


mars 2024



# Perspectives des employeurs sur l'embauche des personnes handicapées



LA TABLE RONDE  
DES AFFAIRES +  
DE L'ENSEIGNEMENT  
SUPÉRIEUR

**INCA**

# Table des matières

**04** — **Résumé**

**06** — **Introduction**

**09** — **Contexte**

**12** — **Section 01:  
Les obstacles**

Perceptions (erronées) . . . . . 13

Structures et processus organisationnels . 15

Manque de ressources, y compris de  
capacités . . . . . 16

internes et de financement . . . . . 16

**19** — **Section 02 :  
Besoins**

Corriger les (mauvaises) perceptions et  
offrir des possibilités de formation. . . . . 20

Améliorer les structures et les  
processus organisationnels . . . . . 22

Renforcer les capacités internes et  
trouver de nouvelles ressources . . . . . 24



## **26 — Section 03: Facilitateurs**

Changer les (mauvaises) perceptions et  
habiliter les champions ..... 27

Création de nouvelles structures et  
intégration des personnes handicapées  
dans le processus ..... 29

Identification de ce qui existe déjà et  
mise à profit des partenariats ..... 31

## **33 — Section 04 : Modèle de maturité proposé**

Niveau « C » ..... 34

Niveau « B ». ..... 35

Niveau « B ». ..... 36

Niveau « A+ » ..... 37

## **38 — Le point sur l'ensemble**

## **40 — Anneze A : Méthodes**

## **45 — Annexe B : Ressources pour les employeurs**

## **55 — Remerciements**

## **56 — Notes de fin**



# Résumé

Les personnes handicapées (PH) constituent un réservoir de talents inexploité au Canada. Mais ce n'est pas parce qu'elles n'ont pas atteint le niveau d'études requis, qu'elles n'ont pas les compétences nécessaires ou qu'elles n'ont pas le potentiel nécessaire. Les personnes handicapées ont fait d'incroyables progrès en matière de réussite postsecondaire et de préparation au marché du travail, mais elles demeurent sous-employées.





Le gouvernement du Canada élabore de nouvelles normes en matière d'accessibilité dans le cadre de la Loi canadienne sur l'accessibilité (LCA), dans le but de rendre les lieux de travail sans obstacles pour les personnes handicapées d'ici à 2040. La LCA aura une incidence considérable sur les plus de six millions de Canadiens (de 15 ans et plus) qui présentent un handicap. Afin d'éclairer l'élaboration de nouvelles normes d'emploi, nous nous sommes entretenus avec des employeurs au sujet des obstacles, des besoins et des éléments facilitateurs auxquels ils sont confrontés lorsqu'il s'agit d'embaucher, de soutenir et de maintenir en poste des personnes handicapées.

Il ne fait aucun doute que les employeurs souhaitent créer des lieux de travail accessibles et inclusifs. Mais ils se heurtent à des obstacles et à des défis qui découlent de perceptions (erronées) du travail avec les personnes handicapées, notamment de ce que cela signifie ou de ce que cela coûtera de les accueillir, de structures organisationnelles et de processus d'embauche prohibitifs ou dépassés, et d'un manque de ressources internes, y compris de capacités et de financement.

Plus que tout, les employeurs ont besoin de ressources et de soutien pour modifier les structures existantes et progresser dans la création de lieux de travail accessibles et inclusifs pour les personnes handicapées. Ils doivent notamment savoir où trouver de l'aide. Et avec qui ils peuvent s'associer.

Plusieurs initiatives en cours ou en développement permettent de progresser en aidant à changer les (mauvaises) perceptions, en créant de nouvelles structures et de nouveaux processus au sein des organisations, ou en renforçant les capacités et en tirant parti du travail accompli par d'autres. Mais il reste encore beaucoup à accomplir.

Les employeurs sont à des stades différents lorsqu'il s'agit de rendre leurs lieux de travail accessibles et ils ont besoin de mesures différentes pour y parvenir. L'opportunité que nous proposons ici est que le fait de savoir à quel stade se trouvent les employeurs est une première étape pour déterminer quels sont les actions de sensibilisation, les ressources, les aides, les partenariats et les formations dont les employeurs ont besoin pour atteindre l'objectif de la LCA de rendre les lieux de travail accessibles d'ici 2040.

# Introduction

Le gouvernement du Canada élabore de nouvelles normes en matière d'accessibilité dans le cadre de la Loi canadienne sur l'accessibilité (LCA), qui est entrée en vigueur en 2019. Plus de six millions de Canadiens (de 15 ans et plus) présentent un handicap. L'objectif de la LCA est de créer un Canada sans obstacles d'ici 2040.



Pour ce faire, la LCA vise à identifier, prévenir et supprimer les obstacles dans sept domaines prioritaires : l'emploi, l'environnement bâti, les technologies de l'information et des communications (TIC), les communications autres que les TIC, la conception et la fourniture de programmes et de services, l'acquisition de biens, de services et d'installations, et les transports.

La législation s'applique aux entités sous réglementation fédérale et suppose l'élaboration de nouvelles normes d'accessibilité, y compris des plans publics d'accessibilité, des boucles de rétroaction, des rapports ouverts, un suivi et une mise en application.<sup>1</sup>

Le présent rapport examine les obstacles à l'emploi des personnes handicapées, le premier des sept domaines prioritaires. Il est le fruit d'un partenariat de recherche entre l'Institut national canadien pour les aveugles (INCA) et la Table ronde des affaires + de l'enseignement supérieur (TRAES), avec le financement de Normes d'accessibilité Canada, et fait partie d'une initiative plus large menée par INCA pour mettre en lumière l'élaboration de nouvelles normes d'emploi et d'outils et de ressources pour aider les employeurs à s'y conformer.

« L'embauche d'un plus grand nombre de personnes handicapées est une chose que nous célébrerions comme une grande victoire pour notre organisation. Ce n'est pas seulement une question de morale, c'est aussi une décision professionnelle : il existe un formidable bassin de candidats prêts à travailler et à s'engager pour votre organisation. Nous avons plus que jamais besoin de ces talents sur le marché actuel. »

↗ Conseiller principal en matière de talents, société d'État

La BHER a organisé des groupes de discussion avec des professionnels des ressources humaines et de l'EDI de petites et moyennes entreprises (PME), d'établissements postsecondaires et de grandes sociétés privées et d'État au Canada. Nos objectifs étaient les suivants : 1. mieux comprendre le point de vue des employeurs sur le recrutement et l'embauche des personnes handicapées; 2. identifier les principaux obstacles à l'embauche d'un plus grand nombre de personnes handicapées; 3. trouver des moyens de soutenir les employeurs et de leur permettre de se conformer aux nouvelles normes d'accessibilité.

Lorsque nous nous sommes entretenus avec les responsables de l'embauche et de l'EDI, nous avons constaté qu'ils

étaient prêts à agir, mais qu'ils se heurtaient à des obstacles liés à des perceptions (erronées) et aux limites structurelles et de capacité de leurs organisations et de leurs secteurs d'activité. Au Canada, les employeurs en sont tous à des stades différents lorsqu'il s'agit de recruter et d'embaucher des personnes handicapées.

L'opportunité que nous proposons ici est que le fait de savoir à quel stade se trouvent les employeurs est une première étape dans la détermination de la sensibilisation, des ressources, du soutien, des partenariats et de la formation des compétences dont les employeurs ont besoin pour rendre les lieux de travail sans obstacles pour les personnes handicapées d'ici à 2040.<sup>2</sup>

« Je pense qu'il y a un grand appétit, en particulier dans ma petite communauté, pour une plus grande diversité. Le plus important est de trouver des personnes et des ressources : développer des relations avec les communautés et s'attaquer aux obstacles à l'emploi de personnes qualifiées. »

↗ Responsable des ressources humaines, petit organisme à but non lucratif



# Contexte

**Les personnes handicapées constituent un bassin de talents inexploité au Canada.**

Cela n'est pas dû à un manque de résultats scolaires, de compétences ou de potentiel. Les personnes handicapées ont fait d'incroyables progrès en matière de réussite postsecondaire et de préparation au travail, mais elles restent sous-employées.<sup>3</sup>



Les données de 2017 de Statistique Canada révèlent que les personnes handicapées sont moins susceptibles d'être employées (59 %) que les personnes non handicapées (80 %). Plus le handicap est grave, moins les personnes handicapées ont de chances d'être employées. Parmi les personnes âgées de 25 à 64 ans, 76 % de celles atteintes d'un handicap léger avaient un emploi, contre 31 % de celles présentant un handicap très grave. Par ailleurs, deux personnes handicapées sur cinq (39 % ou 645 000) âgées de 25 à 64 ans qui n'avaient pas d'emploi et n'étaient pas scolarisées avaient la possibilité de travailler.<sup>4</sup>

La pandémie a aggravé la situation des Canadiens handicapés. Environ 66 % des personnes handicapées âgées de 15 à 64 ans qui avaient un emploi avant le début de la pandémie ont déclaré être au chômage ou avoir perdu temporairement des heures de travail au cours des premiers mois de la pandémie. Les nouvelles réglementations en matière d'accessibilité, combinées au rétablissement de la pandémie et à une forte demande de main-d'œuvre au Canada, sont autant d'occasions d'améliorer les résultats en matière d'emploi pour les personnes handicapées.

Nous savons que les employeurs veulent embaucher et retenir les personnes handicapées.<sup>5</sup> Nous savons également qu'ils ne savent pas toujours comment s'y prendre. Il s'agit parfois d'un problème d'accès aux talents.<sup>6</sup> Parfois, il s'agit d'un problème de perception (erronée) de ce que les personnes handicapées peuvent faire.<sup>7</sup> Souvent, ce manque d'expérience, de connaissances et de sensibilisation peut miner la confiance des employeurs, même lorsqu'ils reconnaissent les avantages de l'embauche et du soutien des personnes handicapées. Notre objectif est de comprendre le point de vue des employeurs sur les obstacles, les besoins et les éléments facilitateurs auxquels ils sont confrontés lorsqu'il s'agit d'embaucher, de soutenir et de retenir des personnes handicapées.





# Ce que nous avons entendu

## Les obstacles

Les employeurs veulent créer des lieux de travail accessibles et inclusifs, mais ils se heurtent à des obstacles et à des défis découlant a. de perceptions (erronées) ; b. de structures et de processus organisationnels prohibitifs; c. d'un manque de ressources internes, y compris de capacités et de financement.





## Perceptions (erronées)

La compréhension et la mise en œuvre de l'accessibilité varient en fonction des perceptions et des perceptions erronées concernant les personnes handicapées et les exigences en matière d'accessibilité. Les employeurs qui considèrent la législation sur l'accessibilité comme un fardeau et comme susceptible d'introduire de nouveaux obstacles dans les opérations de leur organisation ont des associations négatives avec les efforts d'accessibilité menés par le gouvernement.

Par ailleurs, les lacunes en matière de connaissances et de sensibilisation, ainsi que l'expérience antérieure en matière de recrutement et de travail avec des personnes handicapées, façonnent les perceptions et les perceptions erronées concernant la capacité et la valeur que les personnes handicapées apportent aux organisations. Les organisations peuvent

se considérer comme accessibles sur la base des bâtiments physiques et de l'environnement de travail, sans intégrer l'accessibilité dans leurs opérations et leurs processus généraux de ressources humaines (RH).

« Dans une organisation d'opérations de maintenance de pistes d'atterrissage, la perception ou le stéréotype est que les responsables vont se retrouver avec un employé en fauteuil roulant. Dois-je aller le chercher et le porter? Cela nous montre qu'il y a un manque de sensibilisation aux handicaps. »

➤ Directeur de l'EDI, grande entreprise de commerce de détail

Nous avons entendu dire que certaines organisations évitent complètement de parler de handicap ou croient qu'un handicap est uniquement physique. Les perceptions erronées sont particulièrement répandues sur les lieux de travail où la plupart des activités supposent un travail physique. Certains présument qu'une personne handicapée est incapable de faire sa part du travail ou qu'elle créera des lieux de travail injustes ou dangereux.

D'autres surestiment le coût des aménagements ou le respect de la législation en matière d'accessibilité. Alors que les grandes organisations sont plus susceptibles de disposer de mesures d'adaptation, les PME auxquelles nous avons parlé s'inquiètent de leur complexité et de leur coût prohibitif, ne

se rendant pas toujours compte qu'une mesure d'adaptation peut être aussi simple que de proposer des horaires de travail flexibles ou des écrans plus grands.

« **Ce n'est pas le refus des employeurs, mais ils considèrent l'accessibilité comme une nouvelle lourdeur gouvernementale qu'ils doivent gérer dans un monde qu'ils ont du mal à suivre. Ils essaient simplement de survivre. Indépendamment de leurs valeurs fondamentales, c'est le genre d'attitude que je rencontre. »**

↗ Dirigeant d'entreprise et consultant, PME

« **Je pense que l'attitude des RH est qu'il faut trop de temps pour revoir l'ensemble du processus d'embauche et se demander : « Mes critères créent-ils des obstacles? » « Dois-je poser des questions précises? » « Ai-je besoin d'un comité d'embauche diversifié? » « Comment puis-je faire tout cela? » Tout cela me semble excessif. »**

↗ Directeur d'un grand établissement d'enseignement postsecondaire

## Structures et processus organisationnels

Les barrières structurelles ou systémiques (normes industrielles, règles syndicales, politiques d'embauche dépassées, équipements obsolètes) peuvent empêcher les personnes handicapées de postuler des emplois et les employeurs de les embaucher. Par exemple, les normes propres à un secteur, telles que l'obligation pour les candidats de passer des examens médicaux ou d'avoir certaines aptitudes physiques, peuvent empêcher les personnes handicapées d'accéder à ces secteurs, en particulier lorsqu'elles sont décrites comme des exigences en matière de sécurité et utilisées à des fins de présélection.

Les processus organisationnels d'embauche peuvent également

empêcher les personnes handicapées de postuler, et encore plus d'obtenir une offre d'emploi. Par exemple, nous avons entendu dire que les fenêtres de recrutement courtes et la sélection générique et universelle des candidats peuvent être prohibitives pour les personnes handicapées.

Nous avons également appris que la dépendance excessive des personnes handicapées à l'égard de la divulgation de leur handicap au cours du processus de recrutement peut constituer un obstacle. L'expérience peut être intimidante pour le candidat et peut conduire les entreprises à réagir au cas par cas au lieu d'intégrer de manière proactive l'accessibilité dans leurs processus.

« Lorsque les candidats ont un handicap qui n'est pas apparent, à moins qu'ils ne nous le disent, nous ne le savons pas et nous ne les accommodons pas. C'est l'une des difficultés rencontrées - nous ne savons pas qui aider s'ils ne se manifestent pas. »

↗ Conseiller en RH, petit établissement d'enseignement postsecondaire

## Manque de ressources, y compris de capacités internes et de financement

Alors que les grandes organisations disposent de ressources de formation et de pratiques d'IDE, y compris d'un personnel dédié au soutien de l'accessibilité, certaines ont noté des limites lorsqu'il s'agit d'appliquer ces pratiques au recrutement accessible en particulier.

Les PME n'ont pas la capacité d'embaucher et de soutenir les personnes handicapées. Elles n'ont pas non plus le budget et les ressources nécessaires pour sensibiliser ou former le personnel en interne. Dans certains cas, les PME ne savent pas où trouver des outils et des ressources (guides, webinaires, ateliers), y compris ceux qui sont gratuits, ou dépendent de l'aide d'un tiers.

Le fait que les PME fonctionnent souvent en mode de survie ou de reprise après une pandémie n'arrange pas les choses. Dans ce cas, l'accessibilité est considérée comme une transaction ou une simple exigence réglementaire, plutôt que comme une priorité, même si l'employeur souhaite agir en ce sens.

« Nous procédons actuellement à une vérification de l'accessibilité, mais même cela est difficile parce que lorsque les candidats n'ont pas un handicap invisible, à moins qu'ils ne nous le disent, nous ne le savons pas et nous ne leur proposons pas de mesures d'adaptation, même si nous disposons d'un soutien pour les aider à cet égard. C'est l'une des difficultés - nous ne savons pas qui aider s'ils ne se manifestent pas. »

↗ Directeur, grand établissement d'enseignement postsecondaire





« Il existe des biais conscients et inconscients lorsqu'il s'agit de recruter des talents handicapés, en particulier s'ils demandent une mesure d'adaptation au cours du processus d'entrevue - les responsables du recrutement peuvent considérer qu'il s'agit d'un problème d'adéquation. Dans une organisation aussi importante que la nôtre, bien que cet état d'esprit ne soit pas la norme, il existe probablement chez certains responsables du recrutement qui, consciemment ou non, décident de ne pas embaucher quelqu'un qui a demandé une mesure d'adaptation. »

↗ Principal responsable de l'EDI, grande banque

Les PME situées dans les zones rurales et isolées sont encore plus en retard en ce qui concerne l'inclusion des personnes handicapées, tandis que d'autres sont frustrées d'être tenues aux mêmes normes que les grandes organisations disposant de plus de ressources. Les PME avec lesquelles nous nous sommes entretenus ont indiqué qu'elles ne pouvaient pas se concentrer sur l'accessibilité et qu'elles pouvaient tout au plus satisfaire aux exigences minimales des normes en matière d'emploi.

« Nous constatons que le nombre de candidats qui se déclarent handicapés est très faible... Et je pense que la crainte est qu'ils ne soient pas pris en compte pour le poste, ce qui est en fait tout à fait le contraire. Nous cherchons à intégrer les personnes handicapées, dans la mesure du possible, sur le lieu de travail et nous placerons leur candidature en haut de la pile si elles répondent aux exigences en matière de qualifications et d'éducation. »

↗ Responsable de l'EDI, grande entreprise de télécommunications

« **J'ai appris que les employeurs sont réceptifs. Ils réagissent aux normes de conformité et aux changements dans la législation. Mais les employeurs ont besoin de soutien. Ils ne sont probablement pas des experts en la matière. [Notre organisation] est experte en pilotage, nous comprenons les avions. Il nous est difficile de comprendre l'adaptation aux déficiences. »**

↗ Directeur des opérations, grande société de transport

Ces mêmes employeurs se sentent mal équipés pour identifier les ressources légitimes, sans parler des ressources applicables à leur organisation. Par exemple, les employeurs des secteurs des métiers spécialisés ou des services déclarent que les ressources qu'ils ont trouvées s'appliquaient davantage aux environnements de bureau. D'autres ignorent totalement qu'il existe des ressources pour les aider à se conformer à la législation sur l'accessibilité.

« **Une partie de la nature obscure des descriptions de poste est constituée de règles normalisées [concernant la mobilité physique, la vue ou l'ouïe] qui déterminent qui peut occuper un poste particulier. Nous espérons que toutes sortes de personnes différentes pourront s'adapter à ces règles normalisées, mais ce n'est pas le cas. Nous avons besoin de soutien pour redéfinir les rôles et les normes - pour comprendre que nous pouvons être beaucoup plus flexibles que nous ne le sommes aujourd'hui. »**

↗ Directeur des opérations, grande société de transport

# 02

Section

---

## Besoins

Plus que tout, les employeurs ont besoin de ressources et de soutien pour modifier les structures existantes et progresser dans la création de lieux de travail accessibles et inclusifs pour les personnes handicapées.



## Corriger les (mauvaises) perceptions et offrir des possibilités de formation

L'un des besoins les plus impérieux est que les organisations investissent dans la formation interne à l'accessibilité et dans la sensibilisation, idéalement en ciblant les différents niveaux de l'organisation en fonction des obstacles les plus importants.

Le matériel de formation devrait expliquer l'intérêt de créer des lieux de travail accessibles, éliminer les (fausses) perceptions concernant les personnes handicapées et créer des feuilles de route pour changer la culture du lieu de travail. Les possibilités de formation peuvent inclure la facilitation de conversations ouvertes ou l'invitation des personnes handicapées à partager leurs histoires et leurs expériences.

« Nous devons également impliquer le syndicat dans la conversation et l'aider à comprendre ce qui est juste et équitable, car l'idée est que chaque membre du syndicat doit suivre une procédure identique et que toute modification est « injuste ». Nous devons donc changer cette perception et dire « en fait, c'est injuste si vous obligez tout le monde à suivre le même processus ».

↗ Directeur des opérations, grande entreprise de transport

Nous avons appris que dans les organisations où les équipes de direction ont fait de l'intégration des personnes handicapées une priorité, les équipes de gestion ont travaillé plus dur pour recruter, embaucher et soutenir les personnes handicapées. En d'autres termes, les organisations doivent adopter une mentalité d'accessibilité durable ou continue du lieu de travail plutôt que de la considérer comme une initiative unique ou ponctuelle.

Afin d'augmenter leur bassin de candidats et de créer des parcours de carrière, nous avons entendu dire que les organisations doivent faire davantage pour sensibiliser les candidats potentiels handicapés à leur entreprise, à leur secteur d'activité et à ce qu'ils y font.

« **Nous avons besoin d'argent pour pouvoir augmenter l'accessibilité de notre espace physique. Et nous avons besoin de temps et de personnes pour accomplir ce travail. Je demande à des bénévoles de l'organisation de faire partie de mon comité d'accessibilité. Cela ne fait pas partie de leurs tâches habituelles et c'est donc à côté de leur bureau que cela se passe. »**

↗ Conseiller principal en matière de talents, société d'État

« **Nous sommes en train d'élaborer notre plan d'accessibilité, dont l'un des éléments majeurs est la consultation de personnes ayant une expérience vécue de différents handicaps. Mais je ne sais pas par où commencer ni comment entrer en contact avec les communautés. »**

↗ Conseiller principal en matière de talents, société d'État

## Améliorer les structures et les processus organisationnels

Pour surmonter les obstacles structurels internes ou externes à l'embauche de personnes handicapées, les normes d'emploi sectorielles ou particulières à l'industrie désuètes doivent être mises à jour. Les processus de recrutement et d'embauche d'une organisation doivent probablement aussi être revus et mis à jour.

Nous avons entendu dire que les employeurs doivent faire davantage pour inclure les personnes handicapées dans les efforts de recrutement et d'embauche, pour recueillir leurs points de vue et leurs expériences vécues, et pour leur donner les moyens d'apporter des ajustements aux critères d'emploi ou aux critères d'évaluation des candidats dans le cadre du processus.



« Être un nouveau directeur désireux d'employer une personne handicapée peut être décourageant. Il faut constamment le rassurer et lui rappeler le soutien dont il peut bénéficier. Il faut aussi apporter ce soutien par l'intermédiaire des ressources humaines, d'ateliers de formation, etc. C'est ce que nous faisons par le truchement de notre service des ressources humaines. »

➤ Directeur de l'EDI, grande entreprise de télécommunications

Dans la mesure du possible, les employeurs doivent s'adresser directement aux personnes handicapées pour savoir pourquoi elles postulent (ou ne postulent pas) à certains postes vacants. Pour celles qui postulent, les employeurs doivent mieux comprendre les facteurs qui influencent leur décision de divulguer (ou non) leur handicap au cours du processus d'embauche.

Avec de meilleures données, les employeurs auront plus de preuves et plus d'occasions d'ajuster, d'actualiser ou d'éliminer les processus de recrutement et d'embauche obsolètes ou inutiles.

« **Nous sommes constamment en train de réagir aux questions de conformité réglementaire et elles changent beaucoup. Certains changements sont minimes, mais d'autres sont vraiment spectaculaires. Il faut qu'une agence travaille avec nous en arrière-plan pour vérifier nos activités et nous remettre un rapport contenant dix mesures à prendre, par exemple. »**

↗ Directeur des opérations,  
grande entreprise de transport

« **Les entreprises ont besoin de listes de vérification rapide, en cinq à dix points, sur la manière de diversifier et d'embaucher des personnes handicapées. Nous essayons de créer un guichet unique pour toutes les organisations avec lesquelles nous sommes partenaires et qui se concentrent sur l'accessibilité sur le lieu de travail, afin de créer des ressources au sein de la communauté des affaires qui peuvent mieux soutenir le travail qu'elles accomplissent. »**

↗ Responsable d'une chambre de commerce

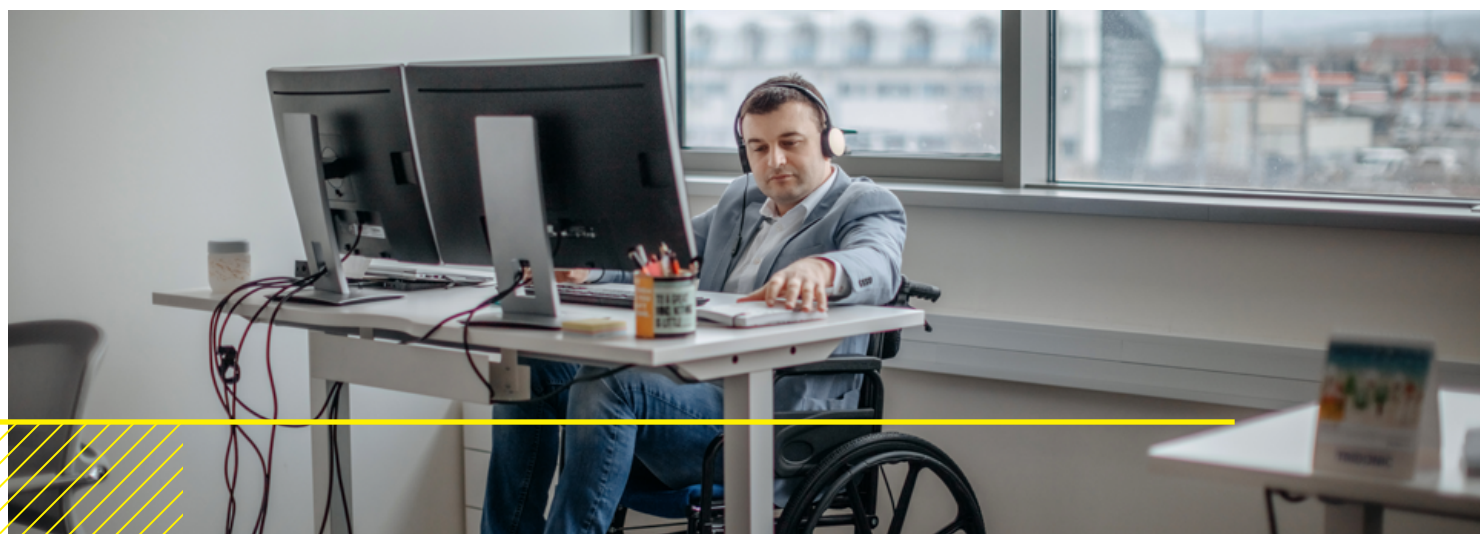
## Renforcer les capacités internes et trouver de nouvelles ressources

Les organisations avec lesquelles nous nous sommes entretenus ont évoqué le besoin d'outils et de ressources, y compris des guides étape par étape sur la manière de fournir des mesures d'adaptation, de comprendre et de respecter la législation en matière d'accessibilité et de s'appuyer sur ce qu'elles ont fait pour passer à l'étape suivante.

Les employeurs souhaitent que les outils et les ressources soient faciles à utiliser et exploitables, plutôt que des rapports denses et détaillés. Ils ont également besoin d'aide pour s'y retrouver dans l'abondance de contenu sur l'accessibilité qui existe déjà et pour trouver ce dont ils ont besoin, y compris l'accès à des subventions gouvernementales ou à des allocations pour aider à compenser le coût des consultants externes ou des formations payantes.

« Dans le secteur de la fabrication, nous devons évidemment tenir compte des types de handicaps présents sur place, mais nous disposons également d'un vaste espace de bureaux à l'étage. Nos installations sont également vieillissantes. Nous avons besoin d'outils, de lignes directrices et de connaissances sur les programmes existants afin de devenir un employeur plus inclusif. »

➤ Soutien RH, grande entreprise manufacturière





Les employeurs avec lesquels nous nous sommes entretenus sont également à la recherche d'un soutien lorsqu'il s'agit d'établir des liens et des partenariats avec les communautés de personnes handicapées ainsi qu'avec les organisations communautaires qui fournissent un soutien, des ressources et un accès aux talents. Ils ont également besoin d'aide pour établir des partenariats avec les établissements d'enseignement supérieur, en particulier les bureaux d'accessibilité et les centres d'apprentissage professionnel ou expérimentiel qui forment des diplômés handicapés prêts à travailler.



Enfin, ils ont besoin de partenariats avec d'autres employeurs pour collaborer et travailler en réseau dans leur secteur, partager les bonnes pratiques et se soutenir mutuellement.

« Dans les petites entreprises, il y a toujours un peu de crainte et d'inquiétude quant à la manière de gérer les coûts. Alors, comment créer une boîte à outils ou quelque chose pour répondre à la perception que cela va demander beaucoup de travail et de formation alors qu'en fait, bien souvent, ce n'est probablement pas le cas. »

↗ Directeur des ressources humaines, PME à but non lucratif

# Facilitateurs

Plusieurs initiatives en cours ou en développement permettent de progresser en aidant à changer les (mauvaises) perceptions, en créant de nouvelles structures et de nouveaux processus au sein des organisations, ou en renforçant les capacités et en tirant parti du travail accompli par d'autres.





## Changer les (mauvaises) perceptions et habilitier les champions

Le passage au travail à distance pendant la pandémie de COVID a contraint de nombreux employeurs à repenser leur façon de travailler et ce qu'il est possible de faire. Ce faisant, les employeurs ont dû réévaluer et mieux comprendre les défis auxquels sont confrontés les salariés en quête d'équité, y compris les personnes handicapées. Pour certains, c'était le coup de pouce dont ils avaient besoin pour agir et investir davantage dans le recrutement et le soutien des personnes handicapées.

Le passage à des environnements de travail à distance, hybrides et flexibles a également signifié que les employeurs dont les espaces physiques ne pouvaient pas accueillir les personnes handicapées étaient tout de même en mesure de les embaucher et de les retenir en leur permettant de travailler à domicile.

« **Nous devons constamment assurer l'éducation et la sensibilisation. Nous avons donc un site Web interne sur lequel nous publions différents types d'exemples de réussite et nous travaillons en étroite collaboration avec notre équipe de formation et de développement pour nous assurer que nous proposons des formations nouvelles et pertinentes. Le besoin de formation ne cesse jamais. Qu'il s'agisse d'une nouvelle organisation ou d'une organisation plus que centenaire comme la nôtre. »**

↗ Responsable de l'EDI, grande entreprise de télécommunications

Plusieurs employeurs nous ont parlé du pouvoir des champions de l'accessibilité, à tous les niveaux de l'organisation. Les cadres supérieurs qui prennent l'initiative de rendre leur lieu de travail plus inclusif pour les personnes handicapées,

notamment en se faisant les champions de nouveaux investissements dans les possibilités de formation, sont des facilitateurs. Il en va de même pour les cadres moyens qui plaident en faveur d'une modification des réglementations et des processus d'embauche afin d'augmenter le nombre de personnes handicapées sur leur lieu de travail.

Enfin, certains des catalyseurs les plus puissants sont les employés eux-mêmes, qui préconisent des changements dans la « façon de faire les choses » pour permettre aux personnes handicapées d'avoir un meilleur accès à leur organisation.

« **Nous avons fait appel à un consultant externe qui nous a mis en contact avec un groupe de personnes souffrant de différents types de handicaps. Nous avons [travaillé avec eux] pour voir quels étaient les obstacles qu'ils rencontraient... Il s'agissait de les inclure dans la conversation pour que nous puissions vraiment comprendre quels étaient leurs besoins. »**

➤ Directeur des opérations, grande entreprise de transport



## Création de nouvelles structures et intégration des personnes handicapées dans le processus

Nous avons entendu de nombreux exemples d'employeurs qui ont créé de nouvelles structures pour réduire les obstacles et multiplier les possibilités d'embauche et de soutien des personnes handicapées.

Dans de nombreux cas, les employés handicapés actuels font partie du processus. Par exemple, dans une entreprise, les employés handicapés ont joué un rôle central dans le processus

de formulation de recommandations qui ont aidé leur employeur à concevoir de nouvelles ressources et de nouveaux espaces universellement accessibles. Dans une autre entreprise, les employés handicapés ont été invités à contribuer à l'identification de nouveaux rôles qui permettraient aux personnes handicapées de participer plus pleinement à leur travail et de mieux les préparer à réussir dans leurs fonctions.

« Ce qui nous a le plus aidés, ce sont nos partenariats avec de nombreux groupes communautaires de personnes handicapées et la formation de sensibilisation de notre personnel. Ils ont fourni des feuillets de conseils et des ressources supplémentaires que notre équipe de recrutement peut exploiter pour approfondir sa compréhension des différents handicaps et s'attaquer aux préjugés inconscients. »

↗ Responsable de l'acquisition de talents, grande banque



Dans d'autres cas, les employeurs ont commencé à mettre en avant certaines des réussites des employés handicapés au sein de leur entreprise. Une entreprise a invité ses employés, y compris ceux dont des membres de la famille sont des personnes handicapées, à partager certaines de leurs expériences lors d'événements ou de réunions spéciales. L'objectif était d'entendre les histoires personnelles des personnes handicapées afin de mieux comprendre leur réalité.

Certains des employeurs avec lesquels nous nous sommes entretenus, principalement les plus grands, ont décrit la formation de comités d'EDI propres au handicap pour travailler à l'inclusion et à la réussite des personnes

handicapées au sein de leur organisation. Certains ont mis en place une politique de diversification des comités d'entretien afin de garantir que les candidats issus des groupes d'équité, tels que les personnes handicapées, soient traités équitablement et avec respect au cours du processus de recrutement.

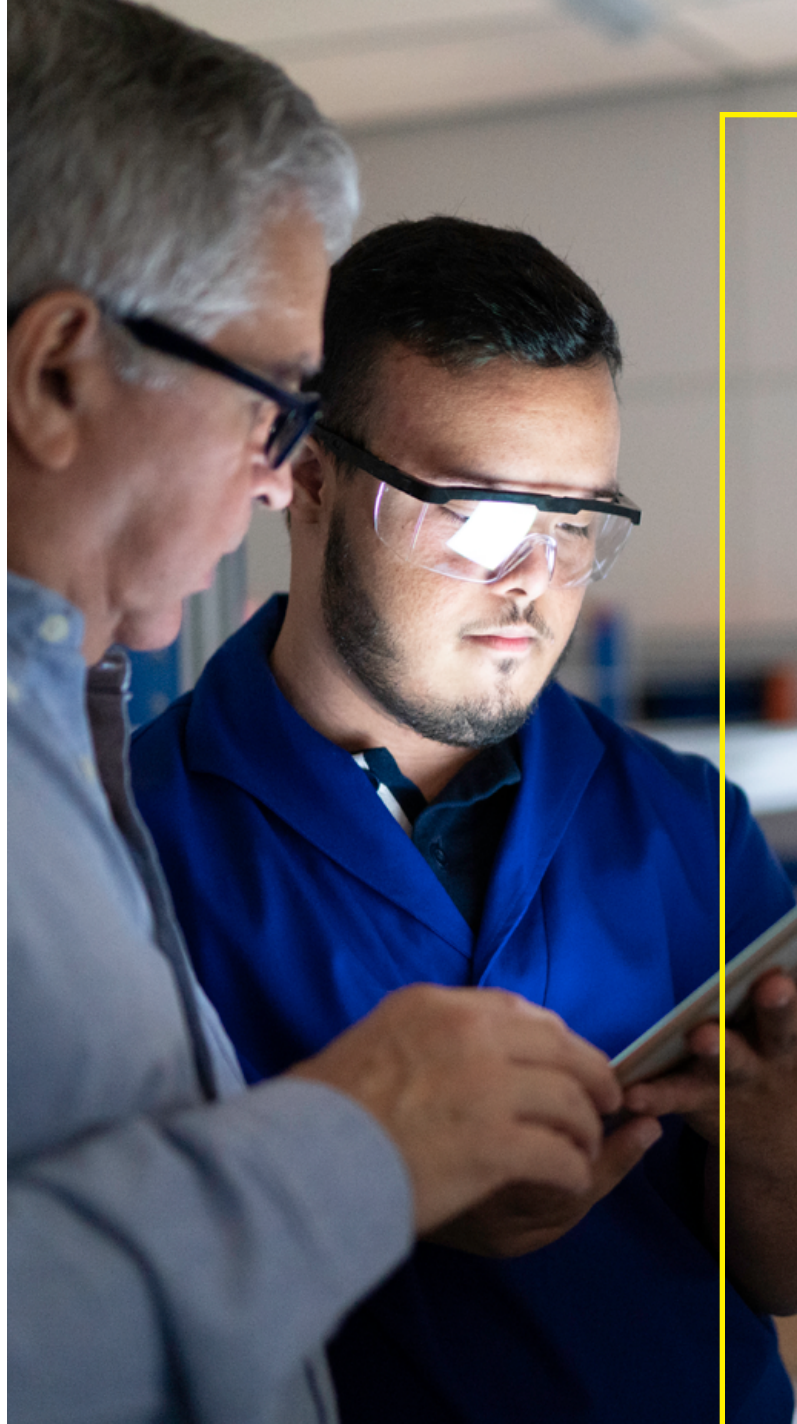
« **Nous nous présentons comme un employeur inclusif grâce à nos partenariats avec la communauté des personnes handicapées.** »

➤ Responsable des ressources humaines, grande entreprise de télécommunications

## Identification de ce qui existe déjà et mise à profit des partenariats

Les organisations avec lesquelles nous nous sommes entretenus et qui sont avancées dans leur travail d'inclusion des personnes handicapées disposent de matériel pédagogique interne et de ressources de formation pour leurs employés, y compris des ressources et un soutien pour les responsables des personnes handicapées.

Certaines disposent de groupes de ressources pour les employés (GRE) pour divers groupes d'employés méritant l'équité au sein de leur entreprise, y compris les personnes handicapées. Ces groupes contribuent à la conception de matériel de formation et facilitent les conversations pour sensibiliser les employés. Les PME ont bénéficié du partage des ressources dans les cas où les grandes organisations avaient développé des outils pour l'inclusion des personnes handicapées.



« La direction est un facilitateur. Lorsque la direction se concentre sur l'embauche de personnes handicapées, elle en fait une priorité absolue. »

➤ Responsable d'une chambre de commerce

Les partenariats sont également des facilitateurs clés. Les employeurs considèrent les partenariats comme des occasions de les aider à vérifier l'accessibilité de leur lieu de travail et à se conformer aux réglementations, à accéder aux ressources et aux boîtes à outils, et à apprendre comment les rendre utilisables. Les partenariats apportent un soutien non seulement pour la conception des offres d'emploi et l'affinement des processus d'entretien, mais aussi pour déterminer comment diffuser les offres d'emploi auprès des personnes handicapées, aider les personnes handicapées à se voir dans un rôle ou une entreprise, et s'engager de manière plus significative et nouer des relations avec les communautés de personnes handicapées et leurs réseaux d'entraide.

Les établissements d'enseignement postsecondaire sont particulièrement bien placés pour collaborer avec les employeurs afin d'établir des passerelles plus solides entre l'école et le monde du travail pour les personnes handicapées. On nous a dit que les établissements d'enseignement postsecondaire peuvent contribuer à éviter que les étudiants ne délaissent certaines disciplines et certains secteurs d'activité.

Pour aider à relever certains des défis identifiés ici, nous avons élaboré un répertoire des ressources existantes et publiquement disponibles pour les employeurs, que l'on trouve à l'annexe B.

**« Nos dirigeants ont exigé que l'organisation suive une formation sur la diversité. C'est donc eux qui donnent l'impulsion au sommet, puis, bien sûr, le reste de l'organisation suit généralement. »**

↗ Directeur des ressources humaines, grande entreprise de télécommunications



## Modèle de maturité proposé

Les employeurs se trouvent tous à des stades différents lorsqu'il s'agit de rendre leurs lieux de travail universellement accessibles et ils ont tous besoin de choses différentes pour y parvenir. Nous proposons ici un modèle de maturité, inspiré du modèle canadien de maturité pour les droits de la personne, qui illustre les différents stades, sur la base des caractéristiques organisationnelles, des expériences, des obstacles et des besoins communs à chacun de ces stades.



## Niveau « C »

### DESCRIPTION

Les employeurs de ce niveau n'ont pas encore fait de place à l'accessibilité. Ils y pensent, ils veulent changer leur lieu de travail et inclure les personnes handicapées, mais ils ne savent pas comment ni par où commencer. Il se peut qu'ils ne disposent pas des fonds et des ressources nécessaires pour agir.

« Je suis ici depuis neuf ans, j'ai donc vu beaucoup de changements. Mais pour répondre à votre question sur notre expérience en matière d'accessibilité : quelle expérience? Honnêtement, je pense qu'il ne s'agit là que d'un élément de base sur lequel nous avons encore beaucoup de travail à faire. »

↗ Responsable des RH, grande entreprise de services



## Niveau « B »

### DESCRIPTION

À ce niveau, les employeurs ont entamé leur parcours en matière d'accessibilité et d'inclusion. La priorité à ce stade est la sensibilisation dans l'ensemble de l'organisation. Ils sont à la recherche d'un partenariat et d'un soutien pour la formation et l'élaboration de plans d'action pour faire progresser les choses.

« Un grand nombre de personnes mettent l'accessibilité sur le côté de leur bureau. Il faut que les efforts et le budget consacrés à ce travail soient mieux définis et que les organisations disposent d'une personne chargée de trouver des partenaires communautaires capables de toucher les candidats handicapés. »

↗ Conseiller en ressources humaines, petit établissement d'enseignement postsecondaire



## Niveau « B »

### DESCRIPTION

Les employeurs de ce niveau sont plus avancés dans leur démarche d'accessibilité. Ils bénéficient de l'appui de leurs dirigeants et de champions qui plaident en faveur d'une action plus poussée. Ils disposent de ressources engagées, y compris des professionnels spécialisés dans les situations de handicap, qui veillent à ce que toutes les personnes handicapées de l'organisation disposent de ce dont elles ont besoin pour réussir et s'épanouir.

« Notre PDG a créé une publicité et parlé de l'emploi des personnes handicapées et des avantages commerciaux qui en découlent. Nous sommes donc très fiers de nous afficher dans la communauté en tant qu'employeur inclusif et cela nous a beaucoup aidés dans notre processus de recrutement. »

↗ Directeur des ressources humaines, grande entreprise de télécommunications



## Niveau « A+ »

### DESCRIPTION

Les employeurs de ce niveau sont plus proactifs dans leur approche de l'inclusion du handicap. Pour en arriver là, il faut un changement fondamental de la culture du lieu de travail et des pratiques de ressources humaines. C'est le moment où les employeurs intègrent l'accessibilité universelle dans tous les processus et pratiques de l'organisation.

« Une personne en fauteuil roulant n'est pas handicapée parce qu'elle est en fauteuil roulant - elle est handicapée à partir du moment où elle se présente dans un bâtiment et n'est pas en mesure d'y entrer. C'est ce qui l'a handicapée. La société érige des barrières. La société pense que les personnes handicapées ne peuvent pas tout faire ou qu'elles ont besoin d'un coup de main. »

↗ Responsable des RH, PME à but non lucratif



# Le point sur l'ensemble

Ce rapport vise à contribuer à la création d'un Canada sans barrières, notamment en identifiant et en cherchant à mieux comprendre le point de vue des employeurs sur les obstacles à l'embauche, au soutien et au maintien dans l'emploi des personnes handicapées. Nous avons également demandé aux employeurs quels étaient leurs besoins et quelles étaient les possibilités et les catalyseurs qui les aidaient à créer des lieux de travail accessibles.



## Sur la base de ce que nous avons entendu, nous avons dégagé les principales conclusions suivantes

### RÉSULTAT CLÉ 1

Ce dont nous parlons lorsque nous parlons d'accessibilité. Les employeurs doivent pouvoir dire : « Je sais que nous devons faire quelque chose, mais je ne sais pas par où commencer. » Il est difficile de créer quelque chose à partir de rien, en particulier pour les PME qui manquent de ressources et de capacités. Il est encore plus difficile pour les employeurs de trouver le langage et les espaces sûrs pour parler ouvertement de ce qu'ils savent et de ce qu'ils ne savent pas.

### RÉSULTAT CLÉ 2

Il n'existe pas de solution universelle. Tout, depuis les défis auxquels ils sont confrontés jusqu'aux ressources et au soutien spécifiques dont ils ont besoin pour aller de l'avant, dépend du point de départ de l'employeur. C'est pourquoi nous avons regroupé les employeurs présentant des caractéristiques et des problèmes similaires en différentes étapes d'un « modèle de maturité » du lieu de travail accessible.

### RÉSULTAT CLÉ 3

Il n'y a pas de mal à avoir besoin d'un peu d'aide de la part de ses amis. Quel que soit le stade auquel se trouve un employeur, il existe des possibilités de partenariat avec d'autres employeurs, des associations professionnelles, des établissements d'enseignement supérieur ou des organisations à but non lucratif pour travailler ensemble, mettre en commun les ressources, éviter les doubles emplois et atteindre des objectifs communs.



# Méthodes

## Questions de recherche

1. Quelles sont les attitudes et les convictions des employeurs concernant les avantages et les possibilités de soutenir et d'embaucher des personnes handicapées ?
2. Quels sont les obstacles comportementaux (par exemple, les préjugés implicites et explicites, les problèmes de capacité) et autres (par exemple, financiers) auxquels les employeurs sont confrontés lorsqu'ils embauchent et soutiennent des personnes handicapées ?
3. Quels sont les ressources, les outils ou les autres actions/solutions (c'est-à-dire les catalyseurs) nécessaires pour modifier les attitudes, répondre aux besoins et aux obstacles et/ou combler les écarts entre l'intention et l'action? Comment les normes applicables aux employeurs peuvent-elles rendre les lieux de travail plus accessibles? Qu'est-ce qui existe actuellement et/ou quels sont les exemples de réussite ?
4. Comment la pandémie de COVID-19 a-t-elle influencé les attitudes, les obstacles et les expériences en matière de recrutement et d'embauche des personnes handicapées? En quoi ces éléments diffèrent-ils selon qu'il s'agit d'environnements de travail éloignés ou d'environnements essentiels/de première ligne? Quelles sont les considérations à court terme et à long terme?



## Groupes de consultation

Nous avons mené dix consultations virtuelles auprès de 27 participants issus de 24 organisations à travers le Canada. Nous nous sommes adressés aux directeurs, gestionnaires et associés des ressources humaines, des talents et/ou de l'équité, de la diversité et de l'inclusion, des rôles généralement présents dans les grandes organisations ; nous nous sommes également adressés aux chefs d'entreprise (p. ex. cadres, responsables des opérations, etc.), qui ont tendance à être responsables des ressources humaines et de l'accessibilité dans les petites organisations ; et nous nous sommes adressés aux consultants en accessibilité qui soutiennent les PME et sont en mesure de parler de leurs défis et de leurs besoins en matière d'accessibilité.

Nous avons accordé la priorité au recrutement de participants issus d'organisations sous réglementation fédérale, compte tenu de leur expérience et de leur relation avec la législation fédérale en matière d'accessibilité. Nous avons également recruté des participants issus d'industries comparables, non régies par le gouvernement fédéral (par exemple, le commerce de détail, l'industrie manufacturière). Les



documents de recrutement et les formulaires en ligne étaient disponibles en anglais et en français.

Il est extrêmement difficile de recruter des participants disposés à parler franchement des défis organisationnels en matière d'accessibilité, et il est probable que notre échantillon de participants (c'est-à-dire le désir de parler de l'accessibilité et/ou de prendre des mesures dans ce domaine) comporte un élément de partialité. C'est pourquoi nous avons également recruté des consultants et des chefs d'entreprise susceptibles de parler au nom de secteurs ou d'organisations (par exemple les PME) qui ont tendance à être plus en retard ou qui n'ont même pas encore entamé leur parcours en matière d'accessibilité. Malgré ces difficultés, les participants provenaient d'organisations ou s'exprimaient au nom de tendances sectorielles reflétant une diversité d'expériences en matière de recrutement accessible..

## Données démographiques

**TABLEAU 1 : SECTEUR ET INDUSTRIE (N = 27)**

<b>Associations et coopératives</b>	<b>3</b>
<b>Sociétés d'État</b>	<b>2</b>
<b>Organismes à but non lucratif</b>	<b>5</b>
<b>Établissements d'enseignement supérieur</b>	<b>3</b>
<b>Secteur privé - Banques</b>	<b>2</b>
<b>Secteur privé - Organismes de consultation</b>	<b>1</b>
<b>Secteur privé - Télécommunications</b>	<b>3</b>
<b>Secteur privé - Transports</b>	<b>5</b>
<b>Secteur privé - Autre</b>	<b>3</b>

## **TABLEAU 2 : TYPE DE FONCTION**

<b>Chef d'entreprise, y compris les consultants</b>	<b>18,5 %</b>
<b>Équité, diversité et inclusion</b>	<b>22,2 %</b>
<b>RH ou Talents</b>	<b>59,3 %</b>

## **TABLEAU 3 : RÉGION**

**% de participants**

<b>Atlantique</b>	<b>14,8 %</b>
<b>Centre</b>	<b>25,9 %</b>
<b>Prairies</b>	<b>22,2 %</b>
<b>Colombie-Britannique</b>	<b>18,5 %</b>
<b>Nord</b>	<b>7,4 %</b>
<b>Région nationale</b>	<b>11,1 %</b>

**TABLEAU 4 : TAILLE DE L'ORGANISATION****% de participants****Grande****51,8 %****Moyenne****22,2 %****Petite****25,9 %**

## Ressources pour les employeurs

Cette compilation est un aperçu des ressources, outils, initiatives, services et aides accessibles au public qui visent à aider les employeurs à recruter et à soutenir les demandeurs d'emploi et les employés handicapés. Il ne s'agit pas d'une liste exhaustive. Elle n'est pas propre à une région ou à un secteur, mais elle donne un aperçu des ressources librement accessibles aux employeurs canadiens, tout en leur offrant un « guichet unique » pour explorer ce qui existe.



## TABLEAU 5 : OUTILS ET RESSOURCES POUR LES EMPLOYEURS

### Trouver un financement pour les mesures d'adaptation des employés handicapés

**SOURCE:** Association nationale des étudiant(e)s handicapé(e)s au niveau postsecondaire (NEADS)

**DESCRIPTION:** Un répertoire des sources de financement provinciales et fédérales pour aider les employeurs à fournir des mesures d'adaptation sur le lieu de travail.

**Trouver du financement** [↗](#)

### Programmes et sources de financement

**SOURCE:** Optez pour le talent

**DESCRIPTION:** Une base de données qui se prête à la recherche sur les programmes provinciaux, les initiatives financées par le gouvernement fédéral et les sources de financement qui favorisent les pratiques commerciales accessibles et inclusives, y compris le recrutement et l'embauche.

**Programmes et sources de financement** [↗](#)

### Trousse d'outils de l'employeur

**SOURCE:** Optez pour le talent

**DESCRIPTION:** Une trousse à outils sur la manière de recruter, de retenir et d'inclure efficacement les personnes handicapées sur le lieu de travail.

**Trousse d'outils de l'employeur** [↗](#)

## TABLEAU 5 : OUTILS ET RESSOURCES POUR LES EMPLOYEURS A CONTINUÉ

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

**SOURCE:** Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada

**DESCRIPTION:** Une ressource sur la stratégie du secteur public fédéral pour intégrer l'accessibilité dans les pratiques d'emploi, les environnements bâtis, la technologie, les services et la culture, et pour mesurer les progrès accomplis. Bien que conçue pour la fonction publique fédérale, cette ressource contient des idées qui peuvent s'appliquer à d'autres secteurs régis par le gouvernement fédéral.

**Stratégie sur  
l'accessibilité au  
sein de la fonction  
publique du  
Canada** [↗](#)

### Une place pour tous – guide pour la création d'un milieu de travail inclusif

**SOURCE:** Commission canadienne des droits de la personne

**DESCRIPTION:** Un guide pour aider les employeurs à comprendre la législation sur l'accessibilité et à élaborer des politiques et des procédures en matière d'accessibilité et d'adaptation.

**Une place pour  
tous** [↗](#)

### Modèle de politique sur les mesures d'adaptation dans le milieu de travail

**SOURCE:** Commission canadienne des droits de la personne

**DESCRIPTION:** Un guide et un modèle pour aider les employeurs à élaborer une politique d'adaptation du milieu de travail qui s'harmonise avec la législation fédérale.

**Modèle de  
politique sur  
les mesures  
d'adaptation dans  
le milieu de travail** [↗](#)

## TABLEAU 5 : OUTILS ET RESSOURCES POUR LES EMPLOYEURS A CONTINUÉ

### Embaucher des personnes en situation de handicap

**SOURCE:** Emploi et Développement social Canada

**DESCRIPTION:** Un répertoire d'information à l'intention des employeurs sur les raisons et la façon d'embaucher des personnes handicapées.

**Embaucher des personnes en situation de handicap** [↗](#)

### Soutenir les personnes handicapées : Feuille de route pour l'industrie canadienne du camionnage et de la logistique

**SOURCE:** RH Camionnage Canada

**DESCRIPTION:** Une feuille de route pour les organisations de l'industrie du camionnage et de la logistique sur la façon de recruter, de soutenir et de retenir efficacement les employés handicapés.

**Supporting Persons with Disabilities: A Roadmap for Canada's Trucking and Logistics Industry** [↗](#)

**(site Web en français à venir)**

### Guide d'habilitation de la main-d'œuvre dans le secteur du camionnage

**SOURCE:** RH Camionnage Canada

**DESCRIPTION:** Un répertoire de programmes et de ressources régionaux et nationaux pour les organisations de l'industrie du camionnage et de la logistique qui cherchent à entamer leur parcours d'accessibilité.

**Trucking Connector Guide** [↗](#)

**(site Web en français à venir)**



## TABLEAU 5 : OUTILS ET RESSOURCES POUR LES EMPLOYEURS A CONTINUÉ

### Pratiques de ressources humaines inclusives : Conseils pour la constitution d'une main-d'œuvre inclusive

**SOURCE:** Prêts, disponibles et capables

**DESCRIPTION:** Guide à l'intention des responsables des ressources humaines sur les stratégies visant à intégrer l'accessibilité et les mesures d'adaptation dans les processus de recrutement, d'évaluation et de sélection des candidats.

**Inclusive Human  
Resource  
Practices** [↗](#)  
**(en anglais  
seulement)**

### Guide de l'employeur pour embaucher et travailler avec des professionnels handicapés

**SOURCE:** David C. Onley Initiative For Employment & Enterprise Development

**DESCRIPTION:** Un guide qui fournit aux employeurs des informations clés, des outils, des fiches de conseils et d'autres ressources pour intégrer l'accessibilité sur le lieu de travail, notamment par le biais du recrutement et de l'embauche.

**Guide de  
l'employeur** [↗](#)  
**(en anglais  
seulement)**

### Valeurs de l'emploi soutenu

**SOURCE:** Association canadienne pour l'emploi soutenu

**DESCRIPTION:** Une ressource en ligne qui présente les principes directeurs et les valeurs de l'emploi soutenu (c'est-à-dire la pratique consistant à s'assurer que toute personne à la recherche d'un emploi dispose du soutien dont elle a besoin pour rendre l'emploi possible).

**Meilleures  
pratiques d'emploi  
soutenu** [↗](#)  
**(site Web français  
en construction)**

## TABLEAU 5 : OUTILS ET RESSOURCES POUR LES EMPLOYEURS A CONTINUÉ

### Boîtes à outils sur la politique inclusive des RH

**SOURCE:** Association canadienne pour l'emploi soutenu

**DESCRIPTION:** Une boîte à outils conçue en collaboration avec la communauté des fournisseurs de services d'emploi soutenu à travers le Canada, qui se concentre sur l'inclusion des personnes handicapées à différents stades de l'emploi, y compris les pratiques d'embauche.

**Boîte à outils  
sur la politique  
inclusives des  
RH** [↗](#)

### Centre de ressources d'emploi soutenu

**SOURCE:** Association canadienne pour l'emploi soutenu

**DESCRIPTION:** Un centre de plus de 400 ressources et d'outils pour l'emploi soutenu.

**Centre de  
ressources  
d'emploi  
soutenu** [↗](#)

### Liste de vérification pour le recrutement accessible

**SOURCE:** AccessibleEmployers.ca, a Presidents Group initiative

**DESCRIPTION:** Une liste de vérification sur la façon de planifier des pratiques de recrutement et d'embauche inclusives et accessibles.

**Liste de  
vérification pour  
le recrutement  
accessible** [↗](#)  
**(en anglais  
seulement)**

## **TABLEAU 5 : OUTILS ET RESSOURCES POUR LES EMPLOYEURS A CONTINUÉ**

### **Questions d'entrevue**

**SOURCE:** Discover Ability Network

**DESCRIPTION:** Une ressource qui souligne les questions souvent mal formulées que les employeurs posent aux personnes handicapées lors des entrevues, les raisons pour lesquelles elles sont inappropriées et les suggestions pour les remplacer.

**Questions  
d'entrevue** [↗](#)

**(en anglais  
seulement)**

### **Feuille de route Discover Ability**

**SOURCE:** Discover Ability Network

**DESCRIPTION:** Une série de modules en ligne pour sensibiliser les employeurs sur la manière et les raisons d'embaucher des personnes handicapées.

**Feuille de route** [↗](#)

**(en anglais  
seulement)**

### **Histoires à succès d'embauche**

**SOURCE:** Optez pour le talent

**DESCRIPTION:** Une galerie de vidéos présentant des histoires de réussite d'employeurs de tout le Canada qui ont embauché des personnes handicapées.

**Histoires à succès  
d'embauche** [↗](#)

## TABLEAU 5 : OUTILS ET RESSOURCES POUR LES EMPLOYEURS A CONTINUÉ

### Répertoire de fournisseurs de services

**SOURCE:** Optez pour le talent

**DESCRIPTION:** Un répertoire des fournisseurs de services nationaux qui contribuent au recrutement, à l'embauche et au maintien en poste des personnes handicapées.

**Fournisseurs de services** [↗](#)

### Embaucher de manière inclusive

**SOURCE:** Le milieu de travail inclusif

**DESCRIPTION:** Un centre de ressources et de possibilités de formation pour aider les employeurs à embaucher des chercheurs d'emploi atteints du spectre de l'autisme ou qui ont une déficience intellectuelle.

**Embaucher de manière inclusive** [↗](#)

### Opportunités de formation

**SOURCE:** Conseil canadien de la réadaptation et du travail

**DESCRIPTION:** Des ateliers en direct et des formations en ligne pour les chefs d'entreprise qui souhaitent apprendre à favoriser l'intégration des personnes handicapées dans le milieu de travail.

**Opportunités de formation** [↗](#)

## TABLEAU 6 : INITIATIVES ET AIDES POUR LES EMPLOYEURS

### Projet Skills Catalyst

**SOURCE:** Accessibility Institute

**DESCRIPTION:** Un projet qui vise à soutenir la préparation des employeurs et l'employabilité des étudiants handicapés de l'enseignement postsecondaire par le biais d'une formation destinée à la fois aux employeurs et aux chercheurs d'emploi.

**Projet Skills Catalyst** [↗](#)

**(en anglais seulement)**

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

**SOURCE:** L'Institut de bien-être au travail

**DESCRIPTION:** Un projet de deux ans qui vise à développer des ressources pour les employeurs afin de les aider à se préparer et à recruter, embaucher et conserver des talents handicapés dans un monde post-COVID.

**NARE – Ressources nationales en matière d'accessibilité pour les employeurs** [↗](#)

### Gestion de l'hébergement et de l'inclusion (AIM)

**SOURCE:** Conseil canadien de la réadaptation et du travail

**DESCRIPTION:** Un service d'intervention qui aide à gérer et à mettre en œuvre des aménagements et des ajustements sur le milieu de travail.

**Aménagements (AIM)** [↗](#)

## TABLEAU 6 : INITIATIVES ET AIDES POUR LES EMPLOYEURS A CONTINUÉ

### Travailler ensemble

**SOURCE:** Société Neil Squire

**DESCRIPTION:** A recruitment support service that helps employers find talented candidates with disabilities.

**Travailler ensemble** [↗](#)  
**(en anglais seulement)**

### Ouvrir les portes du travail

**SOURCE:** INCA

**DESCRIPTION:** Un programme de soutien au recrutement qui met les employeurs en contact avec un bassin de chercheurs d'emploi aveugles ou ayant une vision partielle.

**Ouvrir les portes du travail** [↗](#)

### MentorAbility Canada

**SOURCE:** Association canadienne pour l'emploi soutenu en collaboration avec certains fournisseurs de services d'emploi

**DESCRIPTION:** Un service d'emploi soutenu qui facilite les opportunités de mentorat entre les personnes handicapées et les employeurs.

**MentorAbility Canada** [↗](#)  
**(site français en construction)**

### Specialisterne -Services de recrutement et d'accueil

**SOURCE:** Specialisterne

**DESCRIPTION:** Un service de soutien pour les employeurs qui cherchent à embaucher des candidats atteints d'autisme et d'autres neurodiversités.

**Services de recrutement et d'accueil** [↗](#)

# Remerciements

Ce projet est le résultat d'un partenariat de recherche entre l'Institut national canadien pour les aveugles (INCA) et la Table ronde des affaires + de l'enseignement supérieur (TRAES), avec le financement de Normes d'accessibilité Canada.

Nous remercions tout particulièrement l'équipe de recherche d'INCA pour ses conseils et son soutien, en particulier Mahadeo A. Sukhai, vice-président de la recherche et des affaires internationales et directeur général de l'accessibilité, Michaela Knot, consultante en recherche à INCA, et Sheetal Kochar, responsable de la recherche sur les essais et l'évaluation de l'accessibilité.

Les membres suivants de l'équipe de R et D de la TRAES ont contribué à la

conception du projet, à la collecte des données et à la rédaction du rapport : Cynthia Kumah, associée principale en R et D, et Nouran El Atreby, associée adjointe en R et D. Nous remercions également Maria Giammarco et Ankita Verma de leur contribution aux étapes initiales du projet, ainsi que Sunny Chan et Kirstie Gomes pour leur soutien à la production. Val Walker, PDG de la TRAES, et Matthew McKean, directeur de la R et D à la TRAES, ont dirigé et supervisé le projet.



# Notes de fin

- 1 « Vers un Canada accessible. » Emploi et développement social Canada.
- 2 Notre projet utilise une définition large du handicap qui inclut les handicaps physiques (par exemple, la flexibilité, la mobilité), les handicaps liés à la douleur et/ou aux blessures, les handicaps liés à la perte de l'ouïe et/ou de la vision, les handicaps cognitifs, les handicaps liés à la santé mentale et la neurodivergence.
- 3 Morris et al., "A Demographic, Employment and Income Profile of Canadians with Disabilities Aged 15 Years and over, 2017"; OECD, "Labour Market Inclusion of People with Disability: Where Are We Now?"
- 4 Morris et al., "A Demographic, Employment and Income Profile of Canadians with Disabilities Aged 15 Years and over, 2017."
- 5 Celeste, de Raaf, and Fraser, "Increasing Employment through Inclusive Workplaces: Interim Report"; Lindsay et al., "Employers' and Employment Counselors' Perceptions of Desirable Skills for Entry-Level Positions for Adolescents"; and Murfitt et al., "Employer Engagement in Disability Employment."
- 6 Lindsay et al., "Employers' and Employment Counselors' Perceptions of Desirable Skills for Entry-Level Positions for Adolescents."
- 7 Bonaccio et al., "The Participation of People with Disabilities in the Workplace Across the Employment Cycle"; Gasper, "Employer Practices and Attitudes toward the Employment of People with Disabilities."





LA TABLE RONDE  
**DES AFFAIRES +  
DE L'ENSEIGNEMENT  
SUPÉRIEUR**



## À propos de la TRAES

La Table ronde des affaires + de l'enseignement supérieur (TRAES) est une organisation non partisane et à but non lucratif qui réunit certaines des plus grandes entreprises du Canada et les principaux établissements d'enseignement postsecondaire. La TRAES est la seule organisation au Canada qui rassemble des dirigeants des plus grandes entreprises et des établissements d'enseignement postsecondaire du pays afin de bâtir un meilleur avenir social et économique pour tous. Nous sommes un chef de file national en matière de changement induit par nos membres et nous travaillons en collaboration pour relever certains des plus grands défis du Canada en matière de compétences et de talents.

**POUR EN SAVOIR PLUS, CONSULTEZ LE SITE [WWW.BHER.CA/FR](http://WWW.BHER.CA/FR)**