Sa promotion de l'accessibilité et de l'inclusion rend plus équitable la participation à l'AIT pour les personnes vivant avec un handicap.

Fondation INCA

La [fondation INCA](#) a pour mission de changer les perceptions qu'ont les gens des personnes aveugles et de favoriser leur inclusion par ses programmes novateurs, ses initiatives de défense des droits et son implication communautaire.

Avantage du partenariat : Les établissements offrant des programmes d'AIT pourraient faire appel aux ressources et à l'expertise de la fondation INCA concernant les personnes aveugles ou atteintes d'une déficience visuelle pour améliorer l'accessibilité de leurs environnements d'apprentissage virtuels et physiques. Elle pourrait les aider à adapter le matériel et les environnements des programmes d'AIT dans un souci d'inclusion des personnes aveugles ou atteintes d'une déficience visuelle.

HandiHelp

HandiHelp (en anglais), à titre de spécialiste de la création de milieux de vie et de travail accessibles, offre son expertise sous forme d'évaluations de l'accessibilité et de services-conseils. Ayant déjà amélioré l'accessibilité d'une variété impressionnante de milieux, l'organisme offre des services essentiels à la conception de lieux inclusifs par défaut.

Avantage du partenariat : Les établissements gagneraient à faire appel à l'expertise d'HandiHelp, qui pourrait les conseiller sur l'accessibilité physique des lieux de travail utilisés dans le cadre des programmes d'AIT. Ces conseils permettraient aux personnes vivant avec un handicap d'avoir équitablement accès aux environnements des programmes d'AIT et favoriseraient l'inclusion en personne comme en ligne.

Inclusive Design Research Centre (IDRC)

L'**Inclusive Design Research Centre (IDRC)** (en anglais) promeut vigoureusement la conception inclusive des environnements numériques et physiques. Il mène des recherches, conçoit des outils et exerce son influence sur les politiques afin que les nouvelles technologies et nouveaux systèmes soient inclusifs dès leur conception.

Avantage du partenariat : L'expertise de l'IDRC sur les pratiques de conception inclusive pourrait grandement améliorer l'accessibilité des plateformes et des outils d'AIT. En intégrant des principes de conception inclusive à l'élaboration et à la mise en place des initiatives d'AIT, l'IDRC pourrait contribuer à rendre ces programmes accessibles à l'ensemble de la population étudiante.

Intégration communautaire Ontario/Community Living Ontario

Intégration communautaire Ontario/Community Living Ontario (en anglais) est un organisme à but non lucratif qui défend les intérêts et l'inclusion des personnes ayant une déficience intellectuelle. Ses initiatives de défense, de soutien et de sensibilisation visent à ce que tout le monde trouve sa place dans sa communauté et participe pleinement à son essor.

Avantage du partenariat : Par son expertise, l'organisme pourrait offrir des conseils et du soutien utiles dans l'élaboration d'initiatives d'AIT entièrement inclusives pour les personnes ayant une déficience intellectuelle.

Partenariat en accès, informations et ressources d'emploi (PAIRE)

Le **Partenariat en accès, informations et ressources d'emploi (PAIRE)**, une initiative menée par Centraide de l'Est de l'Ontario, promeut la participation des personnes handicapées au marché du travail en facilitant les premiers contacts avec les employeurs et prestataires de services. Il vise à multiplier les emplois qui leur sont offerts dans la région, notamment dans la ville d'Ottawa et les environs, en faisant tomber les mythes concernant les mesures d'adaptation au travail et en valorisant les pratiques d'emploi inclusives. Le PAIRE offre des ateliers pour aider les employeurs à élaborer des stratégies de recrutement et de maintien en poste accessibles qui leur permettront de mettre à profit le potentiel quasi inexploité des personnes vivant avec un handicap.

Avantage du partenariat : En adhérant au PAIRE, les établissements se joindraient à un réseau qui défend la diversité et l'inclusion au travail, donne aux entreprises accès à un grand bassin de personnes de talent, assoit leur réputation d'employeur inclusif et met son expertise au profit des entreprises pour les aider à offrir des milieux de travail accessibles. Ce partenariat a pour mission sociale de faire une place aux personnes handicapées sur le marché du travail, mais aussi d'amener les entreprises à changer leur culture organisationnelle pour qu'elle prône davantage la diversité.

Rise

Rise (en anglais) outille les propriétaires d'entreprise atteints de problèmes de santé mentale en leur offrant notamment de la formation en affaires, du mentorat et de l'aide financière. Ses initiatives font valoir l'importance du soutien psychologique dans le cheminement professionnel et le monde de l'entrepreneuriat.

Avantage du partenariat : L'importance qu'accorde Rise à la santé mentale pourrait enrichir les programmes d'AIT en mettant des ressources et des mécanismes de soutien à la disposition des étudiants et des étudiantes qui s'intéressent à l'entrepreneuriat et souffrent de problèmes de santé mentale.



Services canadiens de l'ouïe (SCO)

Les **Services canadiens de l'ouïe (SCO)** offrent des ressources et du soutien intégral aux personnes sourdes ou malentendantes. Offrant entre autres des services-conseils, des options d'accessibilité et des services d'aide à l'emploi, les SCO souhaitent éliminer les barrières et outiller les personnes sourdes et malentendantes pour qu'elles mènent une vie riche et pleine.

Avantage du partenariat : L'expertise des SCO auprès des personnes sourdes ou malentendantes peut aider grandement les établissements offrant des programmes d'AIT à garantir que leurs initiatives sont accessibles aux personnes sourdes ou malentendantes. La collaboration permettrait d'intégrer aux programmes d'AIT des technologies et des pratiques qui facilitent la communication et l'apprentissage, rendant leurs initiatives plus inclusives.

Talking Data Equity

Talking Data Equity (en anglais) se préoccupe d'intégrer l'équité dans l'exploitation des données par des discussions et des séances de formation sur différents sujets connexes. Abordant la mise en application de l'équité dans l'utilisation des données, cette série encourage l'adoption de pratiques plus inclusives et équitables dans le traitement des données et la recherche.

Avantage du partenariat : Cette initiative pourrait aider à garantir que la collecte, l'analyse et l'utilisation de données dans le cadre des programmes d'AIT sont équitables. Les précieuses réflexions de Talking Data Equity peuvent amener les établissements offrant des programmes d'AIT à améliorer leurs façons de faire le suivi de la participation, des résultats et de l'efficacité des mesures d'adaptation et, ainsi, à adopter de nouvelles pratiques éclairées et inclusives.

Vers l'accessibilité

Vers l'accessibilité offre des modules de formation complets pour aider les établissements à se conformer aux lois sur l'accessibilité en vigueur en Ontario. Ses formations touchent aux différentes normes prévues par la LAPHO et à toutes sortes de ressources pour aider les organisations à se conformer aux exigences applicables.

Avantage du partenariat : Les établissements d'enseignement et les employeurs peuvent suivre les formations offertes par l'organisme pour mieux comprendre les exigences relatives à l'accessibilité et, ainsi, garantir d'entrée de jeu que leurs possibilités d'AIT sont inclusives et accessibles aux personnes vivant avec un handicap.

Vie autonome Canada (VA Canada)

Vie autonome Canada (VA Canada) promeut l'autonomie des personnes vivant avec un handicap et leur pleine participation à l'essor de leur communauté. Sa promotion de la vie autonome, ses ressources et son soutien outillent efficacement les personnes handicapées pour qu'elles puissent prendre leur vie en main.

Avantage du partenariat : Les établissements peuvent s'inspirer de l'importance qu'accorde VA Canada à la vie autonome et au libre choix pour aider les personnes vivant avec un handicap inscrites à des programmes d'AIT. L'organisme vérifie que les occasions d'AIT favorisent l'autonomie et répondent aux besoins des personnes vivant avec un handicap et, ainsi, contribue à la création d'expériences qui renforcent l'autonomie et l'inclusion.

WAVE® Web Accessibility Evaluation Tools

WAVE® Web Accessibility Evaluation Tools

(en anglais) est une gamme complète d'outils pour relever et corriger les problèmes d'accessibilité du contenu Web. Elle aide les éditeurs et éditrices de contenu à garantir que leurs ressources numériques sont accessibles aux personnes vivant avec un handicap, à respecter les Règles pour l'accessibilité des contenus Web (WCAG) et à offrir un environnement numérique plus inclusif.

Avantage du partenariat : Les outils de WAVE pourraient être un immense atout pour évaluer et améliorer l'accessibilité des plateformes numériques utilisées dans le cadre des programmes d'AIT. En permettant de vérifier que les ressources, le matériel didactique et les plateformes d'AIT respectent les normes d'accessibilité, ces outils peuvent aider à éliminer les obstacles auxquels se heurtent les personnes vivant avec un handicap aux études, et favoriser l'égalité d'accès à l'apprentissage et à l'emploi.

Youth Help in Reaching Employment (Youth H.I.R.E)

Le programme Youth Help in Reaching Employment (Youth H.I.R.E) (en anglais) offre un accompagnement complet permettant aux jeunes d'acquérir des compétences préalables à l'emploi et professionnelles et accorde une grande importance à l'inclusion des personnes vivant avec un handicap. Il insiste sur l'adaptation aux besoins de chaque personne de la formation pratique, du placement professionnel et du perfectionnement des compétences.

Avantage du partenariat : Les établissements offrant des programmes d'AIT pourraient grandement s'inspirer du programme Youth H.I.R.E. pour les aspects de l'acquisition inclusive

de compétences et de la préparation au marché du travail. L'importance que le programme accorde aux jeunes vivant avec un handicap pourrait leur donner des idées pour intégrer de telles structures de soutien aux programmes d'AIT.

YuJa Panorama

YuJa Panorama est une plateforme d'accessibilité numérique conçue pour améliorer l'accessibilité du contenu et des médias numériques offerts dans les systèmes de gestion de l'apprentissage. Elle utilise l'intelligence artificielle (IA) et l'apprentissage automatique pour proposer des outils de création de contenu accessible qui permettent de rendre les milieux d'apprentissage numérique plus inclusifs.

Avantage du partenariat : YuJa Panorama pourrait être un grand atout pour rendre les initiatives d'AIT plus accessibles en commençant par offrir un contenu numérique accessible à toute la population étudiante ayant des besoins d'apprentissage variés. Son intégration aux programmes d'AIT pourrait aider à atténuer les obstacles à l'accès au matériel numérique. Selon l'Enquête canadienne sur l'incapacité de 2022, près de 8 millions de Canadiens et de Canadiennes, soit 27 % de la population de 15 ans et plus, avaient au moins une forme d'incapacité. Il s'agit d'une hausse d'environ 4,7 % depuis le dernier cycle d'enquête en 2017 (Statistique Canada, 2023a), qui s'explique en partie par le vieillissement de la population et l'augmentation de la prévalence des incapacités liées à la santé mentale chez les jeunes et la population active (Statistique Canada, 2023a). Du côté des différences de genre, on note que les femmes affichaient un taux d'incapacité légèrement plus élevé que les hommes (Statistique Canada, 2023a). Par ailleurs, le taux d'incapacité chez les jeunes canadiens et canadiennes de 15 à 24 ans a grimpé depuis 2017

Statistiques nationales et provinciales sur l'incapacité

pour atteindre 20 % en 2022. Dans cette tranche d'âge, les formes d'incapacité les plus courantes étaient liées à la santé mentale, à l'apprentissage et à la douleur (Statistique Canada, 2023a). Pour ce qui est de la participation à la vie active, on note que le taux d'emploi chez les personnes handicapées (de 25 à 64 ans) a légèrement augmenté depuis 2017. Toutefois, l'écart dans le taux d'emploi persiste : 62 % des adultes en âge de travailler et en situation de handicap occupaient un emploi par rapport à 78 % des adultes sans incapacité (Statistique Canada, 2023a).

En Ontario, le taux d'incapacité s'élevait à environ 28 %, soit une légère augmentation (de 3,9 %) depuis 2017 (Statistique Canada, 2023b). Cette situation se reflète dans les effectifs du niveau postsecondaire dans la province, qui comptent au total 920 145 personnes, dont 502 656 femmes et 404 601 hommes (Statistique Canada, 2023c). Pour ce qui est des personnes handicapées poursuivant des études de niveau postsecondaire, le rapport du COQES, qui présente une analyse des résultats de l'Enquête nationale auprès des diplômés et de l'Enquête sociale générale, révèle un écart flagrant entre le taux d'inscription des Ontariennes et Ontariens en situation de handicap et celui des Ontariennes et Ontariens sans handicap. Les personnes ayant un trouble d'apprentissage ou un handicap physique sont moins susceptibles de décrocher un diplôme d'études postsecondaires ou supérieures au baccalauréat. Elles sont aussi plus susceptibles d'obtenir un diplôme collégial plutôt qu'un

diplôme universitaire d'après une analyse fondée sur les personnes ayant une déficience visuelle, une déficience auditive, un trouble de santé mentale, une incapacité physique ou un trouble d'apprentissage (Chatoor, 2021).

Profil des personnes vivant avec un handicap qui profitent des occasions d'AIT

Après notre analyse des données nationales et provinciales, passons maintenant aux données tirées des sondages menés avant et après la participation aux programmes d'AIT par les établissements postsecondaires auprès des personnes qui étaient à la recherche d'occasions d'AIT ou étaient inscrites. Nous avons uniquement analysé les réponses des personnes qui ont déclaré avoir un handicap. Ainsi, 1 055 personnes ayant déclaré avoir un handicap ont répondu avant la participation à un programme d'AIT à un sondage qui comportait différentes questions démographiques, notamment sur l'âge, le genre et l'état de personne handicapée. Sachez par contre que beaucoup de personnes vivant avec un handicap ont tendance à ne pas se tourner vers les programmes d'AIT, une réalité qui se répercute sur le taux de participation.

Voici quelques statistiques obtenues de l'analyse des réponses aux sondages avant la participation à un programme d'AIT :

Domaine d'études	• Environ 16 % des personnes vivant avec un handicap étudiaient en administration des affaires ou en administration publique. L'architecture, le génie, les technologies connexes, les sciences sociales et comportementales, le droit, les mathématiques et les sciences humaines sont aussi revenus souvent. • La catégorie « autre » a suscité différentes réponses, comme les métiers spécialisés (soudure, électricité, etc.), les communications, la gestion des RH, l'hôtellerie et les arts culinaires, le graphisme, les sciences et la gestion de l'environnement, et les technologies de l'information.
Province	• La majorité des personnes étaient originaires de l'Ontario ou du Québec⁴.
Population étudiante internationale	• Un faible pourcentage des personnes étaient des étudiants ou étudiantes étrangers.
Âge	• La majorité des personnes étaient âgées de 17 à 24 ans.
Genre	• Environ 60 % des personnes étaient des femmes, 26 % des hommes et 7 % des personnes non binaires.
Type de diplôme	• Environ 70 % des personnes poursuivaient des études universitaires, alors que 14 % étaient inscrites dans un collège ou un CÉGEP.
Identité	• 23 % des personnes étaient sud-asiatiques, 13 % noires et 14 % chinoises.
Minorité visible	• 60 % des personnes n'étaient pas issues d'un groupe de minorité visible, alors que 36 % l'étaient.

⁴ Beaucoup de personnes n'ont pas répondu à cette question. Toutefois, nous pouvons supposer que la majorité des personnes sont originaires de l'Ontario.

Les données des sondages préalables à la participation à un programme d'AIT offrent de précieux renseignements sur les horizons divers des personnes vivant avec un handicap. Les différents domaines d'études nous montrent la variété des centres d'intérêt des participants et des participantes. La répartition selon le genre révèle une grande représentation des femmes et des personnes non binaires. Les différences de genre dans la participation aux programmes d'AIT, c'est-à-dire la plus grande proportion de femmes par rapport aux hommes, nous montrent l'importance de prendre des mesures d'accessibilité inclusives et adaptées aux obstacles uniques auxquels se heurtent les différentes personnes, peu importe leur identité de genre. De plus, le multiculturalisme démontré par les données sur l'identité souligne le besoin d'adopter des approches qui tiennent compte des différentes réalités culturelles dans les programmes d'AIT pour s'adapter aux besoins et aux expériences uniques des personnes de différentes origines. Dans l'ensemble, ces données

nous fournissent de précieux renseignements sur le profil démographique de la population étudiante qui participe aux programmes d'AIT; elles permettent d'élaborer des stratégies ciblées pour améliorer l'inclusion et l'efficacité des programmes d'AIT.

Comparaison des réponses avant et après la participation à un programme d'AIT

La section ci-dessous présente le profil des personnes ayant au moins une forme de handicap qui ont répondu au sondage après la participation à un programme d'AIT, nous permettant de comparer les réponses à celles préalables à la participation. Le nombre de réponses est toutefois relativement bas : seulement 141 sondages ont été remplis.

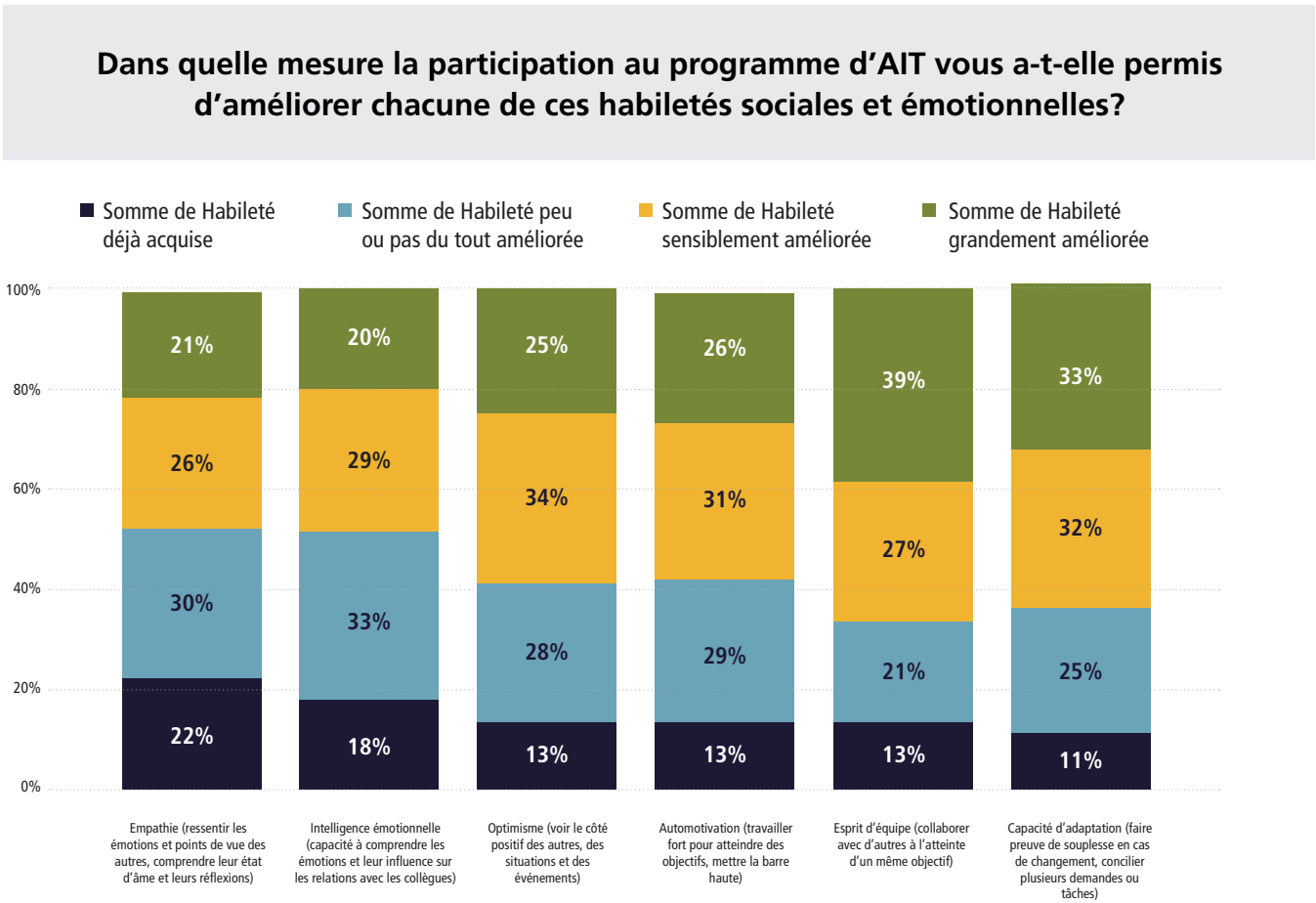
Âge	La majorité des personnes étaient âgées de 17 à 24 ans.
Genre	Les femmes sont majoritaires (67 % de femmes, 24 % d'hommes).
Appartenance à une minorité visible	56 % des personnes n'étaient pas issues d'un groupe de minorité visible, contrairement aux 39 % qui l'étaient.

Retombées des programmes d'AIT pour les personnes vivant avec un handicap

Cette section montre les perceptions et points de vue des personnes vivant avec un handicap après leur participation à un programme d'AIT, surtout en ce qui concerne le perfectionnement des compétences et l'optimisme quant aux débouchés professionnels.

L'analyse des données présentées dans ces tableaux vise à illustrer les retombées des programmes d'AIT sur la préparation des étudiants et des étudiantes à l'entrée sur le marché du travail et leurs aspirations professionnelles.

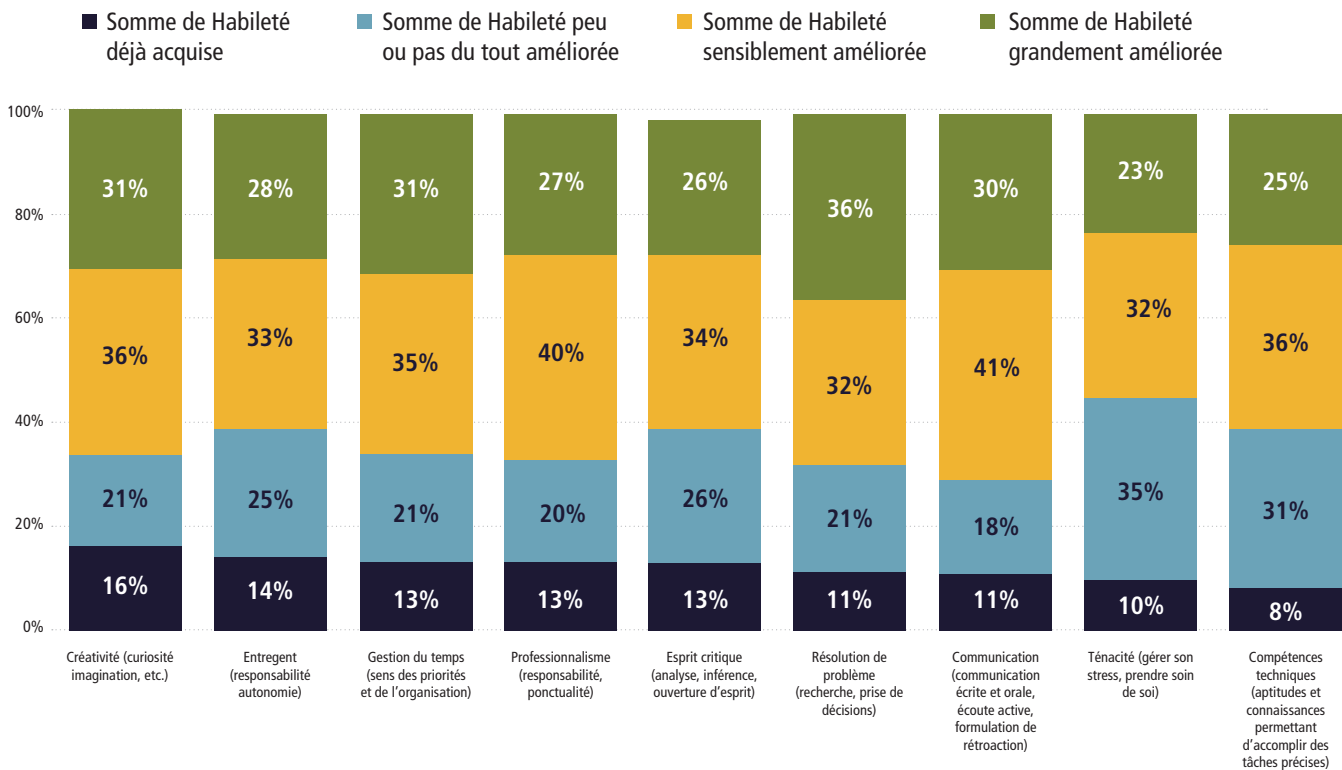
Figure 1: Habiletés sociales et émotionnelles des personnes ayant déclaré avoir un handicap après leur participation à un programme d'AIT :



Les données sur les personnes vivant avec un handicap après leur participation à un programme d'AIT montrent de grandes améliorations de la capacité d'adaptation, de l'esprit d'équipe et d'autres habiletés sociales et émotionnelles, prouvant l'importance des programmes pour les préparer à leur entrée sur le marché du travail.

Figure 2: Amélioration des compétences professionnelles à forte demande par la participation à un programme d'AIT chez les personnes ayant déclaré avoir un handicap :

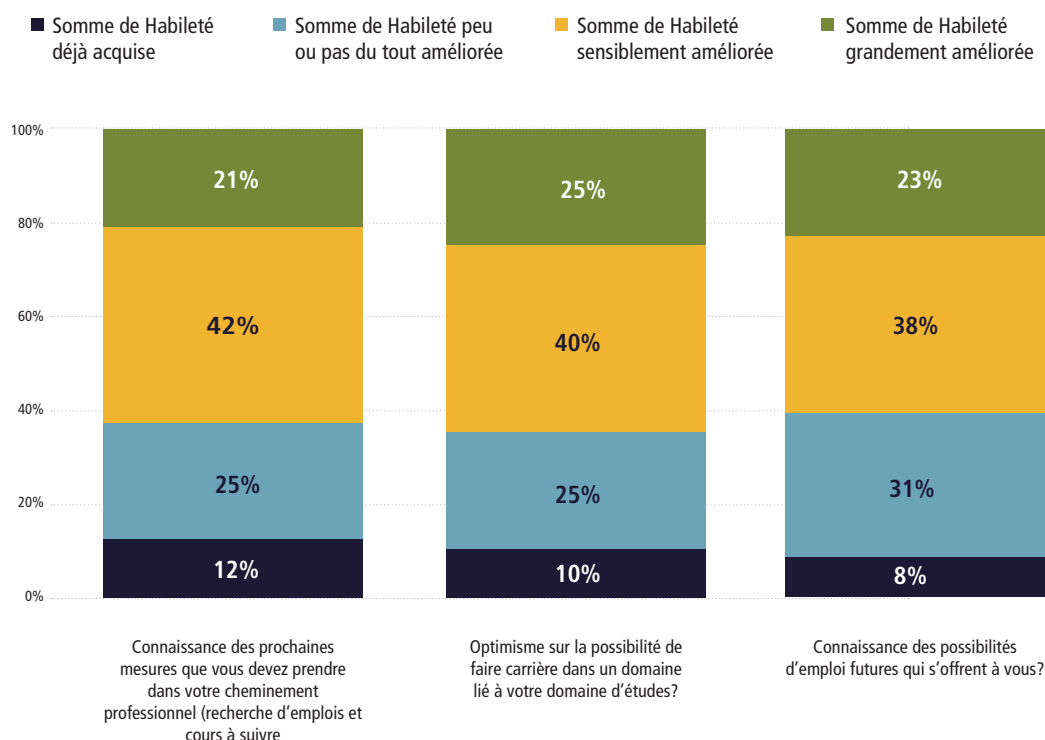
Dans quelle mesure avez-vous amélioré chacune de ces compétences?



Selon ces données, la participation à un programme d'AIT permet d'améliorer grandement différentes compétences. Les améliorations relevées pour l'esprit critique et la communication prouvent la capacité des programmes à inculquer différentes compétences essentielles à l'épanouissement professionnel.

Figure 3: Point de vue des personnes ayant déclaré avoir un handicap sur leur avenir professionnel après leur participation à un programme d'AIT :

Pensez à l'avenir. Comment évaluez-vous votre... :



Remarque :

Dans l'ensemble, les données sur les perspectives des personnes handicapées après la participation à leur programme d'AIT révèlent un grand optimisme et un bon état de préparation à leur carrière.

Les figures 1, 2 et 3 ci-dessous montrent les résultats déclarés par les étudiants et étudiantes en situation de handicap qui ont répondu aux sondages après avoir terminé leur plus récente expérience d'AIT. Nous pouvons constater que la majorité des étudiants et des étudiantes ont répondu avoir sensiblement ou beaucoup amélioré presque toutes les habiletés.

Le peu de réponses aux sondages avant et après la participation à un programme d'AIT a complexifié la tenue d'une analyse plus en profondeur. Alors qu'il y a beaucoup de données disponibles avant les programmes d'AIT, il y en a très peu après la participation. Nous n'avons pas pu non plus analyser l'intersectionnalité, comme l'appartenance à un peuple autochtone ou à une communauté LGBTQ+, en raison du faible taux de réponse et de la petite taille de la population échantillonnée. Ces limites prouvent le besoin de mener d'autres recherches pour mieux analyser l'inclusion.

Feuille de route

La section ci-dessous présente les cinq étapes du cheminement typique des personnes vivant avec un handicap qui participent à un programme d'AIT :

1. **Sensibilisation et information.** Les étudiants et étudiantes prennent connaissance des services d'AIT et se renseignent sur eux.
2. **Évaluation des besoins en accessibilité.** Les étudiants et étudiantes accèdent à des services par différents moyens et des membres du personnel évaluent leur situation et leurs besoins.
3. **Processus de candidature.** Les étudiants et étudiantes veulent profiter d'une occasion d'AIT et ont besoin d'accompagnement.
4. **Recrutement et intégration.** Les étudiants et étudiantes rencontrent des responsables du recrutement et de possibles employeurs. Les employeurs d'accueil et les établissements postsecondaires doivent soutenir les étudiants et étudiantes ainsi que s'adapter à leurs besoins et attentes (résultats), afin de leur garantir l'accès à des possibilités équitables.
5. **Expérience d'AIT.** Les étudiants et étudiantes qui participent à un programme d'AIT passent d'un milieu scolaire à un milieu professionnel et ont besoin d'aide pour s'adapter à cette nouvelle réalité. En effet, chaque employeur peut adopter des approches et stratégies différentes concernant les handicaps.

Pour chaque étape, la feuille de route décrit les problèmes, les pratiques et les pistes de solution pour les **personnes concernées**, les **établissements** et d'autres instances.

Nous avons ajouté des pratiques exemplaires adoptées lorsque possible. S'il n'y en avait pas, nous avons formulé des suggestions et des recommandations.

La majorité de nos conclusions sont des éléments tirés d'entrevues étayés par notre analyse de l'environnement et notre examen de la documentation.

Étape 1 : Sensibilisation et information

Durant la première étape de ses démarches pour avoir accès à l'AIT, l'étudiant ou l'étudiante prend conscience de l'existence de services d'AIT et obtient de l'information sur ces services. À cette étape, les responsables n'ont pas encore communiqué avec lui ou elle et ne peuvent pas encore personnaliser leur soutien. Par conséquent, on peut garantir l'accessibilité en appliquant le principe de la conception universelle (voir : [Centre pour l'excellence de la conception universelle, en anglais](#)) et en remplissant les exigences de base des normes d'information et de communication.

Au départ, on devrait **rencontrer les étudiants et tenir compte de ce qu'ils ou elles savent des programmes** d'AIT et de leur intérêt pour ces programmes. La personne concernée peut connaître les programmes d'AIT et chercher l'occasion d'en profiter (elle a déjà participé à un programme d'AIT, sait que la participation à un programme d'AIT constitue une exigence pour l'obtention de son diplôme, etc.), ou elle peut souhaiter participer à un programme d'AIT (p. ex.

elle a déjà entendu parler de l'AIT ou cherche une expérience professionnelle à ajouter à son curriculum vitae avant l'obtention de son diplôme), ou encore elle peut n'avoir jamais entendu parler d'AIT (ou que très peu), ou ne pas s'y intéresser.

Le premier contact des étudiants avec leur bureau d'AIT se fait directement ou indirectement, soit par un site Web, par courriel, par téléphone ou par une rencontre en personne. La personne intéressée peut s'entretenir avec les responsables de l'AIT et s'informer des services et des mesures d'adaptation, ou demander de l'information générale sur le sujet. Souvent cependant, le premier contact avec l'AIT se fait sans l'intervention directe de ses responsables; les étudiants peuvent examiner leurs choix de manière indépendante, ou chercher à obtenir de l'information par d'autres moyens. Ils ou elles peuvent consulter des sites Web sur l'AIT, ou chercher à obtenir de l'information auprès de pairs et des membres de réseaux sociaux. C'est pourquoi les **EEPS doivent s'assurer que l'information sur l'accessibilité, le soutien et l'AIT sont faciles à obtenir, même sans l'intervention d'un membre du personnel. Toute leur documentation et toutes les activités d'information publiques sur l'AIT doivent être produites dans des formats de base et diffusées par des voies de communication accessibles (pages Web, médias sociaux faciles d'accès, etc.). Ils doivent aussi être disposés à créer d'autres formats au besoin.** Citons quelques exemples : le sous-titrage pour les réunions virtuelles, qui peut aider les personnes ayant divers problèmes (perte auditive permanente ou temporaire, anglais comme deuxième langue, déficit de l'attention, problèmes techniques comme un système audio défectueux, etc.), la production de contenu visuellement accessible (contraste élevé, police sans empattement, etc.) et des documents compatibles avec les technologies d'assistance. Les établissements doivent rendre leurs sites Web conformes au niveau AA des [Règles pour l'accessibilité des contenus Web](#) (WCAG) 2.0.

Un autre aspect à examiner à cette étape-ci, c'est la capacité des membres du corps enseignant et du personnel de mettre les étudiants en rapport avec les services. La création de liens opportuns peut grandement améliorer l'expérience de l'étudiant ou étudiante en permettant d'adapter les services et le soutien à ses besoins et à ses attentes. La diffusion adéquate de l'information et de bonnes recommandations font toute la différence entre un étudiant isolé vivant une expérience scolaire médiocre, et un autre pleinement informé et capable de décider de son parcours scolaire, de ses possibilités d'AIT et de ses préférences en matière d'emploi. Publiciser l'information et les services constitue l'une des fonctions des membres du corps enseignant et du personnel administratif. Comme certaines personnes interrogées l'ont toutefois souligné, les conditions d'emploi des enseignants et du personnel administratif rendent leurs tâches plus difficiles. Ces personnes ont souligné la précarité du travail contractuel, le manque de communication entre le corps enseignant et les décideurs, l'absence de protection en vertu de la Loi sur les normes d'emploi et, dans de nombreux cas, la quantité considérable de travail à effectuer en peu de temps. Dans ces conditions, la capacité de servir de liaison avec les étudiants est limitée.

En quoi consiste l'étape 1?

Cette première étape consiste à s'assurer que les étudiants vivant avec un handicap **reçoivent de l'information sur l'AIT** offerte dans leur EEPS, ce qui leur permettrait d'envisager leur participation.

SUR LE PLAN INDIVIDUEL

- Les responsables doivent utiliser [un langage et un vocabulaire](#) inclusifs et **respectueux avec tous les étudiants**, pas seulement avec ceux et celles qui ont un handicap visible.

- Les responsables doivent travailler en amont pour **cerner et surmonter les obstacles grâce à la rétroaction des étudiants** et plaider en faveur de la mise à jour et de l'amélioration des services internes.
- **L'évaluation du rendement des responsables devrait** comporter une évaluation des pratiques, des comportements et des connaissances sur les stratégies et les outils d'accessibilité.
- Les responsables devraient recevoir et conserver une **liste à jour de ressources** sur les technologies, l'équipement, les logiciels et les applications qu'ils peuvent recommander aux étudiants et aux employeurs et utiliser eux-mêmes. Cette liste devrait aussi comprendre les noms des partenaires externes, comme des organismes communautaires spécialisés offrant des services d'aide aux personnes vivant avec un handicap.

DANS LES ÉTABLISSEMENTS D'ENSEIGNEMENT

Co-conception et rétroaction

- Les chercheurs soutiennent que les EEPS devraient faire **participer les personnes vivant avec un handicap à la conception et à l'élaboration des programmes d'AIT grâce à la recherche participative et à la co-conception** (Boye, 2022). Les étudiants handicapés possèdent de l'expérience, ils peuvent aider à cerner en amont les éventuels obstacles qui risquent de survenir, et ils peuvent fournir des conseils sur la meilleure façon de se faire aider.
- Les EEPS doivent disposer de **voies** claires, accessibles et confidentielles **pour partager la rétroaction et signaler les comportements inappropriés** que les étudiants observent chez leurs pairs, les

membres du corps enseignant et le personnel administratif. Plusieurs personnes interrogées ont souligné l'importance d'être à l'écoute des étudiants vivant avec un handicap.

Pratiques exemplaires générales

- Les personnes interrogées ont recommandé que les EEPS **mettent d'abord en œuvre, parmi les pratiques exemplaires recensées, celles qui favorisent l'accessibilité, de manière systématique et à tous les échelons de l'établissement**, au lieu de considérer ces pratiques comme des mesures d'adaptation ponctuelles. En d'autres termes, le système devrait abandonner l'approche réactive habituelle et **adopter des méthodes proactives** permettant l'élaboration de services et de produits accessibles dès le point de départ.
- Tout en progressant vers la transformation numérique, les EEPS doivent continuer à donner la priorité à l'équité et à l'accessibilité. Par exemple, l'accessibilité numérique totale n'est possible que sous certaines conditions, entre autres **l'installation d'une bande passante et de services Internet adéquats, l'accès facile aux technologies et un certain degré de culture numérique**. Les EEPS devraient toujours vérifier qu'ils n'entretiennent pas de préjugés et de biais négatifs lorsqu'ils élaborent des services numériques à l'intention des étudiants.
- Lorsqu'il est question d'améliorer l'accessibilité physique aux bâtiments, aux bureaux et aux zones du campus, l'EEPS peut **fournir des ressources, comme des cartes montrant les bâtiments du campus, et préciser comment y accéder au moyen d'outils numériques interactifs, en plus de**

fournir des copies papier de ces cartes. Ainsi, les étudiants vivant avec un handicap pourront repérer les bureaux d'AIT dans leur établissement et obtenir des rendez-vous en personne si c'est la façon par laquelle ils préfèrent s'informer des occasions d'AIT.

Normes techniques

Le contenu numérique de tout programme d'AIT étudiant doit être créé et affiché dans un **format de base accessible**, conforme aux normes en vigueur. Voici quelques ressources servant à aider les établissements à démarrer :

- **Pour les établissements qui n'en sont qu'au début des mesures pour assurer l'accessibilité**, qui souhaitent prendre un peu de recul et obtenir des **directives simplifiées pour commencer**, cette ressource du W3C intitulée **Principes de base sur l'accessibilité** (en anglais) est un excellent point de départ (<https://www.w3.org/WAI/fundamentals/>).
- Pour obtenir de l'aide pratique dans la création de formats accessibles, l'établissement peut utiliser la [boîte à outils de l'accessibilité numérique](#) du gouvernement du Canada; la page intitulée « [Comment faire](#) » explique les **étapes et les conseils de base à suivre pour rendre les documents, le contenu Web, les événements virtuels, les formulaires et les messages électroniques plus accessibles**. Les responsables de l'AIT peuvent utiliser cette ressource pour afficher des **offres d'emploi**, **envoyer des courriels de masse**, **créer des séances d'information ou des ateliers virtuels sur l'AIT**, **des formulaires d'inscription**, etc.
- Pour se conformer à la LAPHO, les établissements doivent consulter les normes sur l'information et la communication définies dans la Loi. La

page Web intitulée « [What is the information and Communications Standards?](#) » en donne un aperçu.

- Selon les normes sur l'information et la communication, les sites Web publics doivent être conformes au niveau AA des **WCAG 2.0**. Pour consulter les WCAG 2.0, suivez ce lien : <https://www.w3.org/WAI/standards-guidelines/wcag/>.
 - » **Avez-vous besoin d'aide externe pour vous assurer que votre site Web est conforme au niveau AA des WCAG 2.0?** Un service de vérification de l'accessibilité des sites Web est offert sur une page portant sur la LAPHO. Suivez ce lien pour obtenir un devis gratuit : <https://aoda.ca/aoda-website-accessibility-audit/>.
 - » **Cherchez-vous à renforcer votre capacité interne à comprendre et à mettre en œuvre le niveau AA des WCAG 2.0?** De la formation sur place est aussi offerte. Consultez le site Web à <https://aoda.ca/onsite-training/>.
- Tous les établissements et les organismes auprès desquels on a mené enquête avaient déjà opté pour le cours obligatoire de base offert sans frais sur le site Web à <https://www.aoda.ca/free-online-training/> aux membres du personnel. Toutefois, on recommande fortement d'offrir aux membres du personnel d'autres occasions de formation continue pour leur permettre d'enrichir leurs connaissances et leurs expériences pratiques sur les questions touchant l'accessibilité, les stratégies et les outils d'accessibilité, comme il est recommandé dans la LAPHO elle-même.

Programmes de préparation à l'AIT

- De nombreux EEPS offrent des programmes de transition aux étudiants qui commencent leurs études postsecondaires. On a cependant observé qu'en règle générale, les programmes actuels **n'ont pas de volet sur l'AIT pour les personnes vivant avec un handicap (sensibilisation, information sur l'accessibilité et ressources connexes)**. Certaines personnes interrogées ont suggéré de mettre en œuvre des **programmes personnalisés de préparation à l'AIT** qui engloberaient des services de soutien à l'AIT et à l'accessibilité dès le début des études postsecondaires. Cette démarche permettrait d'assurer que les étudiants vivant avec un handicap recevront la formation nécessaire pour bien se préparer et faire valoir leurs besoins durant toute la durée de leurs études, y compris les périodes d'AIT. Un remarquable programme de l'Université Queen's, le [programme du CRER](#), offre du soutien aux étudiants vivant avec un handicap en transition vers les études secondaires, les études postsecondaires et des études ultérieures. On y aborde des questions touchant la compréhension et l'estime de soi, les plans d'enseignement spécialisé et les mesures d'adaptation, les technologies d'assistance, l'autonomie sociale, la maîtrise du stress et le bien-être psychologique.

Sensibilisation

- On recommande aux établissements comme point de départ de sensibiliser les membres du corps enseignant et le personnel des bureaux d'AIT et d'accessibilité **aux inégalités et à la discrimination** que subissent les personnes vivant avec un handicap et les autres étudiants ayant toujours été marginalisés,

au moyen, par exemple, d'activités de perfectionnement professionnel, de formations ou d'autres occasions d'apprentissage.

- Intégrer la sensibilisation à chaque conversation** au lieu qu'elle soit un service supplémentaire, offert sur demande : voilà un bon moyen de montrer la disponibilité de l'AIT et son accessibilité. Des pratiques d'intégration permettraient d'aider les étudiants vivant avec un handicap et de sensibiliser les autres étudiants, les membres du corps enseignant et les membres de la communauté.
- On préconise l'élaboration de **ressources de sensibilisation à l'AIT exhaustives et faciles d'accès** permettant d'atteindre tous les étudiants et notamment ceux qui vivent avec un handicap. Ces ressources devraient servir de guides précieux pour informer les étudiants des **avantages de l'AIT et de la façon d'y accéder**, des services offerts, des occasions d'AIT pour les personnes vivant avec un handicap, des histoires de réussite et des pratiques exemplaires. Plusieurs voies de communication sont possibles, en autres des bulletins électroniques périodiques sur l'AIT, des messages publicitaires sur l'AIT sur le site Web de l'établissement et des ressources multimédias, comme des vidéos ou des guides interactifs. Des séries de conférences et des exposés en classe peuvent aussi servir. Tous ces moyens potentiels de communication doivent être élaborés selon les principes de la conception universelle, afin de garantir leur accessibilité aux étudiants et étudiantes ayant des besoins divers.
- Notre analyse des milieux a révélé une pénurie de sites Web consacrés à la fois à l'AIT et à l'accessibilité. En supposant

seulement qu'on les aborde dans un site Web, ces deux aspects sont souvent présentés dans des sections à part. On recommande que les EEPS mettent en œuvre des **sites Web accessibles permettant aux étudiants d'obtenir en même temps de l'information sur l'AIT et de l'information sur l'accessibilité**. Il est aussi important d'évaluer en permanence s'il est possible de simplifier, de clarifier et de rendre accessible sur diverses plateformes le contenu des sites Web ou de tout autre moyen de communication numérique avec les étudiants.

Mobiliser les étudiants handicapés

- Pour inciter les étudiants vivant avec un handicap à participer à l'AIT, on invite les EEPS à favoriser les **rencontres avec des mentors, des accompagnateurs d'apprentissage et des modèles**. Par exemple, ils peuvent mettre en œuvre des **programmes de mentorat ou des activités de réseautage** permettant aux personnes handicapées d'échanger avec d'anciens étudiants, des professionnels en activité, d'autres étudiants et des membres de leur communauté locale pouvant parler de la réussite à l'école ou du travail avec un handicap (Association nationale des étudiant(e)s au niveau postsecondaire, s.d.).
- **Dialoguer régulièrement** avec les étudiants handicapés par l'intermédiaire de **groupes d'étudiants, d'associations** et de partenaires internes et externes (coordonnateurs de l'AIT, directeurs de programmes, etc.) pour **les attirer vers les programmes d'AIT**.
- Les EEPS peuvent aussi organiser des **séries de conférences et des séances d'information, qui favorisent les discussions et les initiatives visant à améliorer l'accessibilité et les mesures**

d'adaptation dans les établissements offrant des programmes d'AIT. En encourageant la collaboration et en parlant des obstacles que les personnes vivant avec un handicap doivent surmonter, on contribue à la création d'espaces d'AIT plus inclusifs.

Mesures d'adaptation

- La documentation indique que les étudiants ayant divulgué leurs handicaps pour obtenir de l'aide financière sont plus susceptibles de demander des mesures d'adaptation dans les établissements offrant de l'AIT (Gatto et al., 2021). Cela laisse entendre que **les EEPS doivent jouer un rôle crucial en aidant les personnes en question à demander des mesures d'adaptation aux études, cette information étant utile pour les responsables de l'AIT** (Gatto et al., 2021).
- L'Association nationale des étudiant(e)s handicapé(e)s au niveau postsecondaire recommande que tous les EEPS offrant des programmes d'AIT grâce à une subvention gouvernementale soient tenus d'établir des politiques officielles expliquant le droit légal de l'étudiant de demander des mesures d'adaptation raisonnables (Association nationale des étudiant(e)s handicapé(e)s au niveau postsecondaire, 2018). **Informar la population étudiante et en rappelant le droit de demander des mesures d'adaptation** est un principe qui devrait s'appliquer à tous les programmes, peu importe la source d'aide financière. Cette information devrait aussi être affichée de manière visible (par exemple, en haut des pages Web).
- Les EEPS sont encouragés à **adopter des politiques formelles sur les mesures d'adaptation et l'accessibilité pour tous**

les aspects de l'expérience scolaire, y compris les programmes d'AIT. Bien entendu, ces politiques doivent respecter la LAPHO et le *Code des droits de la personne de l'Ontario*.

POUR LES AUTRES INTERVENANTS

- On propose de créer un **solide réseau d'employeurs partenaires** ayant les ressources nécessaires pour créer des milieux de travail universellement accessibles et offrir des occasions d'AIT pour les étudiants vivant avec un handicap. Pour ce faire, on préconise l'adoption des pratiques de l'initiative David C. Onley. Le [Guide pratique de l'IDCO](#) se divise en cinq volets : collaboration entre les prestataires de services; conception d'événements inclusifs et accessibles; amélioration de l'accessibilité de la recherche d'emploi; développement des fonctions de conseiller ou de conseillère à la recherche d'emploi; et développement d'un campus inclusif et accessible.
- Les employeurs à la recherche de candidats peuvent joindre les étudiants en organisant des séances d'information sur le campus dans des lieux accessibles, ou des séances d'information virtuelles. Si les séances se tiennent en ligne, les EEPs devraient offrir de l'aide pour organiser les événements dans des formats accessibles et fournir toute l'assistance nécessaire aux étudiants vivant avec un handicap intéressés.
- Les EEPs devraient examiner **les politiques gouvernementales, les règlements et la législation** et s'assurer qu'ils sont mis en œuvre et évalués. Ils doivent aussi rendre toute cette information **publique et accessible par moyen numérique**.
- Les gouvernements fédéral et provinciaux sont des acteurs importants. Notre analyse des publications révèle toutefois que, malgré l'accroissement de la demande de mesures d'accessibilité et d'adaptation dans les établissements d'enseignement postsecondaire, le **financement public** dans le secteur n'a pas augmenté (Lanthier et al., 2023). Ce problème est d'autant plus urgent que les bureaux d'aide aux étudiants handicapés dépendent souvent du financement offert par les établissements et des subventions accordées par le ministère des Collèges et Universités (MCU). C'est pourquoi le COQES, le Comité d'élaboration des normes d'éducation postsecondaire (CE-NEPS) et la Commission ontarienne des droits de la personne (CODP) ont **demandé au MCU de fournir du financement adéquat et stable**, tout en reconnaissant que cela nécessiterait de la formation et des investissements considérables. Faisant écho au CE-NEPS et à la LAPHO, le COQES demande également ce qui suit :
 - » **Augmenter le financement** accordé à tous les EEPs de façon à établir une stratégie de financement permanente et soutenue plutôt que d'offrir des suppléments ou des ajouts.
 - » **Rationaliser les programmes de financement** et réduire le nombre de subventions pour mieux servir les personnes vivant avec un handicap.
 - » **Revoir les rapports annuels** pour recueillir des données plus nuancées sur le soutien nécessaire et les répercussions des programmes pour que l'affectation de fonds soit axée sur les résultats (Lanthier et al., 2023).

Étape 2 : Évaluation des besoins en accessibilité

La deuxième étape, **l'évaluation des besoins de l'étudiant ou de l'étudiante en accessibilité**, est cruciale pour l'étudiant handicapé à la recherche d'AIT après qu'il a appris son existence à l'étape 1. À l'étape 2, la personne concernée accède aux services de diverses façons, soit par technologie numérique (sites Web et courriels), soit par téléphone, soit par rencontre en personne. Pour chaque service, on doit offrir sur la page Web qui lui est consacrée un guide numérique et des directives d'accès dans plusieurs formats, sur demande. De plus, pour chaque voie de communication, les responsables doivent cerner les obstacles (physiques, virtuels ou relationnels) que les étudiants vivant avec un handicap doivent surmonter tout au long du processus d'accès et prendre rapidement des mesures pour les lever.

Les **obstacles physiques** sont nombreux, allant des lieux inaccessibles à l'absence de signalisation adéquate. Parmi les **obstacles virtuels**, mentionnons des textes dont le format ne permet pas l'accès numérique, l'absence de texte de remplacement, de description audio, de sous-titrage et de contraste des couleurs, la navigation par clavier et l'utilisation de tests captcha. Les **obstacles relationnels** peuvent être créés par le manque de formation du personnel ou des préjugés. La bonne communication et le partage d'information avec les autres services du campus sont aussi essentiels. Par exemple, un responsable de l'AIT à la recherche de possibilités de stage coopératif devrait savoir comment accéder aux ressources offertes par le bureau d'aide à l'accessibilité, le bureau d'EDI, etc. Le partage de l'information, des ressources et des activités de soutien des étudiants vivant avec un handicap permet de garantir que l'inclusion et le soutien sont maintenus.

Par ailleurs, la **divulcation** est un aspect important qui guide chaque étape du processus, et plusieurs questions s'y rattachent. De nombreuses personnes interrogées ont affirmé que notre société est encore loin d'un monde idéal où le personnel des services et des organismes accepterait d'adapter leurs processus aux besoins, où les étudiants et les employés s'épanouiraient et collaboreraient sans s'exclure de certaines activités parce qu'ils ont peur d'être considérés comme des personnes « moindres ». Alors qu'il faut travailler ensemble à la réalisation de ce monde, on doit examiner ce qu'on peut faire dès maintenant pour atténuer ces problèmes. Faciliter la divulgation de la condition de santé, des caractéristiques, des dons ou des exceptions, qui font partie des nombreuses définitions que les EEPS mettent en œuvre pour être inclusifs, est fondamental pour permettre le déploiement de politiques et de mesures d'adaptation.

On devrait accorder plus d'attention aux personnes ayant terminé leurs études secondaires qui entament leur programme d'études postsecondaires. **Entre les établissements d'enseignement secondaire et postsecondaire, on ne gère pas, on n'étiquette pas et on ne soutient pas les handicaps et les adaptations de la même façon.** Lorsque le nouvel étudiant ou la nouvelle étudiante ne connaît pas ces différences et qu'il ou elle tente de s'inscrire à l'AIT, ces différences risquent de causer des malentendus, des déceptions et des difficultés qui peuvent nuire à son rendement et l'entraîner dans un cercle vicieux de retards, d'échecs et d'occasions ratées. Pour éviter tout cela, il faut expliquer clairement en quoi consistent les services d'aide et d'accessibilité pour les personnes vivant avec un handicap qui sont offerts dans son établissement et dans son domaine d'intérêt.

La personne vivant avec un handicap peut aussi décider de ne pas faire de stage d'AIT pour ne pas retarder l'obtention de son diplôme. C'est le cas de la personne qui a besoin de faire des pauses durant son stage ou qui demande des mesures d'adaptation qui risquent d'allonger son stage. Si le stage d'AIT se prolonge jusqu'à la période des cours, l'étudiant.e risque d'être incapable de suivre ses cours obligatoires. L'obtention du diplôme sera retardée parce qu'il ou elle devra suivre les cours obligatoires lorsque ceux-ci seront de nouveau offerts l'année suivante.

Le cas de l'étudiant.e n'ayant pas les documents pertinents sur son handicap (diagnostic, liste officielle des mesures d'adaptation demandées, etc.) est particulièrement difficile. Les raisons sont nombreuses. Elles sont presque toujours indépendantes de la volonté, de la responsabilité ou de l'accessibilité des responsables de l'AIT. Il n'en reste pas moins que la prise en charge de ces cas nécessite de l'énergie et du temps; il faut guider la personne pendant les démarches à faire pour obtenir les documents nécessaires, pour prendre rendez-vous avec son médecin et attendre que toutes les conditions soient satisfaites pour qu'un responsable de l'EEPS puisse intervenir. Un système qui favoriserait des entretiens précoces sur les handicaps et les mesures d'adaptation, qui permettrait d'aborder ces questions de façon répétée dans diverses situations et qui montrerait l'aide qui est offerte pourrait augmenter les chances de fournir du soutien précoce et approprié et avoir moins de répercussions néfastes sur sa carrière.

Dans de nombreux EEPS, les services d'AIT sont fournis par **deux entités différentes : les bureaux centralisés et les services propres aux programmes.** Les bureaux centralisés travaillent selon des méthodes normalisées pour prendre en charge un nombre élevé d'étudiants et offrir un grand nombre d'occasions de formation. Les responsables se consacrent à l'organisation de la sensibilisation et aux partenariats.

Ces bureaux offrent des services, comme l'enseignement de compétences non techniques et de la formation professionnelle aux étudiants. Ils fournissent aussi des conseils aux membres du corps enseignant et aux employeurs d'accueil. Parallèlement à un bureau central, il peut y avoir dans l'EEPS du personnel administratif et des membres du corps enseignant qui créent des occasions d'AIT propres au programme pour leurs cours. Ces services peuvent être formels et normalisés, mais ils peuvent aussi être très informels et s'appuyer sur des liens avec la communauté. Le degré et la qualité de la collaboration et de la communication entre les services propres aux programmes et ceux des bureaux centraux varient considérablement d'un établissement à l'autre, allant de liens étroits jusqu'au travail en vase clos.

Selon la documentation, les analyses de milieux et les entrevues, il est difficile d'affirmer si un service est meilleur que l'autre. La collaboration entre les deux services pour trouver des expériences d'AIT utiles et enrichissantes pour les étudiants présente de nombreux avantages. Pour la personne vivant avec un handicap, ces avantages sont encore plus évidents. En effet, les responsables des services propres au programme peuvent adapter l'ensemble du processus, de la sélection des employeurs jusqu'au soutien complet fourni pendant l'AIT.

À titre de pratique exemplaire, certains EEPS examinent des façons de soutenir la collaboration et d'accroître l'efficacité entre les services centralisés et les services propres aux programmes, car il est clair que les deux types de services sont efficaces et nécessaires. Pendant cette démarche, il sera essentiel de tenir compte des objectifs de la LAPHO pour 2025 et des besoins des étudiants vivant avec un handicap.

En quoi consiste l'étape 2?

L'étape 2 consiste à trouver les ressources et les moyens pour bonifier l'expérience de la personne vivant avec un handicap qui cherche à accéder à l'AIT après avoir été bien informée sur l'AIT à l'étape 1.

SUR LE PLAN INDIVIDUEL

Voici nos recommandations pour combler les lacunes cernées au cours de notre recherche :

- Le ou la responsable de l'AIT doit veiller à **préparer une rencontre avec l'étudiant ou l'étudiante** en tenant compte de ses demandes (technologie, appareils, endroit, heure, etc.).
- Une personne interrogée nous a parlé d'utiliser une plateforme centralisée (p. ex. un site SharePoint) pour fournir de l'information accessible sur les étudiants vivant avec un handicap et l'aide offerte. Cette ressource a été utilisée par des personnes, y compris des responsables de l'AIT, pour obtenir de l'information sur différents types de handicaps et connaître des points spécifiques à examiner pour chacun. En ayant accès à une plateforme centrale de ce type, le responsable pourra mieux aider les étudiants et étudiantes à chercher des occasions d'emploi, ce qui favorisera une expérience plus positive pour eux.
- Il peut être difficile pour une personne de révéler son **handicap** de peur d'être jugée ou exclue; la divulgation d'un handicap **doit donc être reçue de façon respectueuse** par le personnel. La personne ne doit jamais se sentir forcée de divulguer son handicap. Il ne faut pas non plus lui demander si elle vit avec un handicap ou supposer qu'elle vit avec un handicap si

elle ne l'a pas divulgué. Si elle décide de le faire et de demander des mesures d'adaptation, le personnel **doit donner suite à toute demande raisonnable dans ce domaine** conformément aux politiques et méthodes de l'établissement.

- Le personnel d'un bureau de l'AIT qui est informé qu'un étudiant ou une étudiante a un handicap **ne doit pas présumer de ce qu'il ou elle peut ou ne peut pas faire** durant un stage d'AIT en raison de son handicap. Le personnel doit toujours **laisser la personne concernée** décrire ses capacités, ses points forts et ses limites, en reconnaissant qu'elle connaît bien son handicap et ses effets.
- Une personne interrogée nous a fait part d'un point de vue, que nous encourageons les autres membres du personnel de l'AIT à adopter : il faut **accueillir chaque étudiant ou étudiante en retenant le principe que toute personne (qu'elle ait ou non un handicap ou une maladie) a des limites, mais aussi des points forts; on doit ainsi mettre en place les conditions propices à son épanouissement** (p. ex. un milieu de travail calme, un horaire souple, un logiciel ou de l'équipement particulier).
- Une pratique exemplaire consiste à **demander à l'étudiant.e désirant se prévaloir de l'AIT ce dont il ou elle aurait besoin pour que l'AIT lui soit bénéfique** et quels sont ses points forts, peu importe ses capacités.
- Comme le bureau de l'AIT n'a pas toujours les réponses ou les solutions aux questions ou problèmes associées aux handicaps, à l'accessibilité ou à l'adaptation, on incite le personnel à **chercher d'autres sources d'information ou de soutien vers lesquelles les étudiants peuvent être dirigés. Il peut s'agir du soutien interne**

offert par l'établissement (p. ex. comment joindre le bureau des services aux personnes vivant avec un handicap, demander des mesures d'adaptation à l'école, déposer une plainte, faire part de préoccupations) ou du **soutien externe** offert par un organisme non gouvernemental et par les paliers de gouvernement (municipal, provincial, territorial et fédéral).

- Travailler avec les étudiants pour **les aider à apprendre comment faire la demande de mesures d'adaptation et défendre leurs besoins** (p. ex. [stratégies en milieu de travail sur la santé mentale](#)[stratégies de santé mentale sur le lieu de travail](#)) est une autre suggestion importante qui est ressortie des entrevues. De nombreux bureaux d'accessibilité le font déjà. Bien qu'on soit favorable à cette suggestion, une réflexion au niveau individuel, au niveau de l'établissement et à l'échelle du système s'impose sur la responsabilité de la divulgation, qui incombe à la personne vivant avec un handicap plutôt qu'à l'établissement. Les personnes que nous avons interrogées étaient unanimes : plus ces questions sont abordées, mieux c'est, et dans le plus grand nombre d'occasions possibles, que ce soit pendant les cours, durant les événements, sur les sites Web, dans les réunions, durant les activités de réseautage, les salons de l'emploi, les cérémonies de remise de prix, etc. Au lieu d'attendre que la personne touchée aborde le sujet, mieux vaut envisager que la personne pourrait avoir besoin de mesures d'adaptation; cela devrait devenir un automatisme pour toutes les activités offertes par l'établissement. On préconise l'adoption d'une approche accessible dès la conception.

DANS LES ÉTABLISSEMENTS D'ENSEIGNEMENT

Au niveau de l'établissement, il existe de nombreuses façons d'améliorer les résultats scolaires malgré les obstacles décrits ci-dessus :

- L'EEPS devrait disposer de bureaux accessibles physiquement et par voie numérique. Si ce n'est pas déjà fait, l'obligation de fournir ces locaux doit être énoncée dans les politiques de l'établissement sur les espaces accessibles aux étudiants et au personnel.
- Les bureaux de l'AIT sont encouragés à adopter la transformation numérique en numérisant leurs systèmes et processus. À titre d'exemple, l'information sur l'AIT destinée aux étudiants, les possibilités de stage, la méthode de présentation d'une demande, etc., tout cela devrait être offert en ligne et dans un format accessible au public. La pandémie de COVID-19 a déclenché un virage numérique; on doit poursuivre cette transformation.
- Selon de nombreuses personnes interrogées, il serait heureux d'utiliser la période comprise entre la confirmation de l'inscription (en règle générale au printemps) et la date de début des cours (en règle générale en septembre) pour diffuser de l'information aux étudiants et obtenir des données auprès d'eux. Par exemple, l'EEPS pourrait faire de la publicité sur les services d'accessibilité et les services d'AIT et inciter les étudiants à communiquer avec ces bureaux avant la date de début des cours. Les responsables auraient ainsi l'occasion d'expliquer les démarches à faire et les documents à obtenir, les possibilités, les dates limites et les différences entre les établissements

d'enseignement secondaire et postsecondaire, ainsi que celles entre les EEPS et les milieux de travail. On pourrait aussi recueillir de l'information sur les attentes des étudiants (occasions et services offerts). Selon leurs réponses, les responsables de l'accessibilité pourraient mieux prévoir les besoins des nouvelles cohortes et planifier en conséquence. Le manque de ressources signalé par de nombreuses personnes interrogées subsisterait, mais à long terme, la stratégie de collecte d'information permettrait de mieux défendre les intérêts des étudiants et de formuler des demandes d'amélioration fondées sur des données probantes.

- L'utilisation de l'outil d'auto-évaluation dont nous avons entendu parler au cours de nos entrevues permettrait d'accroître l'efficacité des rencontres entre les responsables et les étudiants et d'augmenter la mobilisation; il pourrait être adapté pour les étudiants vivant avec un handicap. Cet outil, qui peut être entièrement numérique, permettrait à l'étudiant de réfléchir à sa situation avant de rencontrer un ou une responsable de l'AIT. L'étudiant pourrait identifier ses limitations fonctionnelles, ses points forts et faire des suggestions de mesures d'adaptation. Cet outil pourrait rendre le processus plus interactif, plus engageant et plus fructueux pour la personne concernée tout en lui permettant de donner son avis sur les services et ses expériences.
- On recommande aussi d'élaborer un questionnaire d'évaluation servant à demander si les services d'AIT ont été faciles d'accès, si le vocabulaire et l'attitude du responsable de l'AIT étaient appropriés et la perception sur ce qui a été vécu en cherchant à obtenir de

l'information et en obtenant les premiers renseignements.

- L'accroissement de la coordination et de l'intégration des services aux personnes vivant avec un handicap, de l'accessibilité, ainsi que de l'AIT et de l'orientation sur le campus permettrait d'obtenir de l'information et des services ciblés pour les étudiants concernés et de remédier au cloisonnement.
- Les EEPS pourraient offrir ou avoir le mandat d'offrir des occasions plus formelles de perfectionnement professionnel et de formation et aussi fournir des outils ou des ressources pratiques au personnel dans les domaines où on note couramment des lacunes de connaissances, entre autres :
 - » des cadres et de meilleures pratiques d'EDI;
 - » les expériences d'AIT vécues par des étudiants vivant avec un handicap, y compris les obstacles particuliers qu'ils ou elles doivent habituellement surmonter (discrimination, harcèlement, préjugés, etc.);
 - » comment soutenir la transition entre l'école et le travail des étudiants vivant avec un handicap;
 - » comment se sentir préparé face aux employeurs qui ont des méthodes de recrutement partiales ou discriminatoires.

POUR LES AUTRES INTERVENANTS

Au-delà de l'AIT fourni par l'établissement, nous soulignons et suggérons les points suivants.

- Du **financement public ciblé** s'avère nécessaire pour créer des programmes

d'AIT visant les personnes vivant avec un handicap et d'autres groupes marginalisés. On devrait signaler les occasions d'AIT aux étudiants plutôt que de rendre ceux-ci responsables de la recherche desdites occasions. Il serait particulièrement bénéfique que des programmes soient créés dans des disciplines où les étudiants vivant avec un handicap ont toujours été sous-représentés, comme les sciences, la technologie, l'ingénierie et les mathématiques (STIM) (Association nationale des étudiant(e)s handicapé(e)s au niveau postsecondaire, 2018).

- Les responsables de l'AIT et les employeurs doivent déployer des efforts délibérés pour **créer des liens avec les étudiants**, et ce, par l'intermédiaire de groupes d'étudiants ou de groupes communautaires (associations d'étudiants prônant l'EDI, organismes communautaires adaptés aux réalités des étudiants, etc.) Ces efforts seraient particulièrement utiles pour les employeurs et les EEPS dans les régions rurales et éloignées. Les liens de cette nature pourraient permettre aux employeurs de comprendre comment leurs programmes d'AIT pourraient être adaptés aux besoins des personnes vivant avec un handicap. En favorisant la création de liens solides entre les bureaux d'AIT et les employeurs, on pourrait aussi sensibiliser ces derniers aux ressources financières et au soutien offerts aux organismes désireux de lancer ou de soutenir des programmes d'AIT ([Histoires d'étudiants, Priorités des employeurs | Table ronde sur l'entreprise et l'enseignement supérieur](#)).

Étape 3 : Processus de candidature

Lorsque les étudiants vivant avec un handicap ont étudié l'information nécessaire sur l'apprentissage intégré au travail (AIT), qu'ils se sont prévalus des services d'AIT et qu'ils sont prêts à faire une demande d'AIT, ils passent à la troisième étape. Une étape qui implique de nombreux aspects.

Par exemple, le fait que la moindre dérogation aux critères d'admissibilité entrave le processus de dépôt de candidature constitue un obstacle majeur pour eux.

En effet, trois facteurs importants réduisent l'admissibilité à l'AIT. D'abord, **il faut mentionner que ce sont les EEPS qui déterminent les activités d'AIT** (programmes d'enseignement coopératif, stages, travaux pratiques, brefs travaux d'équipe pour certains organismes et projets, etc.) et que chaque EEPS ou département a ses propres exigences. Ainsi, les divers cours et programmes ont leurs propres définitions et leurs propres critères, souvent différents des normes générales de l'EEPS. Prenons pour exemples l'exigence d'inscription à temps plein pour les programmes coopératifs et de stage, et l'exigence de terminer dans un délai déterminé (en 12 ou 16 semaines, par exemple); il s'agit de critères d'admissibilité restrictifs, qui excluent de nombreux étudiants vivant avec un handicap. Ensuite, le fait que, comme pour une offre d'emploi, les **employeurs hôtes ont leurs propres exigences** de sélection composées d'ensembles de compétences et de qualifications, ainsi que de particularités telles que l'EEPS que choisit l'étudiant, son programme d'études, l'année d'inscription, etc. Enfin, la réglementation des **agences de financement, y compris les programmes gouvernementaux et les fondations, qui ont leurs propres exigences contraignantes d'admissibilité.** La réglementation peut en effet éliminer certaines candidatures en fonction de caractéristiques individuelles comme

l'âge, la citoyenneté, les modalités d'un programme ou même l'obligation de retourner aux études à l'issue de l'AIT.

Pour l'admission aux stages d'AIT, de nombreux programmes exigent l'inscription à temps plein et une bonne moyenne pondérée cumulative. Les étudiants vivant avec un handicap peuvent bénéficier de mesures d'adaptation comme la réduction de la charge de cours, mais ces mesures ont régulièrement l'effet pervers de ralentir la progression, et constituent donc un obstacle indirect à l'accès à l'AIT. Par ailleurs, le fait de ne pas terminer certains cours obligatoires peut empêcher de s'inscrire à l'AIT, et obliger ces étudiants à attendre la session suivante; dans les EEPS de moindre envergure, cela peut signifier de devoir repousser d'un an sa participation. Ainsi, les étudiants qui bénéficient d'une réduction de la charge de cours pourraient n'être admissibles à l'AIT qu'un an après leurs pairs, et être ainsi ralentis dans leur parcours postsecondaire. De nombreux étudiants qui bénéficient de mesures d'adaptation choisissent de ne pas participer à l'AIT afin d'éviter de tels retards, préférant se concentrer sur leur réussite scolaire. Un tel manque de souplesse pousse ces étudiants à terminer leurs études sans pouvoir profiter de l'AIT, un désavantage concurrentiel ayant des répercussions durables sur la carrière. De plus, **par ignorance de la réglementation, certains recruteurs des organismes d'accueil** vont exclure la candidature d'étudiants présentant certaines caractéristiques. En raison de l'intérêt élevé pour certains programmes d'AIT, il est facile de passer à côté du problème et donc de discriminer certains cas individuels. De nombreux étudiants vivant avec un handicap **s'excluent eux-mêmes** du processus, estimant n'avoir aucune chance de bénéficier de mesures adaptées à leurs besoins.

C'est sans compter que **les employeurs, étant généralement peu sensibilisés au sujet des personnes vivant avec un handicap**, présumant

que les mesures d'adaptation nécessaires sont difficiles et coûteuses à mettre en place. Ces mesures sont généralement beaucoup plus simples et abordables qu'on pense. Il existe aussi **l'idée généralisée** voulant que les personnes vivant avec un handicap s'intègrent mal, ralentissent les processus et éprouvent de la difficulté à respecter les échéances. Il s'agit d'un préjugé qui mérite d'être dissipé.

Sur le plan informatique, **la diversité des plateformes et systèmes de gestion des candidatures qu'utilisent les employeurs constitue un obstacle majeur, qui a un impact disproportionné sur les étudiants vivant avec un handicap**. Des opérations comme la création de comptes, les entrevues vidéo assistées par l'IA, les tests de compréhension de lecture ou la limite de deux tentatives pour envoyer une réponse vidéo sont autant d'obstacles importants. Malheureusement, ces obstacles mènent fréquemment les étudiants handicapés à ne pas poser leur candidature.

Nos sondages révèlent que, par crainte de se faire d'emblée refuser le poste ou d'être perçus comme un fardeau, **les étudiants ont tendance à hésiter avant de divulguer à l'employeur qu'ils ont un handicap ou besoin de mesures d'adaptation**. Trop souvent, ils doivent déterminer eux-mêmes si l'occasion offerte prévoit des mesures d'adaptation – une tâche longue et ardue. La tâche de déterminer l'accessibilité peut complexifier la recherche d'emploi, ce qui en empêche beaucoup de poser leur candidature à des postes pour lesquels ils seraient compétents.

L'admission à l'AIT nécessite généralement une ou plusieurs entrevues avec des employeurs potentiels, un autre processus qui constitue un obstacle pour les étudiants vivant avec un handicap. Un grand nombre sont peu familiers avec les entrevues ou trouvent le processus peu accessible, d'où l'importance du rôle des responsables de l'AIT

pour sensibiliser les employeurs à leurs besoins. Enfin, si les grands EEPS sont en position de négocier ou d'imposer leurs propres critères aux employeurs – des critères qui devraient inclure tous les étudiants, y compris ceux qui vivent avec un handicap – les employeurs ont quant à eux tendance à rejeter cette approche en raison des changements qu'ils devraient apporter à leurs pratiques régulières. Ne bénéficiant généralement pas d'une telle influence, les établissements de moindre envergure tentent de compenser en offrant une plus grande souplesse.

En quoi consiste l'étape 3?

SUR LE PLAN INDIVIDUEL

- Les responsables de l'AIT devraient fournir des outils pour aider les étudiants à **bien présenter leurs compétences et leur expérience sur leur curriculum vitae comme en entrevue**. Les services Web, l'IA, les applications et les logiciels sont tous utiles durant cette phase. Les responsables de l'AIT devraient aussi vérifier que le **processus de dépôt de candidature est accessible**, notamment la documentation, les demandes et les communications de l'employeur.
- Ils devraient aussi savoir que le gouvernement offre de **l'aide financière** à l'embauche d'étudiants issus de groupes sous-représentés, notamment ceux vivant avec un handicap, qui couvre jusqu'à 70 % du salaire – comme le [Programme de stages pratiques pour étudiants](#). Ainsi, les bureaux d'AIT sont encouragés à étudier les ressources financières proposées afin d'offrir aux employeurs un bassin varié de talents tout en les aidant à adopter des pratiques inclusives d'embauche.

- Nous suggérons aussi de fournir aux intervenants des EEPS une liste de contrôle pour **faciliter le dialogue avec les employeurs**. Tout en cherchant à former des partenariats d'AIT, les EEPS peuvent conseiller aux employeurs d'employer un langage et des outils appropriés. Ainsi, les responsables pourront déterminer si chaque milieu de travail est adéquat, quels employeurs demandent de l'aide, et lesquels s'estiment mal préparés pour accueillir des étudiants vivant avec un handicap, ou refusent tout simplement de le faire. Il est important de colliger et d'organiser ces renseignements pour référence et utilisation future.

DANS LES ÉTABLISSEMENTS D'ENSEIGNEMENT

- Afin de **résoudre le problème de l'excessive rigueur des critères d'admissibilité**, certains EEPS considèrent maintenant que les étudiants sont admissibles s'ils sont inscrits à un minimum de 40 % d'un programme à temps plein et participent à un programme de sensibilisation sur l'accessibilité. Ce changement d'attitude ouvre davantage d'occasions d'AIT aux étudiants vivant avec un handicap. Concrètement, cela exige cependant davantage de flexibilité de la part des employeurs dans la charge de travail et les produits livrables. Sans compter que la durée d'un AIT à temps plein, qui est de trois à quatre mois, pose d'importantes difficultés aux étudiants vivant avec un handicap, ce qui nous ramène à la question de l'inclusion au travail soulevée plus tôt.

- Le nombre significativement inférieur d'occasions d'emploi offertes aux personnes vivant avec un handicap indique que celles-ci pourraient bénéficier d'une **aide supplémentaire** (Boye, 2022). La recherche révèle que, quand il s'agit des étapes de demande et d'entrevue du processus d'AIT, ces étudiants sont moins satisfaits que leurs pairs sans incapacité (Chatoor et Balata, 2023). Ainsi, une façon de mieux aider les étudiants vivant avec un handicap durant ces étapes serait que les EEPs, les employeurs hôtes et les bureaux d'AIT collaborent pour leur créer des programmes de préparation à l'AIT. Ces programmes pourraient aborder des thèmes généraux (techniques d'entrevue, professionnalisme, culture d'entreprise, etc.) ainsi que propres à l'accessibilité (divulcation, mesures d'adaptation, pratiques d'inclusivité, élimination des préjugés, etc.). Afin de garantir l'inclusivité, ce type d'assistance, déjà prévue dans de nombreux EEPs et programmes, devrait être accessible à tous les étudiants et étudiantes.

POUR LES AUTRES INTERVENANTS

- Nous jugeons essentiel que les organismes (EEPs comme employeurs) **affirment par tous les moyens leur engagement en faveur de l'inclusion et de l'accessibilité**. Une pratique louable consiste à **ajouter sur chaque offre d'emploi un énoncé** qui affirme l'engagement de l'organisme en faveur de l'inclusion, son ouverture à accueillir des candidats à l'expérience diversifiée, ainsi que la possibilité d'obtenir des mesures d'adaptation au besoin. Certains organismes ajoutent d'ailleurs un **message encourageant les membres de groupes marginalisés à postuler** même s'ils estiment ne pas

satisfaire toutes les exigences d'un poste. Ces énoncés semblent particulièrement efficaces pour éviter que des candidats talentueux s'excluent eux-mêmes du processus. L'engagement envers l'inclusivité devrait être affirmé et mis en évidence dans toutes les publications, notamment les sites Web, les brochures et les profils de médias sociaux. Cependant, ces promesses **ne peuvent se limiter à des vœux pieux**; elles doivent être appuyées par des mesures concrètes à l'échelle de l'organisme et par le personnel. En effet, plusieurs étudiants ayant participé à un stage d'AIT dans des organismes en apparence inclusifs et accessibles disent avoir mis fin à leur expérience en raison de la discrimination de certains superviseurs et collègues, ou simplement de l'inaccessibilité des immeubles et bureaux.

- Les employeurs sont invités à faire preuve d'**empathie et à tenir compte des sensibilités culturelles, surtout durant les étapes de sélection et d'entrevue**, qui sont les plus difficiles pour les étudiants et étudiantes en quête d'équité (Cukier et al., 2018). Des exemples de pratiques exemplaires à adopter seraient d'offrir un processus de demande ou d'entrevue plus flexible, ainsi que des méthodes alternatives ou non conventionnelles d'évaluation des candidats.
- Afin d'aider les étudiants à repérer plus facilement les offres accessibles, les occasions d'AIT publiées sur les portails d'emploi devraient afficher des politiques et des règlements clairs en matière d'accessibilité**. Pour encourager le dépôt des candidatures, les employeurs pourraient aussi proposer des guides sur les ressources, les outils et les technologies qu'ils offrent.

- En rédigeant une offre d'AIT, **les employeurs devraient faire preuve de transparence, c'est-à-dire décrire clairement et sans détour les exigences opérationnelles**, notamment sur le plan physique, comme le nombre d'heures en position assise, le poids des charges à soulever, etc. Les employeurs auront aussi avantage à indiquer clairement quelle documentation joindre à la candidature, en indiquant par exemple si le curriculum vitae doit être accompagné d'une lettre de motivation.
- **Les présentations ou entrevues préenregistrées constituent des options qui offrent davantage de flexibilité que les entrevues en personne.** Elles permettent de participer pleinement au processus de sélection, mais sans les contraintes de temps et la pression associées aux réunions en personne. Le fait de laisser suffisamment de temps aux personnes rencontrées pour organiser leurs idées permet non seulement de favoriser l'accessibilité, mais garantit aussi que chacun et chacune peut faire valoir ses aptitudes.
- Nous recommandons aux employeurs et aux EEPS **d'accueillir ouvertement les étudiants vivant avec un handicap et de les encourager non seulement à se prévaloir des occasions d'AIT, mais aussi à demander des mesures d'adaptation.** Cela peut se faire en ajoutant tout simplement une déclaration sur le site Web ou dans le matériel promotionnel, ou avec des publications qui affirment l'engagement de l'organisme pour l'inclusion et l'équité.
- Multiplier le nombre d'offres de **stages d'AIT en ligne** permettrait aussi d'améliorer l'accessibilité, car cette façon de postuler offre des avantages particuliers, tels que l'abordabilité et la

flexibilité, pour les étudiantes et étudiants ayant une déficience physique ou intellectuelle. Pendant la pandémie de COVID-19, les stages en ligne ont aussi permis de mieux protéger les étudiants vulnérables (Dollinger et al., 2023a).

Étape 4 : Recrutement et intégration

Les employeurs hôtes devraient considérer **l'AIT comme une expérience éducative à part entière**. Ils devraient donc organiser et gérer les attentes, les résultats, les interactions et les commentaires en conséquence.

Afin d'éviter l'exploitation des étudiants, les EEPS et les organismes d'accueil devraient prendre des ententes claires, qui détaillent les apprentissages ou les résultats attendus, et considérer que le succès d'une expérience d'AIT se mesure non seulement au rendement et aux réalisations concrètes, mais aussi – et surtout – par l'observation et l'analyse des apprentissages et des compétences acquises.

De nombreux EEPS ont déjà conclu de telles ententes. Cependant, notre analyse de l'environnement et des entrevues révèle que l'ensemble du processus de recrutement, de la publication des offres à l'intégration des candidats, est conçu presque exclusivement en pensant aux personnes sans incapacité.

Par exemple, de nombreuses offres de stages d'AIT sont encore rédigées sans tenir compte des normes d'accessibilité, et sans déclaration pour encourager les candidats à demander des adaptations durant le processus de sélection. L'accès numérique et la programmation de mesures d'adaptation par défaut aideraient à combler ces lacunes.

Comme nous l'avons déjà mentionné, **l'ignorance des employeurs au sujet du handicap et des mesures d'adaptation** constitue un obstacle en soi. La divulgation est un autre obstacle fréquent. Nous avons trouvé de nombreux exemples d'étudiants vivant avec un handicap qui vivent des situations où ils doivent ou voudraient parler de leur condition de santé, de leurs particularités ou de leurs besoins au personnel de leur EEPS, à leur employeur ou à leur superviseur. Il existe de nombreux outils pour encourager à parler, et guider les étudiants et étudiantes durant le processus de recrutement et d'intégration. Ainsi, le fait d'instaurer une culture d'inclusion au travail, d'encourager les initiatives d'équité, diversité et inclusion (EDI), de créer des groupes de ressources et de soutien pour les employés, en plus de pouvoir former des équipes composées de personnes vivant avec un handicap et d'expérience diversifiée contribue à créer un environnement inclusif, qui facilite la divulgation dans un contexte d'AIT.

Malgré cela, les étudiants vivant avec un handicap n'ont pas tendance à vouloir divulguer leur situation s'ils sentent qu'ils pourraient être mal reçus. C'est pourquoi nous devons sensibiliser les étudiants aux techniques de divulgation. Il faut aussi sensibiliser et appuyer les organismes hôtes, puisque bon nombre ne savent pas comment créer un environnement inclusif et créer une culture qui facilite la divulgation.

En quoi consiste l'étape 4?

À cette étape, pour avancer dans leur parcours d'AIT, les étudiants devraient pouvoir tirer parti des ressources glanées aux étapes précédentes. Ces ressources comprennent des encouragements financiers pour les employeurs qui embauchent des étudiants vivant avec un handicap, des outils pour aider les étudiants à faire valoir leurs compétences et leur expertise, ainsi que des ressources pour les aider à mieux comprendre le milieu du travail.

Si nous sommes là pour offrir des suggestions aux personnes, aux établissements et au public, on doit signaler que celles-ci se chevauchent couramment à cette étape; les responsables des secteurs concernés doivent donc collaborer pour les concrétiser.

SUR LE PLAN INDIVIDUEL

- Durant nos entrevues, nous avons pu constater que, lorsque les ressources le permettent, mieux vaut une **approche individualisée**. Chaque expérience d'AIT est unique, et c'est encore plus vrai quand il s'agit d'étudiants vivant avec un handicap. Ainsi, il est avantageux d'aider chaque étudiant à se préparer un plan d'action autour des activités, des tâches, des communications et des mesures à prendre en compte au début d'un stage d'AIT : ce qu'on devrait divulguer, à qui et comment; les droits et responsabilités des étudiants vivant avec un handicap; comment répondre aux comportements discriminatoires; comment revendiquer des changements, etc.
- Afin de bien les préparer au monde du travail, **les établissements doivent sensibiliser les étudiants vivant avec un handicap à la façon d'exprimer leurs besoins**. Si les EEPS sont responsables de la bonne mise en œuvre des initiatives de sensibilisation, nous sommes d'avis que lorsqu'il s'agit de personnes handicapées, cela doit se faire au cas par cas, de façon aussi individualisée que possible. Les répondants mentionnent qu'il ne suffit pas de dire qu'on a un handicap ou qu'on apprend différemment, car les employeurs ne comprennent toujours pas ce que cela signifie concrètement. Aussi, les employeurs se butent trop souvent aux lois sur la protection de la vie privée lorsqu'ils demandent au personnel de gestion de l'AIT des renseignements sur le

handicap d'un étudiant. C'est pourquoi **les étudiants doivent apprendre à expliquer eux-mêmes les implications concrètes de leur handicap et nommer les ressources qui leur sont nécessaires pour maximiser leur efficacité au travail** (qu'il s'agisse d'heures supplémentaires, de technologies d'assistance, de séquençage des tâches, etc.). Lorsque les étudiants peuvent aborder le sujet dès le début du processus d'AIT, on constate moins de problèmes et de malentendus.

DANS LES ÉTABLISSEMENTS D'ENSEIGNEMENT

- En plus de **veiller à l'accessibilité des processus de recrutement et d'intégration**, les EEPs sont invités à établir un cadre ou un guide pour faciliter la communication entre employeurs et étudiants. Bien que ces mesures soient d'abord la responsabilité des employeurs, les EEPs doivent s'investir davantage en assistant les employeurs, et en facilitant l'adoption de stratégies et d'outils utiles à ces étudiants. Les stratégies des employeurs hôtes, surtout des PME, sont souvent insuffisantes, ou pas assez efficaces.
- Les EEPs devraient offrir **aux étudiants vivant avec un handicap une formation complète et gratuite en milieu de travail**, qui traite de la façon de se faire respecter, de la communication, de la résolution de conflits et des attentes des employeurs.
- Certains EEPs se servent d'un **formulaire électronique conçu spécifiquement pour les mesures d'adaptation en contexte d'AIT** qui tient compte de questions comme les limites et les besoins fonctionnels, les forces, les compétences et l'expertise. Ce formulaire permet aux

responsables de l'AIT et aux étudiants et étudiantes de déterminer ce qu'ils veulent divulguer à l'employeur pour faciliter l'intégration. Il pourrait aussi énumérer les mesures nécessaires d'adaptation informelles (écriture à la main ou à l'ordinateur, etc.) et formelles (achat d'appareils spécialisés, etc.). Un guide aurait l'avantage d'accélérer la mise en œuvre de certaines mesures d'adaptation, et d'ainsi permettre aux étudiants de commencer l'expérience plus tôt, en plus de leur offrir davantage d'autonomie et d'indépendance, d'utiliser plus efficacement leurs talents et de rendre l'ensemble du processus plus équitable.

POUR LES AUTRES INTERVENANTS

- Les employeurs sont fortement encouragés à **créer un milieu de travail accessible, un espace accueillant et sécuritaire pour les personnes vivant avec un handicap**. Il s'agit notamment de veiller à ce que l'environnement bâti soit physiquement accessible, conformément à la *Loi sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario* (LAPHO), et à développer une culture organisationnelle d'ouverture et de sensibilisation.
- Les employeurs sont invités à **remettre en question leurs préjugés, qu'ils soient conscients ou non**, à l'égard des personnes vivant avec un handicap en offrant des occasions d'apprentissage et de formation. Ils sont aussi invités à sensibiliser leurs employés sur la façon de bien travailler avec ces personnes.
- Durant le processus d'intégration, **les organismes hôtes sont encouragés à demander aux stagiaires quelles sont les mesures d'adaptation qui leur permettraient d'être le plus efficaces**

possible au travail. Il s'agit d'une demande qui ne porte pas à controverse, qu'il est facile de présenter aux étudiants comme aux employés, quelles que soient leurs capacités ou limites. Ainsi, les étudiants seraient ouvertement encouragés à faire valoir leurs besoins, ce qui permettrait aux employeurs de mieux comprendre les différentes façons dont chacun apprend et travaille. De nombreux organismes hôtes n'étant peut-être pas au courant des meilleures pratiques en ce domaine, **nous encourageons le personnel d'AIT à sensibiliser et à encourager les employeurs à les adopter.**

- Les employeurs hôtes pourraient offrir une **formation préliminaire pour sensibiliser les personnes engagées à la dynamique du milieu de travail.** Souvent, les étudiants ont une perception bien différente du travail par rapport au reste du personnel, qu'il s'agisse des attentes concernant les échéances, du langage et de la terminologie spécialisés, ou de la culture d'entreprise.
- Certains responsables de l'AIT interrogés soulignent qu'il faudrait mieux **prendre en compte le délai nécessaire entre une offre d'AIT et la date de début de la formation.** En effet, l'employeur devra tenir compte de la nature du handicap de la personne embauchée pour déterminer les mesures d'adaptation à installer (toilettes et appareils accessibles, etc.). Si la période est trop courte entre l'offre et la date de début, l'employeur pourrait manquer de temps pour mettre en œuvre les mesures d'adaptation, ce qui risque de nuire à l'expérience de l'étudiant.

Étape 5 : Expérience d'AIT

L'étape 2 décrit les difficultés que peuvent rencontrer les étudiants et étudiantes durant leur transition entre le niveau secondaire et les études supérieures en raison des différences dans la définition et la gestion des mesures d'adaptation. L'étape 5 constitue une période de transition similaire durant laquelle l'étudiant vivant avec un handicap passe du milieu universitaire au milieu professionnel, et doit s'adapter aux diverses approches et stratégies des employeurs concernant le handicap.

En quoi consiste l'étape 4?

L'obstacle le plus évident à cette étape est l'absence de soutien ou de culture organisationnelle qui permettrait des échanges ouverts sur le thème du handicap, ainsi que des mesures d'adaptation. Il faut par contre prendre en compte deux autres obstacles.

Premièrement, **certains présument qu'ils bénéficieront forcément au travail des adaptations dont ils ont bénéficié durant leurs études.** Bien que tous devraient considérer les occasions d'AIT comme des expériences éducatives, ce genre de présomptions se révèlent souvent infondées. Par exemple, la différence est grande entre un cours et des travaux pratiques; il en va de même pour la relation entre un étudiant et son professeur par rapport à la relation entre un employé et son superviseur. Par conséquent, les mesures d'adaptation ayant fonctionné pour un cours pourraient ne pas fonctionner en milieu de travail, qu'il s'agisse d'une prolongation du temps alloué pour un examen écrit, de l'emploi d'un service de prise de notes ou de l'enregistrement audio de conférences. Ce type « d'environnement contrôlé » – comme le nomme l'une des personnes interrogées – n'est pas nécessairement reproductible durant l'AIT dans un organisme hôte. Les étudiants devront

apprendre à gérer les nouvelles situations, comme le fait de recevoir des commentaires ou de se faire refuser le prolongement de certains délais. Nous préconisons donc d'employer différentes façons de déterminer les mesures d'adaptation susceptibles d'être nécessaires et de les revendiquer.

Les employeurs sont donc encouragés, dès le début du processus d'embauche, à orienter les discussions avec les EEPS, les responsables de l'AIT, les superviseurs en milieu universitaire et les étudiants autour de leur **ouverture et de leur désir de respecter les besoins des personnes vivant avec un handicap. Ces discussions doivent pouvoir s'appuyer sur des politiques et des procédures qui ont été mises en place bien avant le début du stage d'AIT**, et chaque employé doit recevoir l'information et la formation nécessaires pour les mettre en œuvre et les respecter.

SUR LE PLAN INDIVIDUEL

- Les organisations qui travaillent avec des étudiants vivant avec un handicap doivent reconnaître que **chacun communique différemment et peut exiger une technologie d'assistance adaptée**. D'où l'importance de collaborer avec chaque personne pour trouver les options qui conviennent.

DANS LES ÉTABLISSEMENTS D'ENSEIGNEMENT

- Comme moyen d'améliorer l'expérience des étudiants d'AIT, surtout en l'absence de suivi régulier, certains ont suggéré durant les entrevues un « **suivi par voie électronique** » entre l'étudiant et son **responsable de l'AIT ou de l'accessibilité**. Ainsi, les responsables seraient tenus au courant des obstacles physiques, virtuels

et relationnels auxquels font face les étudiants au quotidien. Et si, pour ce faire, le milieu se dotait d'une application ou d'un logiciel, il serait aussi possible de relier chaque utilisateur à des ressources, à des modèles, à des guides, à des outils d'évaluation, etc.

- **On sait aussi que le mentorat est un outil extrêmement utile aux étudiants vivant avec un handicap.** Le fait d'avoir au moins un mentor, surtout au sein d'organisations qui emploient des personnes vivant avec un handicap, permet de trouver de l'aide et de l'encadrement. Ainsi, les étudiants et étudiantes pourraient surmonter les problèmes et faire valoir leurs besoins au travail plus facilement.
- Les EEPS pourraient **mettre sur pied un site Web de ressources centralisées** pour traiter des questions et réponses les plus courantes, des recommandations éprouvées et d'autres ressources utiles à n'importe quelle étape du parcours d'AIT, et qui aborderait des thèmes aussi essentiels que la divulgation, les adaptations, le professionnalisme et la communication en milieu de travail. Une plateforme en ligne ne saurait remplacer les rencontres en personne; elle peut par contre garantir l'accès rapide et pratique aux ressources.
- **Certains EEPS ont su créer pour les étudiants vivant avec un handicap des occasions d'AIT internes, et la réception a été remarquablement positive.** D'abord, ce type d'initiatives permet aux centres d'AIT et d'accessibilité de tester et d'évaluer de près les ressources, les stratégies, ainsi que les outils conçus pour appuyer les étudiants concernés. Ils aideront ensuite les hôtes externes à offrir une approche plus pointue et systématique. Ensuite, ces expériences

offrent un apprentissage pertinent, appuient les initiatives de sensibilisation, et permettent au corps professoral et au personnel administratif de se familiariser avec les différents handicaps. Finalement, les expériences d'AIT internes offrent généralement un milieu sûr, où les étudiants et étudiantes peuvent acquérir les compétences de base que négligent parfois les hôtes habituels. Nos entrevues révèlent aussi que les étudiants vivant avec un handicap n'ont souvent pas autant d'occasions d'acquérir des compétences générales et de l'expérience de travail que leurs pairs sans incapacité, un désavantage concurrentiel important en recherche d'emploi. Enfin, grâce à ces mesures, les étudiants vivant avec un handicap pourront se monter une trousse de ressources qui leur servira dans toutes leurs recherches d'emploi. Cette trousse présentera leurs droits et la réglementation sur l'accessibilité, ainsi que les stratégies de divulgation de l'invalidité, les façons de demander des adaptations, et la différence entre l'accessibilité et les mesures d'adaptation en milieu universitaire et au travail.

- **L'évaluation post-AIT est essentielle et offre des avantages importants pour tous les intervenants.** Nous n'avons toutefois pas trouvé d'exemples instructifs durant notre enquête. Un plan d'évaluation complet donnerait un meilleur aperçu des divers aspects du parcours d'AIT, et permettrait d'améliorer les services offerts et les projets mis en œuvre. **Des outils d'évaluation pourraient facilement être développés en format numérique et sous forme d'applications mobiles, connectés à d'autres ressources, adaptés aux étudiants vivant avec un handicap, et permettraient de faire le suivi de la carrière des étudiants après obtention du diplôme.**

- **Les établissements d'enseignement sont donc encouragés à amasser des données sur les cohortes des programmes d'AIT et à mener des sondages auprès des diplômés** pour recueillir des données sur leur parcours d'emploi jusqu'à six mois après l'obtention du diplôme. Les sondages devraient prévoir une question qui permet aux répondants de mentionner le fait qu'ils font partie d'un groupe marginalisé, notamment s'ils vivent avec un handicap. Ces données permettraient aux EEPs de déterminer l'employabilité des diplômés qui déclarent avoir un handicap et avoir commencé un processus d'AIT.

POUR LES AUTRES INTERVENANTS

- Si les employeurs pouvaient proposer des **projets en équipe durant les stages d'AIT**, les étudiants vivant avec un handicap en profiteraient beaucoup. L'approche collaborative crée un environnement favorable à la coopération entre étudiants au détriment du travail en solitaire. En équipe, les étudiants et étudiantes peuvent mieux exploiter leurs forces et, au besoin, déléguer les tâches plus difficiles aux coéquipiers qui ont les compétences pour les accomplir.
- Les organismes indépendants, comme les groupes communautaires qui tirent parti de leur expertise pour dénicher des employeurs prêts à instaurer des mesures d'accessibilité, peuvent jouer un rôle important. **Les organismes indépendants, comme la TRAES, pourraient trier sur le volet les organismes disposés à accueillir des étudiants, notamment ceux vivant avec un handicap, et les aider à faire une sélection.** Bien sûr, les ressources étant

rare et les comportements individuels souvent teintés de préjugés, recourir à des organismes indépendants n'est peut-être pas la meilleure solution. Toutefois, la participation de groupes et d'associations communautaires capables de faire la liaison entre les EEPS et les organismes hôtes est reconnue comme une aide extrêmement bénéfique par les personnes interrogées qui ont bénéficié d'une telle liaison, et comme un aspect à améliorer par celles qui n'en ont pas eu la chance.

- **Nous recommandons d'encourager et de développer ce type de collaboration avec des organismes indépendants.** En effet, ces organismes peuvent orienter et

conseiller les intervenants, constituer un point de référence pour les questions de loi et de réglementation, les pratiques exemplaires, les outils et les stratégies, ainsi que pour la formation et l'évaluation.

- Ainsi, afin de rendre l'AIT plus réaliste, significatif et productif pour les étudiants vivant avec un handicap, les nombreuses personnes interrogées suggèrent de former des groupes de **soutien par les pairs, des groupes de ressources pour les employés, ainsi que des programmes de mentorat** dans les EEPS comme en entreprise.



Outil d'évaluation en 50 questions

Cet outil permet aux responsables des établissements postsecondaires et aux autres personnes concernées d'évaluer dans quelle mesure les principes d'accessibilité sont intégrés à leur travail.

Afin de faciliter l'évaluation, nous fournissons une liste d'affirmations auxquelles répondre par oui ou non, suivie de deux questions ouvertes. Cela dit, nous vous encourageons à aborder ce questionnaire comme un point de départ pour approfondir vos réflexions. N'hésitez pas à nous suggérer en tout temps des améliorations : l'accessibilité est en constante évolution.

Cet outil peut aussi aider les responsables des établissements postsecondaires à repérer les lacunes à pallier, les priorités à établir et les actions à entreprendre pour aider au développement équitable des étudiants et étudiantes vivant avec un handicap.

Le questionnaire est divisé selon les étapes de l'AIT.

Étape 1 : Sensibilisation et information

1. Je connais le vocabulaire inclusif et respectueux à employer dans mes interactions avec mes collègues, la population étudiante et les partenaires externes. De plus, je sais vers quelles ressources me diriger si j'ai besoin de rafraîchir mes connaissances.
2. J'emploie des stratégies normalisées pour m'assurer d'utiliser systématiquement un langage inclusif avec tout le monde, non pas uniquement avec les personnes qui ont des handicaps visibles.
3. Mon établissement tient à jour une liste de services et de ressources pour la population étudiante vivant avec un handicap.
4. Il existe dans la communauté une liste de services et de ressources régulièrement mise à jour pour la population étudiante vivant avec un handicap.
5. Au moins une fois par année, je communique avec les organisations et les partenaires spécialisés dans le soutien aux étudiants vivant avec un handicap pour mettre à jour l'information que j'offre à ce sujet.
6. En plus de la formation LAPHO obligatoire, mon organisation offre des formations poussées sur l'accessibilité.
7. Nous déployons des stratégies dynamiques pour faire connaître nos services. Je peux aisément penser à au moins trois stratégies ou outils employés en ce moment.
8. Dans nos programmes qui soutiennent le passage du secondaire aux études supérieures, nous intégrons du contenu sur l'AIT, notamment pour les étudiants vivant avec un handicap.
9. Tout notre contenu numérique public concernant l'AIT est présenté sous un format accessible qui se conforme aux normes applicables.
10. Nous utilisons des stratégies formelles pour que les étudiants vivant avec un handicap prennent part à la conception et au développement du programme d'AIT (p. ex. recherche participative ou co-conception).

11. Nous offrons aux étudiants vivant avec un handicap des occasions de réseautage et d'échange avec des pairs, des mentors et des modèles. Ces occasions sont fréquentes et formellement structurées.
12. Notre politique d'adaptation inclut le droit légal des étudiants à demander et à recevoir des accommodements raisonnables.
13. Nos bureaux et nos sites Web d'AIT et d'accessibilité collaborent et se coordonnent.
14. Nous nous inscrivons dans un solide réseau d'employeurs qui allouent les ressources nécessaires pour rendre leurs milieux de travail accessibles. Ce réseau est régulièrement mis à jour.
15. Nous défendons l'importance d'améliorer l'accessibilité de l'AIT auprès des autorités provinciale et fédérale.
16. Nous avons consolidé des partenariats avec des bailleurs de fonds privés et publics afin de soutenir nos initiatives et nos programmes d'accessibilité.

Étape 2 : Évaluation des besoins en accessibilité

17. Quand je rencontre un étudiant ou une étudiante, je prends en considération ses besoins et ses préférences autant que possible.
18. Je ne présume pas de la condition d'un étudiant ou d'une étudiante ni ne le pousse à m'en parler. Je fais plutôt de mon mieux pour offrir un espace rassurant et je pratique l'écoute active, afin qu'il m'exprime ses besoins et ses expériences, sur lesquels je fonderai mes décisions.
19. Je parle régulièrement des bureaux de l'accessibilité et j'explique les services qu'ils

offrent. J'informe aussi les étudiants et étudiantes à propos de l'AIT, et je les réfère à mes collègues d'AIT si nécessaire.

20. Tous nos bureaux sont accessibles, autant en ligne qu'en personne. De plus, nous recevons les commentaires de la population étudiante afin de nous améliorer à cet effet.
21. Afin de recueillir des renseignements sur l'accessibilité et de faire connaître nos services en la matière ainsi que les services d'AIT, nous faisons passer un questionnaire aux étudiants qui pourraient avoir besoin de nos services, et ce, avant le début de leur première année.
22. Avant que l'étudiant rencontre un responsable de l'AIT, nous lui proposons des outils d'autoévaluation afin de le faire participer activement au processus en lui permettant de réfléchir à sa situation.
23. Nous avons mis en place des stratégies pour saisir les occasions de financer les initiatives d'AIT et d'accessibilité de notre organisation.
24. Nous avons des relations bien établies avec plusieurs bailleurs de fonds publics et privés qui soutiennent l'accès à l'AIT pour la population étudiante handicapée.
25. Nous nous entretenons régulièrement avec de potentiels employeurs hôtes à propos des exigences techniques ou logistiques qu'ils pourraient assouplir pour favoriser les candidatures d'étudiants talentueux, autrement exclus en raison de leur handicap.

Étape 3 : Processus de candidature

26. Notre bureau accompagne l'étudiant dans son processus de candidature de manière adaptée à ses besoins, autant en ligne qu'en personne (p. ex. demander des documents).

- 27. Nous aidons l'étudiant ayant un handicap à se préparer à son expérience d'AIT. Par exemple, nous discutons des aptitudes nécessaires à l'entrevue, du professionnalisme en milieu de travail et des procédures de demandes d'adaptations.
- 28. Nous demandons à l'étudiant s'il a besoin d'adaptations pour déposer sa candidature (entrevues préenregistrées, technologies d'assistance, procédures alternatives, etc.).
- 29. Nous adaptons les critères d'admission à l'AIT en fonction des besoins et des capacités de chaque personne.
- 30. Nous menons des campagnes de sensibilisation à l'extérieur de l'établissement pour combattre les préjugés à l'égard des personnes ayant un handicap et pour inspirer les employeurs à offrir davantage d'expériences d'AIT adaptées.
- 31. Tout en aidant l'étudiant à présenter sa candidature, nous évaluons l'accessibilité et l'ouverture du milieu de travail à l'aide d'une liste de vérification normalisée.
- 32. Nous donnons des documents concis et informatifs aux employeurs hôtes actuels et potentiels, afin de les sensibiliser à l'accessibilité à l'AIT.

Étape 4 : Recrutement et intégration

- 33. Nous informons la population étudiante vivant avec un handicap de ses droits liés à l'accessibilité et des démarches à entreprendre pour obtenir des adaptations au travail.
- 34. Nous sommes outillés pour aider les employeurs à rendre le recrutement accessible.

- 35. Nous traçons le profil de chaque étudiant ayant un handicap et dressons une liste de ses forces, besoins et demandes, pour faciliter les demandes d'adaptation auprès de l'employeur.
- 36. Nous aidons chaque personne concernée à expliquer les implications concrètes de son handicap à son employeur, ainsi que ce dont elle a besoin pour exceller au travail.
- 37. Nous encourageons l'ajout d'affirmations sur l'accessibilité et les adaptations dans les annonces d'AIT, afin qu'elles démontrent inclusivité et flexibilité.
- 38. Dans les milieux de travail, nous encourageons la création de groupes de ressources, de groupes de soutien par les pairs et de programmes de mentorat centrés sur l'accessibilité.
- 39. Au sein de nos partenariats et des organisations de la communauté, nous amorçons des conversations sur l'importance d'établir une stratégie cohérente sur l'accessibilité qui comporte des plans, des outils, des politiques et des formations.

Étape 5 : Expérience d'AIT

- 40. Nous offrons du soutien continu aux étudiants comme aux employeurs tout au long des stages d'AIT.
- 41. Nous nouons des partenariats avec des organisations tierces qui se spécialisent en accessibilité et qui peuvent soutenir les relations entre étudiants, employeurs et EEPs.
- 42. Nous recueillons les commentaires des étudiants sur leurs employeurs et leurs expériences d'AIT afin d'évaluer l'inclusivité et l'accessibilité des organisations. D'après cette rétroaction, nous suggérons des améliorations aux employeurs.

- 43. Nous aidons étudiants et employeurs à nommer les difficultés que présente la transition entre l'environnement scolaire et le milieu de travail, dans la conduite professionnelle, la communication et les adaptations. Nous encourageons ainsi les deux parties à s'adapter et à faire preuve de flexibilité.
- 44. Pendant les stages d'AIT, nous offrons des plateformes en ligne pour simplifier la communication entre étudiants, employeurs et responsables de l'AIT.
- 45. Nous recueillons les commentaires des étudiants et étudiantes à propos de leur expérience, de manière systématique et adaptée à chacun et chacune, pour évaluer chaque étape de l'AIT. Nous améliorons nos services d'après cette rétroaction.
- 46. Nous demandons systématiquement à nos partenaires et aux employeurs hôtes de remplir des questionnaires d'évaluation de nos services, dans l'objectif de nous améliorer. Le questionnaire contient une section sur

l'accessibilité adaptée en fonction de chaque contexte.

- 47. Six mois après leur diplomation, nous faisons passer un sondage aux étudiants et étudiantes, afin de connaître leur situation d'emploi.
- 48. Nous tenons une base de données sur l'emploi des diplômés, utilisée pour notre programme de mentorat des étudiants vivant avec un handicap.

Questions ouvertes

- 49. À quel point croyez-vous offrir un bon soutien à la population étudiante vivant avec un handicap? De quelle manière pourriez-vous vous améliorer? Quels outils et quelles politiques pourraient vous aider à cheminer en ce sens?
- 50. Comment votre organisation se prépare-t-elle aux futures transformations de l'AIT, telles que l'intégration d'outils d'IA?



Organismes non gouvernementaux qui offrent de l'aide aux jeunes et aux personnes handicapées concernant l'emploi et l'accessibilité numérique

NOM	DESCRIPTION	SITE WEB
ONTARIO		
Ontario Disability Employment Network (ODEN)	L'Ontario Disability Employment Network (ODEN) rassemble des entreprises et des fournisseurs de services d'emploi de toute la province qui collaborent en vue d'accroître l'accès à l'emploi pour les personnes handicapées.	https://www.odenetwork.com/
Abilities to Work	Notre organisme sans but lucratif promeut l'inclusion et l'accessibilité. Nous aidons les personnes handicapées à planifier leur avenir en leur donnant accès à l'emploi, à la formation et à l'éducation.	https://www.abiliestowork.ca/
WILAA Community of Practice	L'une des premières communautés de pratique du genre en Ontario, WILAA offre un espace d'entraide aux personnes qui travaillent en éducation; elles apprennent ainsi à soutenir la population étudiante et à naviguer des réalités complexes. Nous souhaitons leur permettre d'échanger des outils et des connaissances qui facilitent les adaptations et l'accessibilité pour tous ceux et celles qui vivent l'apprentissage intégré au travail (AIT), mais particulièrement pour les étudiants et étudiantes.	https://wilaacop.org/
Autisme Ontario	Autisme Ontario est un organisme de bienfaisance qui représente des milliers de personnes autistes et leurs familles. Notre organisation compte dans ses rangs des parents, des professionnels et des défenseurs des droits de personnes autistes, qui sont bien informés et en mesure d'aborder les principales questions qui les touchent.	https://www.autismontario.com/fr
ConnectABILITY	Le site Web de ConnectABILITY offre de l'information et d'autres ressources à toute la population. Il contient notamment une page à l'intention des personnes handicapées qui cherchent du travail et de leurs futurs employeurs.	https://connectability.ca/en/

NOM	DESCRIPTION	SITE WEB
CANADA		
Career Edge	Career Edge vise à éliminer les obstacles à l'emploi en créant des liens entre les plus grands employeurs au Canada et les personnes qui cherchent du travail, par l'entremise d'un programme de stage rémunéré. Que vous ayez récemment obtenu votre diplôme, que vous viviez avec un handicap, que vous veniez d'immigrer au Canada ou que vous soyez membre ou vétéran des Forces armées canadiennes, nous vous offrons des possibilités d'emploi qui correspondent à votre éducation, à vos compétences et à votre choix de carrière. Pour découvrir ces possibilités, visitez la page Open Internship Opportunities.	https://www.careeredge.ca/
Prêt, disponible et capable (PDC)	Partenariat national entre Inclusion Canada (anciennement l'Association canadienne pour l'intégration communautaire), l'Alliance canadienne de l'autisme et leurs organismes membres. Fondé par le gouvernement du Canada, PDC vise à augmenter la participation au marché du travail des personnes autistes ou ayant une déficience intellectuelle.	https://pretsdisponiblesetcapables.ca/
Le Milieu de Travail Inclusif	Le Milieu de Travail Inclusif est une ressource pour les entreprises, les organismes d'employabilité et les personnes autistes ou ayant une déficience intellectuelle qui travaillent ou cherchent de l'emploi. C'est une initiative de Prêts, disponibles et capables, un partenariat entre l'Alliance canadienne de l'autisme et Inclusion Canada qui vise à créer des milieux de travail inclusifs.	https://lemilieudetravailinclusif.ca/fr/accueil
Conseil canadien de la réadaptation et du travail (CCRT)	Le Conseil canadien de la réadaptation et du travail est un organisme sans but lucratif qui travaille dans tout le Canada à promouvoir et soutenir un emploi équitable et enrichissant pour les personnes handicapées. Le CCRT propose de l'aide à la recherche d'emploi, des mesures incitatives pour les employeurs, l'évaluation des adaptations, des services de conseil et une variété d'ateliers. Que vous soyez une personne vivant avec un handicap qui cherche un emploi ou un employeur cherchant à puiser dans un vivier de candidats talentueux, le CCRT s'associera à vous pour répondre à vos besoins uniques et vous aider à réussir.	https://ccrw.org/fr/
Association nationale des étudiant(e)s handicapé(e)s au niveau postsecondaire (NEADS)	La NEADS est un organisme caritatif géré par ses membres, qui a pour mandat de promouvoir le plein accès à l'éducation et à l'emploi pour les étudiants et diplômés handicapés du niveau postsecondaire partout au Canada.	https://www.neads.ca/fr/
Association canadienne de soutien à l'emploi (ACSE)	L'ACSE est une association nationale du secteur du soutien à l'emploi. Nous travaillons avec des prestataires de services, des employeurs, des alliés de la communauté et des intervenants pour favoriser l'intégration des personnes en situation de handicap. Nous nous efforçons de faciliter la pleine intégration à la population active en offrant des ressources, de l'expertise et du soutien aux prestataires de services. Notre organisme prône la diversité et croit qu'il existe des possibilités pour tous. Nous faisons la promotion de la pleine citoyenneté des Canadiens en situation de handicap et de leur inclusion sociale par le biais de la participation au marché du travail.	https://www.supportedemployment.ca/fr/

NOM	DESCRIPTION	SITE WEB
Réseau de recherche Adaptech	Adaptech est un réseau de recherche qui a comme objectif de fournir des informations empiriques pour soutenir les prises de décisions qui garantissent que les nouvelles politiques ainsi que les nouvelles technologies de l'information et de la communication reflètent les besoins et les préoccupations de diverses parties concernées, incluant : • les étudiants collégiaux et universitaires et les récents diplômés en situation de handicap; • les professeurs qui leur enseignent; • les individus qui rendent le soutien adapté, technologique ou autre disponible pour la communauté de l'éducation postsecondaire.	https://adaptech.org/fr/
Centre de recherche sur les politiques en matière d'invalidité professionnelle (CRPIP)	Le Centre de recherche sur les politiques en matière d'invalidité professionnelle (CRPIP), une initiative transdisciplinaire sur l'avenir desdites politiques au Canada, produit des études et des ressources à l'intention du grand public. Notre objectif est de déterminer comment les Canadiens en situation d'incapacité, permanente ou temporaire, peuvent mieux (ré)intégrer le marché du travail ou demeurer en emploi.	https://www.crwdp.ca/fr
La Marche des dix sous du Canada (MDSC)	La Marche des dix sous du Canada est un fournisseur de services complet à l'intention des personnes qui ont un handicap. Il offre une vaste gamme de services à l'échelle du pays, notamment concernant l'emploi et l'accessibilité à la technologie.	https://www.marchofdimes.ca/fr-ca
	Les Services d'aide à l'emploi de la MDSC aident les personnes à la recherche d'emploi et les employeurs à la recherche de candidatures ou d'une évaluation. Ils offrent le programme de la Stratégie emploi et compétences jeunesse, qui aide les jeunes à la recherche d'emploi à acquérir les compétences et les connaissances nécessaires pour surmonter les obstacles à l'emploi et réussir sur le marché du travail, tant aujourd'hui qu'à l'avenir.	https://www.modcemploymentservices.ca/fr/homez/
Neil Squire Society	Nous renforçons la capacité d'agir des Canadiens et Canadiennes ayant un handicap, grâce au savoir, à la passion et à la technologie. La programmation de la Neil Squire Society porte sur l'emploi, l'innovation, la culture numérique et les technologies d'assistance. Elle consiste en programmes d'emploi et de technologie d'assistance aux particuliers ainsi qu'en services de technologies d'assistance et d'aide à l'embauche pour les employeurs.	https://www.neilsquire.ca/
Inclusion Canada	Inclusion Canada, anciennement l'Association canadienne pour l'intégration communautaire, travaille à faire progresser la pleine inclusion et les droits des personnes ayant une déficience intellectuelle et de leur famille. Inclusion Canada joue un rôle de premier plan dans la création d'un Canada inclusif en soutenant les familles, en défendant les droits des personnes ayant une déficience intellectuelle et de leur famille et en transformant les communautés en un monde ouvert à tous. Leur travail porte entre autres sur l'emploi, notamment dans le programme Prêts, disponibles et capables.	https://inclusioncanada.ca/fr/
Fondation INCA	INCA est un organisme à but non lucratif qui vise à changer ce que signifie être aveugle dans la société d'aujourd'hui en fournissant des programmes novateurs et de vigoureuses initiatives de défense de droits qui amènent les personnes touchées par la cécité à réaliser leurs rêves. La page de ressources contient de l'information sur la cécité à l'intention des particuliers et des employeurs (voir la section « Cécité au travail »).	https://www.inca.ca/fr

NOM	DESCRIPTION	SITE WEB
Optez pour le talent	Ce projet national vise à sensibiliser davantage les employeurs aux talents que les personnes en situation de handicap peuvent apporter à l'effectif et propose aussi des ressources pour aider les employeurs à exploiter ce bassin de talent pendant leur recherche d'employés compétents.	https://optezpourletalent.ca/
Faire un Changement Canada	Notre mission est d'aider toute personne faisant face à des obstacles à l'emploi dans l'acquisition des compétences nécessaires pour s'épanouir sur un marché de l'emploi compétitif. En offrant des emplois en ligne, du travail autonome et des formations en technologies de l'information partout au Canada, nous outillons les gens pour qu'ils réalisent leur plein potentiel.	https://www.makeeachange canada.com/fr
Abilities Centre	Abilities Centre travaille à améliorer l'inclusivité et l'accessibilité des communautés, pour que tout le monde bénéficie d'une grande qualité de vie et puisse participer pleinement à la vie sociale. Par l'intermédiaire de ses services d'emploi et de développement des compétences, il offre des programmes de formation en ligne et en présence aux personnes qui ont des besoins et des capacités diverses.	https://abilitiescentre.org/home
INTERNATIONAL		
The DAISY Consortium	DAISY est un organisme sans but lucratif international qui travaille avec plus de 150 partenaires partout dans le monde pour améliorer l'accès à la lecture aux personnes incapables de lire les imprimés.	https://daisy.org/
Ability Online	Ability Online est une communauté en ligne qui offre un espace d'échange et d'écoute (jeux, forums, messageries) aux personnes qui vivent des difficultés liées à un handicap ou à une maladie chronique.	https://newabilityonline.org/
AccessibleEU	Initiative phare lancée dans le cadre de la Stratégie relative aux droits des personnes handicapées 2021-2030 de la Commission européenne, AccessibleEU est un centre de ressources créé pour améliorer l'accessibilité du transport, de l'information, des infrastructures et des technologies de communication. Bien que le contenu concerne principalement l'Europe, certaines ressources, comme la section sur les bonnes pratiques et la bibliothèque numérique, sont pertinentes pour tous.	https://accessible-eu-centre.ec.europa.eu/index_en
Project Aspiro	Créé par l'Union mondiale des aveugles, le projet Aspiro est une ressource complète en matière de planification de carrière et d'emploi pour les personnes aveugles ou ayant une vision partielle. Vous y trouverez tout ce dont vous avez besoin pour atteindre vos objectifs professionnels : conseils sur la planification de carrière, renseignements sur l'éducation, profils de personnes qui ont une vie professionnelle enrichissante et bien plus encore. Le site regorge aussi de précieux renseignements à l'intention des amis et des membres de la famille, des fournisseurs de services et des employeurs.	http://www.projectaspiro.com/fr
Lime Connect	Notre communauté privée en ligne permet à des personnes handicapées (professionnels et étudiants performants, membres de notre réseau Lime) de rencontrer notre vaste réseau d'universités et d'entreprises partenaires.	https://limeconnect.com/

Liste de ressources gouvernementales (agences, ministères, établissements publics, etc.)

NOM	DESCRIPTION	SITE WEB
Gouvernement du Canada		
Boîte à outils de l'accessibilité numérique	Boîte à outils complète à l'intention d'une diversité de personnes, offrant des ressources et du matériel d'apprentissage sur la façon de rendre les produits et contenus numériques accessibles. Elle se décline en cinq sections : Comment faire, Ressources et outils, Principes de base de l'accessibilité, Apprentissage et perfectionnement, et Accessibilité numérique au gouvernement du Canada.	https://a11y.canada.ca/fr/
Guichet-Emplois	Le Guichet-Emplois est un moteur de recherche d'emploi sûr et facile d'utilisation, administré par le gouvernement du Canada. Plus d'un million de nouvelles offres d'emploi dans les secteurs privé et public sont publiées chaque année sur le Guichet-Emplois, et des milliers chaque jour.	https://www.guichete mpleis.gc.ca/accueil
Guichet-Emplois – Personnes handicapées	Un Guichet-Emplois spécialement conçu pour les personnes handicapées, qui contient aussi de l'information sur l'aide à l'emploi, sur la façon de trouver un centre d'emploi à proximité et plusieurs autres ressources.	https://www.guichete mpleis.gc.ca/personne s-handicapees
Guichet-Emplois – Jeunes	Guichet emplois spécifiquement conçu pour les jeunes qui contient de l'information pour trouver un travail d'été et d'autres ressources utiles pour les jeunes en recherche d'emploi.	https://www.guichete mpleis.gc.ca/jeunesse
Guichet-Emplois – Embaucher des personnes en situation de handicap	Guichet emplois à l'intention des employeurs qui souhaitent embaucher des personnes handicapées, qui contient des outils, des ressources et de l'information pour obtenir de l'aide de partenaires communautaires et trouver des prestations et des programmes.	https://www.guichete mpleis.gc.ca/embauc he/ personnes- handicapees
Centre de ressources sur l'accessibilité	Le Centre de ressources sur l'accessibilité d'Emploi et Développement social Canada rassemble une foule d'outils et de ressources fédérales qui visent à améliorer l'accessibilité pour les personnes handicapées. Ces ressources sont divisées en six catégories : emploi, logement, technologie, sensibilisation, lieu de travail et fournisseurs de services.	https://www.canada.ca/fr/ emploi-developpement-social/programmes/ invalide/cra.html
Normes d'accessibilité Canada	Normes d'accessibilité Canada est une organisation publique créée en vertu de la Loi canadienne sur l'accessibilité, qui vise à établir des normes d'accessibilité qui s'appliquent au gouvernement fédéral et aux entités sous réglementation fédérale. Le site Web contient les normes, y compris celles qui sont élaborées conjointement ou qui sont en cours d'élaboration, et la recherche financée au titre du programme de subventions et de contributions.	https://accessibilite.canada.ca/

NOM	DESCRIPTION	SITE WEB
Gouvernement de l'Ontario		
Accessibilité en Ontario	Accessibilité en Ontario fournit des renseignements relatifs à la <i>Loi de 2005 sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario</i> et à son règlement connexe. Il contient notamment des cadres d'accessibilité ainsi que les pages suivantes : • Règles en matière d'accessibilité pour les entreprises et les organismes sans but lucratif • Accessibilité en Ontario : information à l'intention des entreprises • Liste de contrôle interactive des exigences en matière de formation sur l'accessibilité (formulaires) • Processus de recrutement accessible (formulaires)	https://www.ontario.ca/fr/page/accessibilite-en-ontario
Comment rendre l'information accessible	Apprenez à rendre l'information facile à utiliser pour les personnes handicapées. Découvrez ce qui est exigé par la <i>Loi de 2005 sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario</i> et comment s'y conformer, ainsi que plusieurs autres outils et ressources (types de formats accessibles, comment rendre les documents de bibliothèque accessibles, etc.).	https://www.ontario.ca/fr/page/comment-rendre-linformation-accessible
Comment rendre les sites Web accessibles	Apprenez comment rendre les sites Web accessibles aux personnes handicapées. La page contient de l'information sur les exigences de la LAPHO et comment s'y conformer, ainsi que des conseils et d'autres renseignements.	https://www.ontario.ca/fr/page/comment-rendre-les-sites-web-accessibles
Ressources sur l'accessibilité en Ontario	Catalogue de ressources gratuites pour se conformer à la LAPHO.	https://www.publications.gov.on.ca/CL31778
LAPHO		
Loi sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario (LAPHO) (en anglais)	Site Web de la LAPHO.	https://aoda.ca/
Ressources liées à la LAPHO (en anglais)	Ensemble de ressources mises à jour régulièrement sur l'accessibilité et la LAPHO.	https://aoda.ca/category/resources-on-issues-of-accessibility-and-the-ontarians-with-disabilities-act-aoda/
Articles de nouvelles (en anglais)	Répertoire d'articles de nouvelles sur la LAPHO.	https://aoda.ca/category/articles-regarding-the-accessibility-for-ontarians-with-disabilities-actaoda/

NOM	DESCRIPTION	SITE WEB
Formation sur la LAPHO en ligne et gratuite (en anglais)	Un programme de formation en ligne, gratuit et ouvert à tous, qui contient des renseignements de base sur la LAPHO, toute l'information sur les normes relatives à cette loi et les bénéfices qu'elle offre aux Ontariens. Un certificat est produit lorsque la formation est complétée.	https://aoda.ca/free-online-training/
AODA Website Accessibility Audit	Pour s'assurer que votre site Web se conforme à la LAPHO, il est important de fréquemment réaliser des audits. Des experts de la LAPHO vérifieront si le site Web est conforme aux niveaux A et AA des WCAG 2.0 (Règles pour l'accessibilité des contenus Web), puis produiront un rapport détaillé des problèmes avec des recommandations sur la manière d'y remédier.	https://aoda.ca/aoda-website-accessibility-audit/
Formation sur place (en anglais)	Souhaitez-vous former vos graphistes et développeurs Web à propos du niveau AA des WCAG 2.0? La mise en œuvre de ces normes peut comporter des difficultés. La LAPHO offre une formation sur place à cet effet.	https://aoda.ca/onsite-training/
Services d'experts-conseils (en anglais)	Les experts de la LAPHO offrent leurs conseils aux entreprises qui souhaitent surmonter les obstacles auxquelles elles font face.	https://aoda.ca/aoda-consulting/
Commission ontarienne des droits de la personne		
Travailler ensemble : Le Code des droits de la personne de l'Ontario et la LAPHO	Cette vidéo de formation en ligne de cinq parties est destinée au secteur des organismes à but non lucratif, et aux secteurs privé et public qui souhaitent comprendre les droits et responsabilités relatifs à la LAPHO et au Code des droits de la personne de l'Ontario, ainsi que leur application concrète dans l'emploi, les services et le logement. Il est possible d'obtenir un certificat après avoir complété la formation.	https://www.ohrc.on.ca/fr/apprentissage/travailler-ensemble-le-code-des-droits-de-la-personne-de-lontario-et-la-lapho

Bibliographie

- Aquino, K. C., Plump, C. (2022). Supporting experiential learning opportunities for students with disabilities. *Journal of College Student Development*, 63(3), 255–268. <https://muse.jhu.edu/pub/1/article/861305>
- Association nationale des étudiant(e)s handicapé(e)s au niveau postsecondaire (NEADS) (2018). *Landscape of Accessibility and Accommodation in Post-Secondary Education for Students with Disabilities*. <https://www.neads.ca/en/about/media/AccessibilityandAccommodation%202018-5landscapereport.pdf>
- Association nationale des étudiant(e)s handicapé(e)s au niveau postsecondaire (NEADS) (s.d.). *Améliorer l'accessibilité dans les établissements d'enseignement postsecondaire : Guide à l'intention des fournisseurs de services aux personnes handicapées*. <https://www.neads.ca/fr/norc/eag/index.php?id=>
- Boye, T. (2022). Accessibility of work-integrated learning in engineering, IT, and computer science for students with disabilities. 2022 Conference on Research in Equitable and Sustained Participation in Engineering, Computing, and Technology (RESPECT), 109–113. <https://doi.org/10.1109/RESPECT55273.2022.00026>
- Bulk, L. Y., Franks, A., Stephens, L., Dadashi, N., Balkjo, M., Epstein, I. (2021). The entanglement of invisible work and access in work integrated learning. <http://hdl.handle.net/10315/38879>
- Bulk, L. Y., Franks, A., Stephens, L., Smith, H., Baljko, M., Dadashi, N., Epstein, I. (2023). The invisible work of co-creating disability access in work integrated learning. *Advances in Health Sciences Education*, 28(5), 1391–1408. <https://doi.org/10.1007/s10459-023-10216-z>
- Chatoor, K. (2021) Obtention de titres d'études postsecondaires par les étudiants handicapés de l'Ontario et leurs résultats. Conseil ontarien de la qualité de l'enseignement supérieur. https://heqco.ca/wp-content/uploads/2021/06/Postsecondary-Credential-Attainment-and-Labour-Market-Outcomes-for-Ontario-Students-with-Disabilities_FINAL-f.pdf
- Chatoor, K., Balata, L. (2023). Identité des étudiants et apprentissage intégré au travail (AIT) : Explorer les expériences des étudiants de l'AIT par données démographiques. Conseil ontarien de la qualité de l'enseignement supérieur. <https://heqco.ca/wp-content/uploads/2023/08/Student-Identity-and-WIL-Data-Brief-FINAL-FR.pdf>
- Cukier, W., Campbell, M., Mcnamara, L. (2018). Ensuring equitable access to work-integrated learning in Ontario. Ted Rogers School of Management's Diversity Institute. https://www.torontomu.ca/content/dam/diversity/reports/Ensuring_Equitable_Access_to_Work-Integrated_Learning_in_Ontario.pdf

- Dollinger, M., Finneran, R., Ajjawi, R. (2023a). Exploring the experiences of students with disabilities in work-integrated learning. *Journal of Higher Education Policy and Management*, 45(1), 3–18. <https://doi.org/10.1080/1360080X.2022.2129317>
- Dollinger, M., Finneran, R., Ajjawi, R. (2023b). Redesigning work integrated learning placements to support students living with disabilities: A case study of best career development practice for students with disability. https://www.researchgate.net/profile/Mollie-Dollinger/publication/370632689_Reducing_work_integrated_learning_placements_to_support_students_living_with_disabilities_A_case_study_of_best_practice_career_development_learning_for_students_with_disability/links/645aeb7739c408339b37b9_a9/Reducing-work-integrated-learning-placements-to-support-students-living-with-disabilities-A-case-study-of-best-practice-career-development-learning-for-students-with-disability.pdf
- Galer, D. (2015). Mouvement des droits des personnes handicapées au Canada. L'Encyclopédie canadienne. <https://www.thecanadianencyclopedia.ca/fr/article/mouvement-des-droits-des-personnes-handicapees>
- Gatto, L. E., Pearce, H., Antonie, L., Plesca, M. (2020). Work integrated learning resources for students with disabilities: Are post-secondary institutions in Canada supporting this demographic to be career ready? *Higher Education, Skills and Work-Based Learning*, 11(1), 125–143. <https://doi.org/10.1108/HESWBL-08-2019-0106>
- 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. *International Journal of Work-Integrated Learning*, 22(3), 287–306. <https://eric.ed.gov/?id=EJ1313489>
- Gouvernement de l'Ontario. (2005). Loi de 2005 sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario, L.O. 2005, chap. 11. <https://www.ontario.ca/fr/lois/loi/05a11>
- Itano-Boase, M., Wijesingha, R., Cukier, W., Latif, R., Hon, H. (2021). Exploring diversity and inclusion in work-integrated learning: An ecological model approach. *International Journal of Work-Integrated Learning*, 22(3), 253–269. <https://eric.ed.gov/?id=EJ1313423>
- Johnson, N. (2023). Une ère de transformations numériques : Tendances en matière d'apprentissage numérique dans le milieu de l'enseignement postsecondaire ontarien : Rapport de l'Ontario 2023. Association canadienne de recherche sur la formation en ligne. <https://www.cdla-acrf.ca/wp-content/uploads/2023/12/2023- Ontario-Report-FR.pdf>
- Lanthier, S., Tishcoff, R., Gordon, S., Colyar, J. (2023). Services d'accessibilité dans les collèges et universités de l'Ontario : Tendances, défis et recommandations pour les stratégies de financement des gouvernements. Conseil ontarien de la qualité de l'enseignement supérieur. <https://heqco.ca/wp-content/uploads/2023/11/Accessibility-Services-at- Ontario-Colleges-and-Universities-FINAL-French.pdf>
- McColl, M. (2020). Definitions of disability in Canadian disability policy. – Alliance canadienne concernant les politiques reliées au handicap. <https://www.disabilitypolicyalliance.ca/wp-content/uploads/2020/09/Definitions-of-disability-09.24.20-1.pdf>

- Medjuck, A. (2015). Disability Rights in Canada, a Brief History. The National Benefit Authority. <https://www.thenba.ca/disability-blog/disability-rights-canada-brief-history/>
- Organisation mondiale de la Santé. (s.d.). THE ICF: AN OVERVIEW. https://www.cdc.gov/nchs/data/icd/icfoverview_finalforwho10sept.pdf
- Statistique Canada. (2023a). Le Quotidien – Enquête canadienne sur l’incapacité, 2017 à 2022. Statistique Canada. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/231201/dq231201b-fra.htm>
- Statistique Canada. (2023b). Nouvelles données sur l’incapacité au Canada, 2022. [Infographie]. Statistique Canada. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/11-627-m/11-627-m2023063-fra.htm>
- Statistique Canada. (2023c). Tableau : 37-10-0018-01 Effectifs postsecondaires, selon le régime d’études, le type d’établissement, le statut de l’étudiant au Canada et le genre de la personne [Données du tableau]. Statistique Canada. https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=3710001801&request_locale=fr
- Table ronde des affaires + de l’enseignement supérieur (2021). Guide de stratégies d’équité, de diversité et d’inclusion dans l’AIT. <https://bher.ca/sites/default/files/2021-09/TRAES%20Guide%20de%20strategies%20d%20equite%2C%20de%20diversite%20et%20d%20inclusion%20dand%20l%20AIT.pdf>
- Table ronde des affaires + de l’enseignement supérieur (2022a). Empowering people for recovery and growth: 2022 skills survey report. https://bher.ca/sites/default/files/2022-03/Empowering%20People%20for%20Recovery%20and%20Growth%202022%20Skills%20Survey%20Report_3.pdf
- Table ronde des affaires + de l’enseignement supérieur (2022b). Équité, diversité, et inclusion EN AIT : récits étudiants, priorités d’emploi. <https://bher.ca/fr/recits-etudiants-priorites-demploi>
- Table ronde des affaires + de l’enseignement supérieur (2024). Employer perspectives on hiring persons with disabilities. <https://bher.ca/sites/default/files/2024-05/SPARK-BHER-CNIB-REPORT-2024-EN4-SM.pdf>
- Table ronde des affaires + de l’enseignement supérieur (2024a). Approvisionnement accessible au Canada. <https://bher.ca/sites/default/files/2024-05/SPARK-BHER-CNIB-AP-REPORT-2024-FR4-SM.pdf>
- Wilkie, C., McNabb, J., Rose, N., Westin, O., Duez, P., Dimayuga, P. (s.d.). eCampusOntario’s digital accessibility toolkit. eCampus Ontario. <https://ecampusontario.pressbooks.pub/digitalaccessibilitytoolkit/>