Au-delà de la perspective urbaine : Renforcer les services de soutien à l'emploi dans les régions rurales et éloignées au Canada

Exposé de position
Le 14 mars 2026

Association canadienne de soutien à l'emploi

À propos de cet exposé de position

Cet exposé de position a été publié par l'Association canadienne de soutien à l'emploi (ACSE), qui a financé ce projet de recherche communautaire et soutenu son développement.

L'étude a été menée par Janet Morris-Reade, avec les idées et les contributions de 74 prestataires de services d'emploi qui ont participé aux séances de consultation et ont soumis des réponses écrites.

Nous exprimons notre gratitude à nos partenaires de recherche pancanadiens pour leur précieuse collaboration et l'accès à leurs membres pour les consultations :

- Private Career Development Contractors Association (Alberta)
- Success Skills Centre (Manitoba)
- First Work (Ontario)
- AXTRA | Alliance des centres-conseils en emploi (Québec)
- Association of Service Providers for Employability and Career Training (British Columbia)

Nous remercions tous ceux qui ont consacré leur temps, leur expertise et leur expérience à l'élaboration de cet exposé de position.

Table des matières

Résumé.....	5
Introduction.....	7
Méthodologie	9
Principaux thèmes et conclusions des consultations.....	11
Distance	11
Recrutement et rétention	14
Connectivité	16
Contrats	18
Formation pour les employeurs	20
Études de cas et pratiques exemplaires	21
Bicycles for Success (Manitoba).....	22
Expansion des transports publics au Québec	22
Subventions pour la formation pour les employeurs (Ontario et C.-B.)	24
Empowered Employment (C.-B.).....	26
Implications en termes de politique et de financement	27
Les modèles de financement de l'emploi public ne reflètent pas les coûts réels	27
Les contrats de services d'emploi ne financent pas suffisamment les soutiens universels	27
Des objectifs rigides ne reflètent pas les réalités de l'emploi des personnes en situation de handicap	28
Les contrats pluriannuels ne tiennent pas compte de l'inflation ou des augmentations du coût de la vie....	28
Les problèmes de recrutement et rétention menacent la qualité des services	29
Les lacunes en matière de connectivité numérique limitent l'accès aux services d'emploi	29
L'engagement des employeurs est essentiel pour développer le recrutement inclusif de la main-d'œuvre souffrant d'un handicap	29
La nécessité d'un modèle de financement de l'emploi plus adaptatif et plus équitable.....	30
Recommandations.....	30
1. Ajuster le financement par client pour refléter les variations régionales des coûts	31
2. Accroître le financement des services de soutien universel.....	32
3. Mise en œuvre de modèles de financement par étapes	32
4. Veiller à ce que les contrats pluriannuels prévoient des ajustements au coût de la vie	32
5. Renforcer les stratégies de recrutement et rétention de la main-d'œuvre du côté des services d'emploi	32
6. Améliorer la connectivité numérique pour les services d'emploi à distance	32

7. Renforcer l'engagement des employeurs dans le recrutement inclusif de la main-d'œuvre souffrant d'un handicap	34
8. Élaborer un modèle de financement de l'emploi plus adaptatif et plus équitable	34
Conclusion	34
Références.....	36

Résumé

Créer des services d'emploi équitables dans les communautés rurales et éloignées

Les prestataires de services d'emploi des régions rurales et éloignées jouent un rôle essentiel dans le développement de la main-d'œuvre, mais ils disposent de moins de ressources que leurs homologues des régions urbaines. L'isolement géographique, les moyens de transport limités et l'insuffisance des services de soutien constituent des obstacles, en particulier pour les personnes en situation de handicap. Une approche collaborative est nécessaire entre les décideurs politiques, les bailleurs de fonds, les prestataires de services et les employeurs pour garantir que tous les Canadiens puissent accéder à un emploi valorisant.

Obstacles à la participation de la main-d'œuvre

Les communautés rurales et éloignées sont confrontées à des défis uniques en matière d'emploi, notamment des possibilités d'emploi réduites, des soutiens sociaux inadéquats et des moyens de transport peu fiables. Ces obstacles affectent de manière disproportionnée les personnes en situation de handicap, qui se heurtent également à l'exclusion numérique et la réticence des employeurs à s'adapter à leurs besoins.

Principales conclusions tirées de la recherche récente :

- 40 % des personnes en situation de handicap ont refusé un emploi en raison de problèmes de transport, et 25 % ont quitté leur emploi pour la même raison (Tessier et coll., 2024);
- 20 % des adultes en situation de handicap au Canada n'utilisent pas Internet, contre 9 % des adultes qui ne sont pas en situation de handicap (Jetha et coll., 2023);
- Alors que 82 % des employeurs estiment que leur main-d'œuvre est diversifiée, seuls 49 % des demandeurs d'emploi sont d'accord avec cette affirmation (Borgen et coll., 2024).

Sans investissements dans les transports, les technologies d'assistance et la littératie numérique, de nombreuses personnes en situation de handicap vivant dans des communautés rurales et éloignées continueront d'être exclues du marché du travail.

Démarche de la recherche

Cette étude s'appuie sur le rapport de 2022 d'ASPECT BC intitulé *Refocusing the Urban Lens for Rural and Remote Employment Services*, en élargissant le champ d'action pour inclure les services d'emploi destinés aux personnes en situation de handicap vivant dans des communautés rurales et éloignées. Menée en partenariat avec les organisations provinciales de développement de la main-d'œuvre et financée par l'Association canadienne de soutien à l'emploi, l'étude a mobilisé 74 prestataires de services d'emploi au moyen de consultations virtuelles en Alberta, au Manitoba, en Ontario, au Québec et en Colombie-Britannique.

La recherche a exploré :

- La distance – Accès limité aux services et aux transports.

- Les pénuries de main-d'œuvre – Difficultés à attirer et à retenir du personnel qualifié dans le domaine de l'avancement professionnel.
- Connectivité – Accès à Internet et lacunes en matière de culture numérique.
- Structures de financement – Des contrats rigides et des services de soutien sous-financés.
- Soutien à l'employeur – Formation pour promouvoir des lieux de travail inclusifs.

Conclusions et considérations politiques

1. Le financement ne reflète pas les coûts du service rural et du soutien à l'emploi : Le financement standard par client ne tient pas compte des frais de fonctionnement plus élevés ou de la nécessité d'un transport adapté.
2. Les services de soutien universel sont sous-financés : L'accès aux services en matière de santé mentale, de technologie d'assistance et de gestion de cas est essentiel, mais souvent sous-financé dans les contrats de services d'emploi pour les communautés rurales et éloignées et le soutien à l'emploi.
3. Les cibles rigides en matière de résultats excluent les demandeurs d'emploi : Les modèles de financement mettent l'accent sur le placement immédiat plutôt que sur les progrès cumulatifs, limitant l'accès des personnes en situation de handicap.
4. Les contrats pluriannuels ne tiennent pas compte de l'augmentation des coûts : La plupart des contrats ne prévoient pas d'ajustement au coût de la vie, ce qui entraîne des déficits de financement au fil du temps pour les clients qu'ils servent et les personnes qui fournissent les services.
5. Les pénuries de main-d'œuvre nuisent à la qualité des services : Les bas salaires et le manque de soutien à la formation font qu'il est difficile pour les prestataires de services d'emploi d'attirer et de conserver des professionnels d'emploi qualifiés.
6. L'accès numérique limité réduit les possibilités d'emploi : Les coûts élevés de l'Internet et le fossé existant en ce qui concerne la large bande empêchent les demandeurs d'emploi d'accéder aux services virtuels et aux possibilités de travail en ligne.
7. Les employeurs ont besoin de plus de soutien pour le recrutement inclusif de la main-d'œuvre souffrant d'un handicap : De nombreux employeurs ne connaissent pas bien les accommodements des lieux de travail, et certains les perçoivent comme coûteux, bien qu'ils soient abordables.

Recommandations

Pour améliorer les résultats en matière d'emploi dans les régions rurales et éloignées, les parties prenantes devraient travailler ensemble pour :

1. Ajuster le financement par client pour refléter les variations régionales des coûts et soutenir les solutions de transport, afin d'assurer un accès équitable aux services de soutien à l'emploi dans les communautés rurales et éloignées.
2. Accroître le financement des services universels, y compris en ce qui a trait à la santé mentale, la gestion de cas et la technologie d'assistance.

3. Mettre en œuvre du financement par étapes afin de reconnaître les progrès graduels en matière d'emploi.
4. Inclure des ajustements au coût de la vie dans les contrats de travail pluriannuels, tant pour les clients que pour les prestataires de services.
5. Renforcer le recrutement et la rétention de la main-d'œuvre dans le domaine de l'avancement professionnel au moyen d'augmentations salariales et de financement du perfectionnement professionnel.
6. Développer l'infrastructure à large bande et la formation aux compétences numériques.
7. Améliorer la formation et l'engagement des employeurs au moyen d'incitatifs et de programmes de mentorat.
8. Développer un modèle de financement flexible, adapté aux régions et inclusif pour les personnes en situation de handicap.

Conclusion

Pour relever les défis liés à l'emploi dans les régions rurales et éloignées, il faut une collaboration entre les décideurs politiques, les bailleurs de fonds, les prestataires de services et les employeurs. Les modèles de financement doivent refléter les coûts réels, les soutiens à long terme et l'évolution des conditions économiques. En travaillant ensemble sur des solutions flexibles, inclusives et adaptées aux régions, nous pouvons garantir que tous les demandeurs d'emploi, indépendamment de leur localisation ou de leurs capacités, puissent participer pleinement à la vie active.

Introduction

Le besoin de services d'emploi équitables dans les communautés rurales et éloignées

Les prestataires de services d'emploi dans les régions rurales et éloignées jouent un rôle essentiel dans le soutien des demandeurs d'emploi et des entreprises, mais continuent quand même de fonctionner avec moins de ressources que leurs homologues des régions urbaines. L'isolement géographique, les transports publics limités et le manque de services intégrés constituent des obstacles importants à la participation à la vie active, en particulier pour les personnes en situation de handicap. Il est essentiel de s'attaquer à ces disparités pour que tous les Canadiens, où qu'ils se trouvent, aient un accès équitable aux possibilités d'emploi et la capacité de participer et de contribuer pleinement au marché du travail.

Obstacles à la participation de la main-d'œuvre pour les personnes en situation de handicap

Les communautés rurales et éloignées sont depuis longtemps le moteur de la croissance économique du Canada, en particulier dans le secteur des ressources naturelles, et restent des centres de résilience et d'innovation. Cependant, ils sont confrontés à des défis distincts, notamment moins d'opportunités d'emploi, des soins de santé et un soutien social limités, ainsi que des obstacles importants en matière de transport. Pour les personnes en situation de handicap, ces difficultés sont aggravées par le manque de transports

accessibles, l'exclusion numérique et la réticence des employeurs à fournir des accommodements. De nombreux lieux de travail se perçoivent comme inclusifs, mais les demandeurs d'emploi en situation de handicap continuent de se heurter à des rôles professionnels rigides, à des accommodements insuffisants et à des idées fausses persistantes sur le coût des adaptations des lieux de travail. En l'absence de soutiens adéquats, de nombreuses personnes en situation de handicap vivant dans des régions rurales et éloignées restent déconnectées du marché du travail, ce qui limite leur capacité à atteindre l'indépendance financière et la réussite professionnelle à long terme.

Des recherches récentes mettent en évidence l'impact de ces obstacles. Tessier et coll. (2024) ont constaté que 40 % des personnes en situation de handicap ont décliné des offres d'emploi en raison de difficultés de transport, tandis que 25 % ont quitté un emploi pour la même raison. Jetha et coll. (2023) ont identifié une « fracture numérique », indiquant que 20 % des adultes en situation de handicap au Canada n'utilisent pas Internet, contre 9 % des adultes qui ne sont pas en situation de handicap. Ces conclusions soulignent la nécessité urgente d'augmenter le financement des technologies d'assistance, de la formation numérique et des transports accessibles. Sans ces investissements, les personnes en situation de handicap vivant dans les communautés rurales et éloignées continueront à être systématiquement exclues d'un emploi digne de ce nom.

Élargir le champ de la recherche

Cet exposé de position développe le rapport de 2022 d'ASPECT BC intitulé *Refocusing the Urban Lens for Rural and Remote Employment Services*, qui examinait les défis liés aux services d'emploi dans les régions rurales et éloignées de la Colombie-Britannique, mais ne se concentrait pas sur le soutien à l'emploi et les régions situées en dehors de la Colombie-Britannique. La présente étude élargit le champ pour inclure les prestataires de services d'emploi de la Colombie-Britannique, de l'Alberta, du Manitoba, de l'Ontario et du Québec. Cette recherche identifie les lacunes systémiques en matière de financement, de politique et de prestation de services, en partenariat avec les organisations régionales de perfectionnement de la main-d'œuvre et sous la supervision de l'ACSE.

Application d'une perspective rurale, éloignée et d'inclusion des personnes en situation de handicap

En appliquant une perspective rurale et éloignée ainsi qu'une perspective en matière de handicap, ce document met en évidence la nécessité de solutions politiques qui vont au-delà des approches universelles. L'accès équitable aux services d'emploi consiste à garantir des emplois et à s'assurer que les personnes en situation de handicap qui vivent dans des communautés rurales et éloignées disposent des ressources et soutiens nécessaires pour prospérer sur le marché du travail. Cet exposé vise à informer les bailleurs de fonds, les décideurs politiques et les défenseurs des droits des demandeurs d'emploi sur les obstacles spécifiques aux communautés rurales et éloignées et fournit des recommandations fondées sur des données probantes pour renforcer les services d'emploi, améliorer la participation de la main-d'œuvre et soutenir la résilience économique d'un bout à l'autre du Canada.

Méthodologie

Collecte de données et axe de la recherche

Cette étude utilise des méthodes de recherche qualitative, y compris une revue de la littérature académique et grise, pour examiner la prestation de services d'emploi dans les communautés rurales et éloignées du Canada en ce qui concerne le soutien à l'emploi. La recherche explore la relation entre le gouvernement et les prestataires de services sociaux sous contrat et identifie les défis et les stratégies spécifiques au soutien à l'emploi. L'étude souligne l'importance d'approches adaptées et inclusives en matière de perfectionnement de la main-d'œuvre. L'étude a été menée dans cinq provinces, soit la Colombie-Britannique, l'Alberta, le Manitoba, l'Ontario et le Québec, afin de mettre en évidence les différences régionales et les obstacles communs. Cet exposé de position identifie également des solutions à certains des obstacles identifiés par les participants lors des consultations.

Processus de consultation

Au nom de l'ACSE, la personne en charge de la recherche a embauché 74 prestataires de services d'emploi ayant une expertise dans le soutien aux clients en situation de handicap dans les communautés rurales et éloignées. L'étude a utilisé une approche communautaire pour s'assurer que les conclusions refléteraient les défis et les solutions du monde réel, en s'inspirant directement des expériences des prestataires de services de première ligne. Les participants représentaient les régions rurales et éloignées de cinq provinces, et des spécialistes des services d'emploi pour les personnes en situation de handicap ont été invités à apporter leur contribution.

Les efforts de recrutement comprenaient la diffusion de bulletins d'information, des courriels ciblés aux membres, des listes d'événements sectoriels nationaux, la promotion sur les médias sociaux et la collaboration avec les membres de la Coalition canadienne des organismes communautaires en développement de l'employabilité (CCOCDE) et leurs associations provinciales. Un prestataire de services local a facilité les contacts au Manitoba, où il n'existe pas d'association provinciale, en mettant en relation les professionnels de l'avancement professionnel au sein de leurs réseaux.

Cinq consultations virtuelles ont eu lieu entre janvier et mars 2025. Ces sessions se sont appuyées sur les conclusions du rapport de 2022 d'ASPECT intitulé *Refocusing the Urban Lens of Rural and Remote Employment Services*. Nous avons utilisé les conclusions de 2022 dans le cadre de nos consultations pour créer un cadre d'enquête : un point de départ pour les discussions. Chaque réunion s'est déroulée selon un format structuré, permettant aux prestataires de services de partager leurs points de vue et de définir les domaines d'enquête.

Technologie et analyse

Cinq consultations Zoom ont été organisées, offrant une plateforme accessible aux participants de vastes régions géographiques. Au Québec, un animateur francophone a dirigé les discussions pour tenir compte des considérations linguistiques. Chaque séance a été enregistrée et transcrite, capturant les contributions verbales et les commentaires échangés au moyen de la fonction de clavardage de Zoom. Au Québec,

certaines répondants ont également fourni des renseignements par courriel. Une analyse thématique des données a permis d'identifier les défis, les lacunes et les stratégies communes. Cette approche structurée s'est concentrée sur des solutions réalisables, permettant aux thèmes récurrents d'émerger de manière organique.

Chaque consultation a permis d'explorer quatre thèmes principaux :

- La distance – son impact sur l'accessibilité des services, les obstacles au transport et l'engagement des clients.
- Le recrutement et la rétention – défis à relever pour attirer et conserver du personnel qualifié dans les régions éloignées.
- La connectivité – accès à Internet, culture numérique et questions relatives à la prestation de services virtuels.
- Les contrats – comment les structures de financement affectent la durabilité et la flexibilité des services.

Les participants ont répondu à trois questions directrices :

1. Quels sont les défis liés à ce thème?
2. Quelles sont les soutiens ou les ressources financières existantes qui permettent de relever ces défis?
3. Quelles améliorations permettraient de renforcer la prestation de services?

Bien que le temps ait limité les discussions sur chaque sujet, des thèmes récurrents sont apparus, renforçant la nécessité de changements systémiques dans les politiques. L'analyse thématique des transcriptions a fourni une base de données pour les recommandations de ce rapport, garantissant que les voix des prestataires de services d'emploi ruraux et éloignés viennent éclairer les solutions politiques.

Anonymat

Les idées et les commentaires des participants resteront anonymes, à l'exception de la province dans laquelle les renseignements sont partagés. La personne en charge de la recherche a donné aux participants la possibilité de quitter la consultation virtuelle avant d'enregistrer la séance.

Langues des consultations

Les séances de consultation se sont déroulées en anglais, sauf au Québec, où les séances se sont déroulées en français, avec le soutien d'une association partenaire.

Principaux thèmes et conclusions des consultations

Distance

Un défi important pour les demandeurs d'emploi en situation de handicap dans les régions rurales et éloignées est la présence limitée de prestataires de services d'emploi et les distances qu'ils doivent parcourir

pour trouver des services s'ils ne sont pas en mesure d'y accéder virtuellement. De nombreux clients confrontés à des obstacles à l'emploi ont besoin d'un soutien personnalisé et concret pour obtenir et conserver un emploi, mais les services dans ces domaines sont rares, ce qui se traduit par des temps d'attente plus longs, des frais de déplacement accrus et un accès réduit aux possibilités de placement.

Bien que chaque province ait fait part de ses propres observations lors des consultations, il est frappant de constater à quel point les problèmes liés à la distance sont récurrents dans toutes les régions.

Manque au niveau des transports et de transports accessibles

Le transport est une question fondamentale qui affecte l'accessibilité à l'emploi. L'accès aux transports est difficile dans les régions rurales et éloignées, mais nous avons entendu dire qu'elles font particulièrement défaut du côté des transports accessibles. De nombreuses personnes interrogées ont donné des exemples des difficultés qu'elles rencontrent pour aider les clients à répondre à leurs besoins en matière de transport.

Nous n'avons pas de transport en commun ici. Le transport est un enjeu majeur dans le Nord-Ouest de l'Ontario. – Ontario, intervenant 2

Le bus ne se rend à Salmon Arm qu'une fois par semaine. Ce n'est pas du tout utile. – C.-B., intervenant 5

L'un des obstacles que je constate le plus souvent chez mes participants en situation de handicap est l'absence de permis de conduire ou même de permis d'apprenti conducteur. De nombreuses écoles rurales n'ont plus la possibilité d'offrir des cours de conduite à leurs élèves. – Manitoba, intervenant 4

En fait, le transport dépend des horaires d'autobus scolaires. Donc s'il n'y a pas d'école, il n'y a pas de transport. – Québec, intervenant 4

Anglais : The reality is that public transport depends on school bus schedules—so if there's no school, there's no transportation.

Si l'accès aux transports en commun et aux services de soutien à l'emploi, aux entretiens d'embauche et au maintien dans l'emploi est généralement difficile dans les communautés rurales et éloignées, le soutien limité apporté aux personnes en situation de handicap est encore plus prononcé.

Il n'y a pas de financement pour le transport adapté dans certains endroits, ce qui signifie que les gens ne peuvent tout simplement pas se rendre au travail ou en formation. –

Québec, intervenant 2

Anglais : There is no funding for adapted transportation in some areas, which means people simply cannot get to work or training.

Manque de services de soutien

Les services universels tels que les évaluations, le logement, les technologies d'assistance, la santé mentale et les aides à la sécurité alimentaire sont beaucoup moins disponibles dans les communautés rurales et

éloignées que dans les régions urbaines, et leur mise en œuvre est coûteuse. Les clients sont souvent confrontés à de longs délais d'attente ou doivent parcourir de grandes distances pour accéder à ces soutiens essentiels. Pour les personnes en situation de handicap, ces inégalités sont encore plus prononcées. Tout au long des consultations, nous avons entendu dire que si certains services existent, leur accès revient à un coût important, un coût que les contrats de travail ne couvrent pas, ce qui oblige les personnes à compter sur la générosité des membres de la communauté et d'autres agences de services sociaux pour obtenir de l'aide.

Dans certaines communautés rurales, il n'y a pas assez de soutiens universels disponibles. Parfois, le prestataire de services d'emploi est le seul service dans la communauté, même s'il ne s'agit pas d'une partie directe ou facturable des services. – Alberta, clavardage Zoom 2

De plus, il y a beaucoup moins de services communautaires en région et l'offre de certaines mesures (p. ex. : PAAS Action) est plus restreinte. L'accès à tous les services offerts en présentiel est complexifiée en raison du manque de transport de la clientèle desservie. – Québec, réponse écrite 3

Anglais : There are far fewer community services in the regions, and the range of measures on offer (e.g., PAAS-action¹) is more limited. Access to all in-person services is complicated due to the lack of transportation for the clients served.

¹ PAAS Action (Programme d'aide et d'accompagnement social) est un programme d'aide et d'accompagnement social au Québec, offert par Emploi Québec, visant à aider les personnes éloignées du marché du travail à améliorer leurs compétences socioprofessionnelles et à intégrer la population active. (Croissance Travail, n.d.)

Les services universels sont censés être offerts, mais ils ne sont pas non plus aussi accessibles qu'il n'y paraît. Soit les temps d'attente sont très longs, soit toutes ces autres organisations n'ont pas la main-d'œuvre nécessaire et sont sollicitées au maximum de leurs capacités. – C.-B., intervenant 10

Nous avons besoin de plus de soutien. La liste d'attente pour les autres agences est de deux à trois ans, et ici, je ne parle que pour obtenir, vous savez, un soutien à l'emploi pour les personnes en situation de handicap afin d'obtenir un soutien pour la santé mentale. – Ontario, intervenant 5

Nous avons accès aux soutiens à l'emploi liés au travail dans le cadre de nos contrats, mais ils sont limités à 511 \$ par personne, par an. Dépenser ces fonds pour le transport les épuise très rapidement et ne laisse rien pour d'autres soutiens dont le client peut avoir besoin, comme des vêtements de travail ou des minutes de téléphone portable. – Alberta, clavardage Zoom 3

En conséquence, de nombreuses personnes doivent attendre pendant des années des services essentiels qui ont un impact direct sur leur capacité à obtenir et à conserver un emploi, les obligeant à rester en dehors du marché du travail jusqu'à ce qu'un soutien adéquat soit disponible.

Pour que les demandeurs d'emploi en situation de handicap des communautés rurales et éloignées bénéficient d'un accès équitable aux opportunités d'emploi, il faut des services de soutien complets et des modèles de financement souples qui tiennent compte de leurs obstacles spécifiques, qu'ils soient liés à l'accessibilité, les technologies d'assistance, la santé mentale ou les transports.

Recrutement et rétention

Le recrutement et le maintien de professionnels qualifiés en avancement professionnel dans les communautés rurales et éloignées constituent un défi de taille en raison d'un bassin de main-d'œuvre limité et de la concurrence des établissements d'enseignement supérieur, des agences gouvernementales et des grandes sociétés d'exploitation des ressources naturelles. Une fois formés, de nombreux professionnels de l'avancement professionnel partent à la recherche de salaires plus élevés, de financements stables et de meilleures opportunités de carrière.

Les coupures budgétaires, la stagnation des salaires dans le cadre des contrats existants et la consolidation des postes sont autant d'obstacles supplémentaires pour les organisations de services d'emploi. Étant donné que les services de soutien à l'emploi nécessitent une formation spécialisée, de nombreux membres du personnel apprennent directement sur le lieu de travail, souvent sans formation formelle, ce qui affecte la qualité et la cohérence du soutien apporté aux clients en situation de handicap.

Bassins de main-d'œuvre limités et concurrence en provenance d'autres secteurs

Le recrutement et la rétention constituent également un problème majeur, bien entendu. Nous recevons souvent des candidats qui n'ont que peu ou pas de compétences, voire des compétences transférables, pour les postes à pourvoir. Nous avons besoin de personnes qui

ont des compétences spécialisées ou qui peuvent travailler avec les groupes d'inclusion et les populations spécialisées. – C.-B., intervenant 10

Le recrutement est un problème majeur. Nos salaires ne sont pas concurrentiels et nous perdons du personnel au profit du secteur public et des industries privées. Il est difficile de trouver des candidats ayant de l'expérience dans les services d'emploi, de sorte que nous formons constamment de nouveaux employés qui partent souvent une fois qu'ils ont acquis des compétences. – Manitoba, intervenant 6

La concurrence avec les autres agences de services sociaux est très rude. Elles offrent au moins 10 \$ de plus par heure que ce que nous pouvons nous permettre de payer. –Ontario, intervenant 5

On forme des gens, et ils partent ensuite pour des emplois mieux payés ailleurs. – Québec, intervenant 4

Anglais : We train people, and then they leave for better-paid jobs elsewhere. Nous ne pouvons tout simplement pas rivaliser avec les salaires des autres secteurs.

Il est très difficile de faire du recrutement. Les attentes établies dans certains contrats (vouloir quelqu'un avec un diplôme et une expérience spécifique) sont excellentes, mais dans une ville de 5 000 habitants, ces personnes ont déjà déménagé ailleurs pour un meilleur salaire. – Alberta, intervenant 2

Contraintes en matière de financement et absence d'augmentations salariales

Nous avons besoin de plus de fonds pour embaucher plus de personnel afin de faire notre travail. Le fait qu'une seule personne fournisse tous les services et le soutien universel n'est pas viable. – Manitoba, intervenant 13

Présentement, je suis la seule de mon équipe, qui est supposée être de quatre personnes. – Québec, intervenante 4

Anglais : Right now, I'm the only one left from my team, which was supposed to have four people.

Avec la crise budgétaire dans laquelle nous évoluons depuis un an, c'est un nivellement par le bas. Il est vraiment difficile de garder du personnel à long terme parce qu'on ne peut pas intégrer les augmentations de salaire : elles ne sont pas prévues dans les budgets. – Alberta, intervenant 6

Nous perdons du personnel au profit des services d'emploi autochtones financés par le gouvernement fédéral. Ils peuvent offrir des salaires plus élevés, et nous ne pouvons tout simplement pas de taille à rivaliser. – Ontario, intervenant 1

Nous pouvons publier des offres d'emploi pendant des mois, les réafficher et les réafficher encore, et ne pas pourvoir le poste. – C.-B., intervenant 10

Absence de formation formelle et d'apprentissage en milieu de travail

Nous constatons que la courbe de formation ne s'arrête jamais vraiment pour nos organisations. Le gouvernement de l'Alberta a mis en place de nombreux nouveaux outils de saisie de données, et il nous incombe de déterminer quand des mises à jour sont nécessaires. Les exigences accrues en matière de gestion des données dans le cadre de notre contrat vient alourdir la tâche de notre personnel. – Alberta, clavardage Zoom 6

En ce qui nous concerne, nous travaillons exclusivement avec des personnes en situation de handicap, qui apprennent donc directement sur le lieu de travail grâce à des séances d'orientation et d'intégration régulières. Mais la formation spécialisée est quelque chose que nous devons développer en interne. – Alberta, intervenant 2

On forme des gens, et ils partent ensuite pour des emplois mieux payés ailleurs. On ne peut tout simplement pas rivaliser avec les salaires des autres secteurs. – Québec, intervenant 4
Anglais : *We train people, and then they leave for better-paid jobs elsewhere. We just can't compete with salaries in other sectors.*

Pour relever les défis du recrutement et de la fidélisation dans les services d'emploi des régions rurales et éloignées, il faut apporter des changements systémiques aux structures de financement, à la capacité concurrentielle des salaires et aux possibilités de perfectionnement professionnel. Sans un financement stable permettant d'offrir des salaires concurrentiels, les prestataires de services continueront à perdre du personnel qualifié au profit de secteurs mieux rémunérés, ce qui perpétuera un taux de rotation élevé et des interruptions de service. En outre, la dépendance à l'égard de l'apprentissage sur le lieu de travail en raison des possibilités limitées de formation formelle affaiblit la capacité des professionnels de l'avancement professionnel à soutenir efficacement les demandeurs d'emploi, en particulier ceux qui sont en situation de handicap. Pour constituer une main-d'œuvre durable, des investissements ciblés dans des programmes de formation, des subventions salariales et des engagements financiers à long terme sont essentiels pour attirer et retenir des professionnels qualifiés dans les communautés rurales et éloignées.

Connectivité

Les services d'emploi virtuels se développent, mais de nombreux demandeurs d'emploi en situation de handicap dans les communautés rurales et éloignées restent exclus en raison d'une mauvaise infrastructure à large bande, d'une disponibilité limitée des télécommunications et du coût élevé de l'accès à Internet et aux services cellulaires. Cependant, un Internet fiable est essentiel pour les personnes qui utilisent des technologies d'assistance telles que les lecteurs d'écran et les logiciels de synthèse vocale. Sans ces aides, les personnes en situation de handicap sont encore plus isolées des possibilités d'emploi virtuel.

Alors que les bailleurs de fonds, les concepteurs de programmes et les décideurs politiques des zones urbaines peuvent occasionnellement rencontrer des « points morts » dans les services Wi-Fi ou cellulaires, ces perturbations sont persistantes et répandues dans les communautés rurales et éloignées. La nécessité de changer la perspective urbaine devient particulièrement évidente lorsque l'on considère l'impact des lacunes en matière de connectivité sur l'accès aux services de soutien à l'emploi.

Même lorsque l'accès à Internet est disponible, la culture numérique reste un obstacle important. De nombreux demandeurs d'emploi, en particulier les travailleurs âgés et les personnes en situation de handicap, ont du mal à s'y retrouver dans les demandes d'emploi en ligne, les outils de travail à distance et les services d'emploi. Pourtant, les formations spécialisées en compétences numériques ne sont souvent pas disponibles dans les zones rurales, ce qui limite encore l'accès aux opportunités d'emploi et aux services de soutien à l'emploi.

L'impact pourrait être décrit comme la fracture démographique du numérique. Comme l'accès numérique est inégal sur le territoire, l'infrastructure parfois lente ou déficiente et la popularité de la culture numérique, les services de l'emploi doivent repenser et soutenir les chercheurs d'emploi en lien avec la littératie numérique. – Québec, réponse écrite 1
Anglais : *The impact could be described as the digital demographic divide. As digital access is uneven across the territory, the infrastructure is sometimes slow or deficient, and the popularity of digital culture means employment services need to rethink and support job seekers in relation to digital literacy.*

Même s'ils ont les compétences nécessaires, ils n'ont pas accès à la technologie. Certaines de nos communautés n'ont pas de bibliothèque. Ils n'ont même pas d'endroit où aller pour y accéder. – Alberta, intervenant 2

Il y a des rues où, si vous êtes d'un côté, vous avez accès à Internet, et si vous êtes de l'autre côté, vous ne l'avez pas. Il est donc très difficile d'offrir des solutions de rechange aux personnes qui n'ont pas de moyens de transport. – C.-B., intervenant 7

Il est essentiel de réduire la fracture numérique pour garantir un accès équitable aux opportunités d'emploi pour les demandeurs d'emploi en situation de handicap dans les communautés rurales et éloignées. L'infrastructure à large bande limitée, les coûts élevés et le manque de technologie accessible continuent d'exclure les personnes des services d'emploi numériques, ce qui crée des obstacles supplémentaires à la participation à la main-d'œuvre. Même lorsque l'accès à Internet est disponible, les lacunes en matière de culture numérique empêchent de nombreuses personnes d'utiliser efficacement les plateformes d'emploi en ligne, les outils de travail à distance et les technologies d'assistance. Comme l'a fait remarquer un participant à la consultation, certaines communautés n'ont pas d'accès public à la technologie, ce qui empêche les demandeurs d'emploi de s'engager dans des services virtuels. D'autres ont décrit l'accès à Internet comme irrégulier, la connectivité variant d'une rue à l'autre, ce qui limite encore l'accès aux soutiens à l'emploi numériques. Pour relever ces défis, les programmes et le financement des services d'emploi doivent repenser la manière dont ils aident les demandeurs d'emploi à acquérir des compétences numériques, tout en plaidant en faveur d'une infrastructure à large bande élargie et de solutions technologiques abordables. Sans ces investissements essentiels, les demandeurs d'emploi en situation de handicap des régions rurales et éloignées continueront d'être confrontés à des obstacles à l'emploi disproportionnés.

L'élimination de ces obstacles nécessite un changement fondamental dans la manière dont les services d'emploi sont structurés, afin de garantir que les personnes en situation de handicap, en particulier celles qui vivent dans des communautés rurales et éloignées, bénéficient d'un accès équitable aux opportunités d'emploi.

Contrats

Dans toutes les consultations, les participants ont souligné que les contrats de services d'emploi ne reflètent pas correctement les besoins des communautés rurales et éloignées. Si les défis liés à la distance, aux pénuries de main-d'œuvre et à la connectivité ont été largement reconnus, un autre problème clé est apparu : la rigidité des contrats de financement.

Les niveaux de financement des contrats ne reflètent pas les besoins des régions rurales et éloignées

Dans tous les contrats sur lesquels j'ai travaillé au cours des 25 dernières années, il n'y a jamais eu assez de fonds pour disposer du personnel nécessaire. Et comme le financement est plus faible pour les communautés rurales, ces postes sont généralement les premiers à être supprimés. – C.-B., intervenant 2

L'une des bases de nombreux contrats est une commission administrative de 10 %, mais d'après notre analyse, elle devrait en réalité commencer à 25 % en raison de tous les coûts supplémentaires liés à la prestation de services en milieu rural. – Ontario, intervenant 2

Nous devons faire appel à des évaluateurs spécialisés pour répondre aux exigences du contrat, mais il n'y a pas de remboursement pour cela. Il s'agit d'honoraires fixes et nous essayons de regrouper les clients pour réduire les coûts, mais c'est quand même toujours un problème. – C.-B., intervenant 6

Cibles rigides en matière de résultats pour les demandeurs d'emploi en situation de handicap

Les objectifs de résultats qui mesurent les liens directs avec l'emploi ne sont pas toujours adaptés aux demandeurs d'emploi en situation de handicap. Les professionnels de l'avancement professionnel (PAP) travaillent souvent avec des clients confrontés à des obstacles multiples, ce qui nécessite une approche plus souple qui reconnaît les progrès réalisés à différents stades de la préparation à l'emploi. Certains contrats prévoient des résultats par étapes, ce qui permet un soutien individualisé, mais ce n'est pas une pratique courante dans tous les accords. Sans une adoption plus large de ces mesures flexibles, de nombreux demandeurs d'emploi en situation de handicap risquent de ne pas recevoir l'assistance adaptée dont ils ont besoin pour obtenir un emploi durable.

Dans certains contrats, les paiements sont liés aux placements plutôt qu'à la reconnaissance des progrès réalisés par les clients dans leur parcours professionnel. Mais pour de nombreux demandeurs d'emploi en situation de handicap, le parcours vers le travail passe par de multiples étapes qui ne correspondent pas aux mesures standard des résultats. – C.-B., intervenant 2

Nous avons besoin de contrats plus flexibles qui tiennent compte des réalités des services d'emploi dans les régions rurales et éloignées, en particulier pour les personnes en situation de handicap qui peuvent avoir besoin d'un soutien à long terme ou intermittent. – Ontario, intervenant 2

Les limites de coûts par client sont restrictives. Les clients confrontés à des obstacles à l'emploi coûtent plus cher à servir, mais certains contrats imposent des plafonds qui rendent difficile la prestation du niveau de soutien nécessaire. – C.-B., intervenant 4

Défis posés par les accords pluriannuels et les augmentations de coûts

Les conditions contractuelles peuvent également constituer un défi pour les prestataires de services en matière de soutien à l'emploi. Les accords pluriannuels doivent refléter l'augmentation des coûts d'une année à l'autre. Fonctionner avec les fonds de la première année au cours des années deux à cinq d'un contrat de cinq ans équivaut à des réductions de financement pour chaque année du contrat. Selon Statistique Canada (2025), le coût de la vie au Canada a augmenté de 17,4 % entre 2020 et 2024. Bien que les contractants puissent demander des augmentations de financement, l'augmentation annuelle moyenne de 4,35 % dépasse de loin les ajustements de 2 à 2,5 % observés dans les contrats avant 2018 (Emploi et développement social Canada, 2017). En l'absence d'ajustements au coût de la vie, les prestataires de services d'emploi ont du mal à maintenir leurs services dans le temps.

Le fait de fonctionner avec le financement de la première année au cours des deuxième, troisième, quatrième et cinquième années d'un contrat pluriannuel équivaut essentiellement à une réduction du financement. Nos coûts augmentent chaque année, mais nos budgets restent statiques. – Manitoba, intervenant 6

Le coût de la vie a explosé, mais les augmentations de contrats n'ont pas suivi. Avant 2018, une augmentation annuelle de 2 à 2,5 % était raisonnable, mais avec des taux d'inflation de plus de 4 % par an en moyenne, les contrats doivent refléter les coûts réels. – Ontario, intervenant 2

Ils ont recalculé le salaire de subsistance ici, et il est maintenant de 27,40 \$ de l'heure. Nous ne pouvons tout simplement pas nous aligner sur les salaires fixes prévus dans les contrats gouvernementaux. – C.-B., intervenant 11

Contraintes en matière de financement et impact sur la prestation de services

L'écart entre les contrats et la prestation de services augmente si l'on considère les coûts supplémentaires associés à la prestation de services dans les régions rurales et éloignées, auxquels s'ajoutent les coûts supplémentaires associés à la prestation de services de soutien à l'emploi. Alors que la norme pour de nombreux contrats est de 10 % pour l'administration, en réalité, des frais d'administration de 25 % sont nécessaires. Avec les coupes budgétaires actuelles, les services universels essentiels sont de moins en moins disponibles, et les demandeurs d'emploi comme les prestataires de services d'emploi se retrouvent sans les ressources nécessaires pour une réussite à long terme.

Avec les réductions de financement, nous avons perdu des sources de financement supplémentaires, mais nous sommes toujours censés servir le même nombre de clients avec moins de ressources. – Manitoba, clavardage Zoom 1

Certaines municipalités reçoivent à peine assez de financement pour faire fonctionner un seul service d'emploi, alors que d'autres en obtiennent beaucoup plus; il n'y a aucune cohérence. – Québec, intervenant 4

Anglais : Some municipalities receive barely enough funding to operate a single employment service, while others get much more—there's no consistency.

Nous n'avons pas le budget nécessaire pour fournir des services universels en continu, même si nous savons qu'ils sont essentiels à l'obtention d'un emploi à long terme. – C.-B., intervenant 10

Tous les contrats que nous avons conclus stipulent que nous ne pouvons pas déplacer l'argent, même lorsque nous devons le faire pour mieux soutenir nos clients. Ce niveau de rigidité rend plus difficile la réponse aux besoins réels de la communauté. – C.-B., intervenant 4

La rigidité des contrats de services d'emploi dans les communautés rurales et éloignées crée des obstacles importants à la mise en œuvre de programmes efficaces et durables. Les budgets fixes ne tiennent pas compte de l'augmentation des coûts opérationnels, ce qui fait que les prestataires de services ont du mal à couvrir des dépenses telles que le transport, les évaluations spécialisées et le recrutement de personnel qualifié. Les objectifs rigides en matière de résultats compliquent encore davantage la prestation de services, en particulier pour les demandeurs d'emploi en situation de handicap qui peuvent avoir besoin d'un soutien continu, par étapes, plutôt que d'un placement immédiat. Les accords pluriannuels qui ne tiennent pas compte de l'inflation entraînent des réductions de facto du financement au fil du temps, ce qui réduit la stabilité et l'efficacité des programmes. En outre, l'impossibilité de transférer des fonds dans le cadre de certains contrats limite la flexibilité des prestataires de services pour répondre à l'évolution des besoins de la communauté. Pour maintenir l'accessibilité et la réactivité des services de l'emploi, les contrats devraient prévoir une plus grande flexibilité financière, prendre en compte les augmentations réelles des coûts et reconnaître les différentes voies de réussite en matière d'emploi.

Formation pour les employeurs

La stigmatisation qui entoure l'emploi des personnes en situation de handicap reste omniprésente au Canada. De nombreux employeurs ne sont pas conscients de la valeur de l'embauche de personnes en situation de handicap, ce qui entraîne des pratiques d'embauche discriminatoires et une réticence à offrir des accommodements. Les connaissances limitées des employeurs sur les technologies d'assistance qui facilitent les lieux de travail inclusifs aggravent ce problème. De nombreuses entreprises pensent que les accommodements sont coûteux ou complexes alors qu'en réalité, ils sont souvent simples et rentables. Ce que nous entendons et ce qui est confirmé par la littérature, c'est la nécessité de mettre en place des programmes de formation ciblés à l'intention des employeurs pour lutter contre ces idées fausses.

Au cours de la discussion sur les hésitations des employeurs et la stigmatisation de l'emploi des personnes en situation de handicap, un intervenant a fait la remarque suivante :

J'ai l'impression que c'est du 50/50. Certains [employeurs] sont très ouverts, très volontaires, très conciliants, tandis que d'autres sont un peu plus réticents. Je ne sais pas si

c'est simplement parce qu'ils ont l'impression qu'il y a de la stigmatisation liée à cela ou qu'ils ont l'impression que cela va nécessiter plus de formation. – Ontario, intervenant 5

Des études récentes soulignent la nécessité de mettre en place des programmes de formation pour les employeurs sur l'accessibilité et les accommodements dans les communautés rurales et éloignées. De nombreux employeurs ne sont pas conscients des obstacles auxquels sont confrontés les demandeurs d'emploi en situation de handicap. Ils ne sont pas familiers avec les solutions pratiques et rentables. Les représentants des communautés ont exprimé leur frustration face à l'insuffisance du financement et à la limitation des services, ce qui rend encore plus difficile le soutien aux pratiques d'embauche inclusives (Diversity Disconnect, 2024, p. 50).

Les accommodements en milieu de travail sont également souvent mal compris. Les employeurs peuvent résister à l'idée d'apporter les modifications nécessaires en raison d'un manque de connaissance des obligations légales en matière d'accessibilité. En conséquence, les demandeurs d'emploi en situation de handicap sont souvent confrontés à des difficultés excessives pour obtenir et conserver un emploi. L'ACSE a créé des boîtes à outils et des ressources pour les employeurs ainsi que pour d'autres personnes d'un bout à l'autre du Canada (Association canadienne de soutien à l'emploi, 2021).

Ce que nous avons entendu lors des consultations, c'est un appel à la formation et à l'engagement des employeurs pour promouvoir des pratiques d'embauche inclusives et souligner l'importance des accommodements en tant qu'éléments essentiels d'un lieu de travail productif. En outre, un rapport récent de la Commission canadienne des droits de la personne (CCDP, 2023) souligne que la sensibilisation des employeurs aux obligations légales en matière d'accommodements sur le lieu de travail reste insuffisante, puisque près de 30 % des personnes en situation de handicap au Canada ont déclaré avoir demandé des accommodements sur le lieu de travail qui ne leur ont pas été accordés. En outre, Statistique Canada (2025) a constaté que 69 % des personnes employées en situation de handicap ou souffrant d'une affection de longue durée étaient confrontées à au moins un obstacle à l'accessibilité sur leur lieu de travail. Dans les communautés rurales et éloignées, cette formation pour les employeurs peut être plus difficile d'accès que dans les zones urbaines.

Une solution pourrait consister à utiliser les professionnels de l'avancement professionnel et les prestataires de services d'emploi existants. Ils sont parfaitement positionnés pour fournir cette formation aux employeurs en raison de leur expertise et de leurs liens étroits avec les clients et les employeurs locaux. Un financement supplémentaire est nécessaire pour assurer cette formation.

Études de cas et pratiques exemplaires

Au cours de nos consultations, des programmes d'emploi novateurs ont été mentionnés et méritent d'être abordés dans cet exposé de position. Ces idées témoignent de l'innovation des prestataires de services d'emploi, de la réussite de la collaboration et du succès de certains des financements actuels des services d'emploi.

Bicycles for Success (Manitoba)

S'attaquer aux obstacles au transport pour les demandeurs d'emploi en région rurale

À Portage la Prairie, au Manitoba, l'initiative Bicycles for Success a été lancée pour remédier au grave manque de transports en commun dans les communautés rurales. Reconnaissant que l'absence d'options de transport en commun était un premier obstacle à l'emploi, le programme fournit aux demandeurs d'emploi des bicyclettes, leur permettant de se rendre au travail, à la formation et aux services d'emploi de manière indépendante.

Détails du programme :

- Bicyclettes et équipement : Les demandeurs d'emploi reçoivent une bicyclette, un cadenas et une trousse d'entretien.
- Propriété à la réalisation : Après avoir réalisé 375 heures de stage, les participants conservent leur bicyclette de façon permanente.
- Soutien au transport temporaire : En attendant de recevoir leur bicyclette, les demandeurs d'emploi se voient offrir le transport par taxi pour se rendre à la formation et en revenir, ainsi que pour leurs premières semaines de travail.

Impact :

- L'accessibilité à l'emploi est améliorée pour les personnes qui n'ont pas les moyens d'avoir un véhicule personnel.
- Amélioration des taux de rétention dans l'emploi, les travailleurs bénéficiant d'un moyen de transport fiable.
- Les demandeurs d'emploi bénéficient d'un bien-être accru et d'une meilleure intégration dans la communauté.

Citation :

« Nous avons reçu une subvention pour acheter 22 bicyclettes, et la différence que cela a fait est incroyable. Mais l'hiver venu, nous devons revenir à la case départ avec les problèmes de transport en commun. » – Manitoba, intervenant 2

Expansion des transports publics au Québec

Améliorer l'accès aux transports pour les demandeurs d'emploi en situation de handicap

Au Bas-Saint-Laurent et dans d'autres régions rurales du Québec, une importante initiative d'expansion des transports en commun est en cours pour améliorer la mobilité des personnes en situation de handicap. Le programme vise à combler le fossé entre les communautés rurales et les centres d'emploi urbains en introduisant des itinéraires de transport en commun interrégionaux subventionnés.

Caractéristiques clés :

- Horaire flexible : Les nouveaux itinéraires s'alignent aux heures de travail pour mieux servir les employés en situation de handicap.
- Collaboration municipale et régionale : Cela implique plusieurs municipalités qui travaillent ensemble pour garantir l'accessibilité dans les différentes juridictions.
- Ajustements au financement : Auparavant, les modèles de financement provinciaux ne tenaient pas compte du coût réel du transport des personnes en situation de handicap en milieu rural. L'expansion comprenait une augmentation des subventions pour le carburant, l'entretien et les salaires des chauffeurs.

Défis abordés :

- Les horaires de transport en commun incompatibles qui obligeaient auparavant les travailleurs à partir des heures avant ou après leur quart de travail.
- Les opportunités d'emploi en milieu rural sont limitées, car de nombreux demandeurs d'emploi en situation de handicap ont été effectivement confinés dans leur région.
- L'absence de solutions de transport abordables, les taxis ou les transports en commun spécialisés étant souvent prohibitivement chers.

Citation :

Oui, on l'a fait, au niveau régional, il y a un comité de partenariat CPMT [Commission des partenaires du marché du travail²] Effectivement, c'est une préoccupation qui avait été soulevée en fait que les solutions ne pouvaient pas venir d'un seul endroit, mais qu'il fallait mobiliser les acteurs. – Québec, intervenant 4

Anglais : Yes, we did it. At the regional level, there is a CPMT partnership committee. Indeed, it was a concern that was raised that solutions couldn't come from a single place, but that stakeholders needed to be mobilized.

Subventions pour la formation pour les employeurs (Ontario et C.-B.)

Encourager l'embauche inclusive sur les lieux de travail ruraux

L'Ontario et la Colombie-Britannique ont mis en place des programmes de subventions à la formation pour les employeurs destinés à inciter les entreprises rurales à embaucher, retenir et accueillir des personnes en situation de handicap. Ces subventions fournissent une aide financière aux employeurs qui :

1. Proposent une formation professionnelle personnalisée pour les employés en situation de handicap.
2. Modifient les lieux de travail pour les rendre accessibles (p. ex., installer des rampes d'accès, fournir des technologies adaptées).
3. Développent des stratégies d'embauche inclusives à long terme.

Détails du programme :

- Les subventions salariales couvrant jusqu'à 50 % du salaire d'un nouvel employé pendant les six premiers mois.
- Le remboursement de la formation spécialisée en matière d'accessibilité, d'accommodements pour la santé mentale et d'ajustements sur le lieu de travail.
- Plusieurs niveaux de subventions en fonction de la taille de l'entreprise et de l'emplacement rural, garantissant la participation des petites entreprises .

Impact :

- La volonté accrue des employeurs d'embaucher des personnes en situation de handicap.
- Des taux de rétention plus élevés, car les travailleurs bénéficient des accommodements nécessaires à leur réussite à long terme.
- Une sensibilisation accrue de la communauté, réduisant la stigmatisation de l'emploi des personnes en situation de handicap.

Citation :

² La CPMT est un organe de consultation provincial qui réunit des représentants des entreprises, des syndicats, du monde de l'éducation, de la communauté et des organisations gouvernementales qui se consacrent à l'amélioration de l'efficacité du marché du travail. Ces acteurs du marché du travail mettent en commun leur expertise et leurs idées afin d'améliorer les services publics de l'emploi et favoriser l'avancement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre. (Centre des Compétences futures, n.d.)

Certains employeurs ont d'abord hésité, pensant que les accommodements seraient coûteux. Mais grâce à ces subventions, nous les voyons devenir des champions de l'embauche inclusive. – Ontario, intervenant 5

Empowered Employment (C.-B.)

Renforcer l'autonomie sociale et les compétences en matière d'accommodements sur le lieu de travail

Le programme Empowered Employment en Colombie-Britannique est une initiative de formation à l'autonomie sociale et aux accommodements sur le lieu de travail qui dote les demandeurs d'emploi en situation de handicap des compétences nécessaires pour faire face aux difficultés liées à l'emploi, demander des accommodements et obtenir un emploi stable.

Composantes du programme :

1. Formation sur l'autonomie sociale : Les participants apprennent à communiquer efficacement leurs besoins sur le lieu de travail.
2. Formation sur les droits juridiques : Couvre le droit du travail, les protections des droits de la personne et les droits aux accommodements.
3. Scénarios de jeux de rôle sur le lieu de travail : Les participants s'exercent aux interactions professionnelles réelles, y compris la négociation d'accommodements avec les employeurs.
4. Soutien à la littératie numérique : Les demandeurs d'emploi disposent des compétences technologiques nécessaires dans les environnements de travail modernes.

Histoires à succès :

- Plusieurs diplômés du programme ont réussi leur transition vers l'emploi et font état d'une plus grande stabilité de l'emploi en raison de leur capacité à faire preuve d'autonomie sociale.
- Les employeurs participant au programme expriment une plus grande confiance dans l'embauche de personnes en situation de handicap, car ils comprennent mieux comment fournir des accommodements raisonnables.

Citation :

Nos clients se présentent désormais aux entretiens d'embauche en connaissant leurs droits, en sachant comment demander des accommodements et expliquer leurs points forts. Cela a changé la donne. – C.-B., intervenant 7

Ces études de cas mettent en lumière les solutions pratiques mises en œuvre au Canada pour améliorer les résultats en matière d'emploi des personnes en situation de handicap dans les zones rurales et éloignées. Alors que le transport, l'hésitation des employeurs et l'accès au numérique restent des défis majeurs, ces programmes innovants démontrent que des solutions communautaires, un financement stratégique et l'engagement des employeurs peuvent initier des changements significatifs. En s'inspirant de ces modèles, les décideurs politiques et les prestataires de services peuvent prendre des mesures proactives en faveur d'un marché du travail plus inclusif et plus accessible.

Implications en termes de politique et de financement

Les conclusions des consultations révèlent des lacunes importantes dans les modèles actuels de financement de l'emploi public, notamment en ce qui concerne leur capacité à soutenir la prestation de services dans les régions rurales et éloignées et les soutiens à la main-d'œuvre pour l'intégration des personnes en situation de handicap. Ces lacunes soulignent la nécessité d'ajuster les politiques et les financements en donnant la priorité à la flexibilité, à l'accessibilité et à la viabilité à long terme afin de garantir des opportunités d'emploi équitables pour tous les Canadiens.

Les modèles de financement de l'emploi public ne reflètent pas les coûts réels de la prestation de services en régions rurales et éloignées

Les barrières géographiques, les problèmes de transport et les contraintes liées à la disponibilité des services augmentent considérablement le coût de la prestation des services d'emploi dans les communautés rurales et éloignées. Cependant, de nombreux modèles de financement public ne tiennent pas compte de ces différences de coûts et appliquent un financement par client harmonisé, quel que soit le lieu. En outre, le manque d'options de transport accessible affecte de manière disproportionnée les demandeurs d'emploi en situation de handicap, mais les structures de financement existantes prévoient rarement un soutien financier spécifique pour les services de transport adaptés.

L'ajustement des formules de financement par client pour refléter les variations régionales des coûts permettrait de remédier à ces disparités. L'introduction d'un financement dédié aux solutions de transport, telles que les services de transport adapté, les subventions de déplacement et les programmes flexibles de transport communautaire, garantirait que les demandeurs d'emploi dans les zones rurales et éloignées puissent accéder de manière fiable aux services d'emploi et aux lieux de travail. En outre, l'intégration d'ajustements des coûts régionaux dans les accords de financement garantirait que les prestataires de services ruraux et éloignés reçoivent des allocations qui reflètent fidèlement leurs dépenses opérationnelles plus élevées.

Les contrats de services d'emploi ne financent pas suffisamment les soutiens universels

Les services universels, y compris le soutien à la santé mentale, les technologies d'assistance et les accommodements pour les personnes en situation de handicap, jouent un rôle essentiel dans la réussite professionnelle des demandeurs d'emploi en situation de handicap. Cependant, ces soutiens sont souvent sous-financés ou entièrement exclus des contrats de services d'emploi. Les prestataires de services d'emploi dans les régions rurales deviennent souvent les principaux prestataires de services multiples, bien qu'ils ne reçoivent pas de financement spécifique pour les soutiens universels. En conséquence, les clients sont confrontés à de longs délais d'attente pour obtenir des services essentiels, ce qui retarde leur capacité à obtenir et à conserver un emploi.

L'extension du financement des services d'emploi aux soutiens universels permettrait aux demandeurs d'emploi en situation de handicap d'avoir accès au logement, aux services de santé mentale et aux technologies d'assistance qui sont essentiels à la stabilité de l'emploi à long terme. L'intégration d'un financement dédié à la gestion de cas dans les contrats de services d'emploi permettrait aux prestataires de

services d'offrir un soutien holistique et individualisé aux clients confrontés à des obstacles complexes à l'emploi. La création de bureaux de coordination communautaires multiservices, où les services d'emploi sont regroupés avec les soutiens aux personnes en situation de handicap, les programmes de logement et les services de santé, permettrait également d'améliorer l'accessibilité et la coordination des services.

Des objectifs rigides ne reflètent pas les réalités de l'emploi des personnes en situation de handicap

De nombreux modèles de financement privilégient les placements immédiats plutôt que de reconnaître les parcours professionnels plus longs et plus complexes des demandeurs d'emploi en situation de handicap. Certains accords de financement lient les paiements à des résultats immédiats en matière d'emploi, décourageant les prestataires de soutenir les personnes qui ont besoin d'une progression graduelle, par étapes, vers le travail. En outre, les plafonds de financement par client étant peu élevés, il est difficile de fournir le niveau d'aide personnalisée nécessaire aux demandeurs d'emploi en situation de handicap.

Pour relever ces défis, les modèles de financement de l'emploi public devraient intégrer des structures de financement par étapes qui reconnaissent les progrès progressifs vers l'emploi, y compris le développement des compétences, les étapes de préparation à l'emploi et les accommodements en milieu de travail. L'augmentation des plafonds de financement par client afin de refléter les coûts réels de la prestation d'un soutien individualisé, en particulier pour ceux qui ont besoin d'une technologie d'assistance, d'une formation prolongée ou d'un accommodement en milieu de travail, améliorerait l'efficacité des services. En outre, le fait de veiller à ce que les contrats prévoient un financement pour le soutien à long terme après l'emploi permettrait de reconnaître la réalité selon laquelle de nombreux demandeurs d'emploi en situation de handicap ont besoin d'une assistance permanente pour réussir à trouver un emploi.

Les contrats pluriannuels ne tiennent pas compte de l'inflation ou des augmentations du coût de la vie

De nombreux contrats de services d'emploi ne prévoient pas d'ajustement au coût de la vie, ce qui fait que les prestataires de services fonctionnent avec des budgets statiques alors que les dépenses augmentent. Entre 2020 et 2024, le coût de la vie au Canada a augmenté de 17,4 %, mais les niveaux de financement des contrats n'ont pas suivi le rythme de l'inflation. En conséquence, les organisations pour l'emploi sont obligées de fonctionner avec les fonds de la première année pendant toute la durée du contrat, ce qui entraîne des réductions de services, des pénuries de personnel et moins de ressources pour les demandeurs d'emploi.

Pour éviter l'érosion des fonds, tous les contrats pluriannuels de services d'emploi devraient prévoir des ajustements annuels au coût de la vie, afin que les budgets contractuels soient alignés sur l'inflation et la croissance réelle des coûts. L'établissement d'une augmentation annuelle minimale des contrats d'au moins 4 % permettrait aux prestataires de maintenir les programmes, de conserver le personnel et de fournir des services cohérents. En outre, l'adaptation des accords de financement à l'évolution des conditions économiques garantirait que les prestataires de services ruraux et éloignés disposent des ressources nécessaires pour maintenir des services de qualité au fil du temps.

Les problèmes de recrutement et rétention menacent la qualité des services

Les prestataires de services d'emploi en milieu rural ont beaucoup de mal à attirer et à retenir des professionnels compétents dans le domaine de l'avancement professionnel, car les salaires ne sont pas concurrentiels par rapport aux agences gouvernementales, aux établissements d'enseignement supérieur et aux industries basées sur les ressources naturelles. Les pénuries de main-d'œuvre contribuent à l'épuisement du personnel, ce qui rend difficile la prestation d'un soutien individualisé et de qualité aux demandeurs d'emploi en situation de handicap. En outre, le financement limité du perfectionnement professionnel signifie que de nombreux spécialistes de l'avancement professionnel n'ont pas de formation formelle en matière de développement inclusif de la main-d'œuvre en situation de handicap, et qu'ils se contentent d'un apprentissage en milieu de travail.

L'augmentation du financement de base des prestataires de services d'emploi permettrait aux organisations d'offrir des salaires concurrentiels et des incitatifs à la rétention pour les spécialistes de l'avancement professionnel. La mise en place de fonds dédiés au perfectionnement professionnel permettrait de garantir que le personnel reçoive une formation spécialisée sur les services d'emploi des personnes en situation de handicap, les accommodements en milieu de travail et les technologies d'assistance. L'intégration d'une progression salariale dans les contrats permettrait également d'éviter la stagnation des salaires, de réduire la rotation et de garantir une main-d'œuvre stable et qualifiée.

Les lacunes en matière de connectivité numérique limitent l'accès aux services d'emploi

L'infrastructure à large bande limitée dans les communautés rurales et éloignées empêche les demandeurs d'emploi d'accéder aux services d'emploi virtuels, à la formation en ligne et aux possibilités de travail à distance. Même lorsque l'accès à Internet est disponible, les coûts élevés et le manque de points d'accès publics constituent des obstacles supplémentaires. De nombreux demandeurs d'emploi en situation de handicap ont également besoin d'une technologie d'assistance et d'une formation à la littératie numérique, mais peu de programmes d'emploi fournissent ces soutiens.

L'augmentation des investissements publics dans l'infrastructure à large bande garantirait à toutes les communautés un accès numérique fiable, ce qui améliorerait l'engagement dans les programmes d'emploi. La création de subventions pour l'accès à Internet et de subventions technologiques pour les demandeurs d'emploi en situation de handicap réduirait les obstacles financiers à la participation aux services d'emploi virtuels. En outre, le financement de la formation à la culture numérique pour les demandeurs d'emploi en situation de handicap, y compris la formation aux technologies d'assistance et les programmes de préparation au travail à distance, améliorerait les résultats en matière d'emploi.

L'engagement des employeurs est essentiel pour développer le recrutement inclusif de la main-d'œuvre souffrant d'un handicap

De nombreux employeurs ne sont pas sensibilisés aux accommodements en milieu de travail, aux technologies d'assistance et aux avantages liés à l'embauche de personnes en situation de handicap. Les petites entreprises des régions rurales n'ont souvent pas de service de ressources humaines, ce qui leur donne une connaissance limitée des pratiques de recrutement inclusives. En outre, de nombreux employeurs

supposent que les accommodements sont coûteux ou complexes, alors qu'il est prouvé que la plupart de ceux-ci sont simples et peu coûteux.

L'extension des programmes de formation des employeurs permettrait de mieux faire connaître les pratiques d'embauche inclusives et les accommodements en milieu de travail. L'octroi d'incitatifs financiers, tels que des subventions salariales et des crédits d'impôt, aux entreprises qui embauchent et conservent des travailleurs en situation de handicap encouragerait une plus grande participation aux programmes d'emploi des telles personnes. La mise en place de réseaux régionaux d'employeurs et de programmes de mentorat aiderait les entreprises à adopter des stratégies d'inclusion des personnes en situation de handicap durables et à long terme.

La nécessité d'un modèle de financement de l'emploi plus adaptatif et plus équitable

Le modèle actuel de financement public de l'emploi au Canada ne reflète pas de manière adéquate les réalités de la prestation de services d'emploi dans les régions rurales et éloignées, ni les coûts supplémentaires associés au soutien pour les demandeurs d'emploi en situation de handicap. En l'absence d'ajustements ciblés en matière de politique et de financement, les prestataires de services continueront à se heurter à des obstacles en matière de transport, à des contrats rigides, à des pénuries de recrutement et à des soutiens universels insuffisants.

Les décideurs politiques doivent adopter un modèle de financement flexible, adapté aux régions et inclusif, qui donne la priorité aux besoins spécifiques des demandeurs d'emploi ruraux, intègre les accommodements pour les personnes en situation de handicap dans les services d'emploi et garantit la viabilité financière à long terme. En mettant en œuvre ces réformes politiques et financières, les agences gouvernementales peuvent mettre en place un système de développement de la main-d'œuvre plus efficace et plus inclusif, garantissant aux demandeurs d'emploi en situation de handicap, où qu'ils se trouvent, un accès équitable aux opportunités d'emploi.

Recommandations

Nous recommandons aux bailleurs de fonds, aux concepteurs de programmes et aux décideurs politiques d'utiliser à la fois le prisme des régions rurales et éloignées et celui de la diversité et de l'inclusion pour poser la question suivante : *Que se passe-t-il lorsque les ressources et les services attendus ne sont pas disponibles, et comment pouvons-nous garantir un accès équitable?*

Les participants à la consultation s'accordent à dire que les services de l'emploi dans les régions rurales et éloignées fonctionnent différemment des services urbains en raison de l'accès limité aux ressources essentielles et des défis logistiques plus importants. Ils ont recommandé aux bailleurs de fonds d'adopter une perspective rurale et éloignée lors de la conception des programmes et de la définition des politiques afin d'anticiper l'impact de leurs décisions sur les clients et d'éliminer les obstacles avant la mise en œuvre. Les participants ont souligné la nécessité de localiser les programmes d'emploi en proposant des solutions flexibles et créatives avec un financement adéquat.

L'application d'une perspective rurale et éloignée aux côtés d'une perspective de situation de handicap et d'inclusion défie les bailleurs de fonds, les développeurs de programmes et les décideurs politiques de repenser la façon dont les services d'emploi sont conçus et fournis. Bien que certains obstacles puissent sembler bien ancrés ou complexes, il existe des solutions pratiques pour en réduire l'impact. Les recommandations suivantes proposent des mesures concrètes pour créer des opportunités d'emploi plus équitables, accessibles et durables pour les demandeurs d'emploi des communautés rurales et éloignées, en particulier pour ceux qui vivent en situation de handicap.

1. Ajuster le financement par client pour refléter les variations régionales des coûts

- Modifier les formules de financement pour tenir compte des coûts plus élevés de la prestation de services dans les régions rurales et éloignées.
- Introduire un financement spécifique pour les solutions de transport adaptées, telles que les transports publics, les subventions aux déplacements et les programmes flexibles de transport communautaire.
- Intégrer les ajustements des coûts régionaux dans les accords de financement afin de garantir un soutien financier équitable aux prestataires de services.

2. Accroître le financement des services de soutien universel

- Inclure le logement adéquat, les services de santé mentale, les technologies d'assistance et les accommodements pour les personnes en situation de handicap dans le financement des services d'emploi.
- Soutenir de manière adéquate le financement de la gestion de cas pour aider les clients confrontés à des obstacles complexes à l'emploi.
- Créer des bureaux de coordination communautaires multiservices qui regroupent les services d'emploi, les soutiens aux personnes en situation de handicap, les programmes de logement et les services de santé afin d'améliorer l'accessibilité.

3. Mise en œuvre de modèles de financement par étapes

- Modifier les structures de financement afin de reconnaître les progrès cumulatifs vers l'emploi, y compris le développement des compétences, la préparation à l'emploi et les accommodements en milieu de travail.
- Augmenter les plafonds de financement par client afin de refléter les coûts réels de la prestation d'un soutien individualisé aux demandeurs d'emploi en situation de handicap.
- Veiller à ce que les accords de financement prévoient un soutien à long terme après l'emploi afin de maintenir la participation au marché du travail.

4. Veiller à ce que les contrats pluriannuels prévoient des ajustements au coût de la vie

- Mettre en œuvre des ajustements annuels automatiques au coût de la vie dans les contrats pluriannuels de services d'emploi pour les prestataires de services d'emploi.
- Ajuster périodiquement les accords de financement pour tenir compte de l'évolution des conditions économiques et garantir la viabilité des services.

5. Renforcer les stratégies de recrutement et rétention de la main-d'œuvre du côté des services d'emploi

- Augmenter le financement de base pour permettre aux prestataires de services d'emploi d'offrir des salaires concurrentiels et des incitatifs à la rétention pour les spécialistes de l'avancement professionnel.
- Créer des fonds de perfectionnement professionnel pour la formation à l'emploi des personnes en situation de handicap, les accommodements en milieu de travail et la technologie d'assistance.
- Intégrer des structures de progression salariale dans les contrats afin d'éviter la stagnation des salaires et de réduire la rotation de la main-d'œuvre.

6. Améliorer la connectivité numérique pour les services d'emploi à distance

- Accroître les investissements publics dans les infrastructures à large bande afin de garantir à toutes les communautés un accès fiable à Internet.
- Financer des programmes de formation à la culture numérique, y compris des formations aux technologies d'assistance et des initiatives de préparation au travail à distance.

7. Renforcer l'engagement des employeurs dans le recrutement inclusif de la main-d'œuvre souffrant d'un handicap

- Développer les programmes de formation des employeurs sur les accommodement en milieu de travail, les technologies d'assistance et les pratiques exemplaires en matière d'embauche inclusive.
- Introduire ou développer des incitatifs financiers telles que des subventions salariales et des crédits d'impôt pour les entreprises qui embauchent et conservent des travailleurs en situation de handicap.
- Mettre en place des réseaux régionaux d'employeurs et des programmes de mentorat pour promouvoir des stratégies durables d'inclusion des personnes en situation de handicap.

8. Élaborer un modèle de financement de l'emploi plus adaptatif et plus équitable

- S'orienter vers un modèle de financement flexible, adapté aux régions et intégrant les personnes en situation de handicap.
- Intégrer les accommodements en faveur des personnes en situation de handicap et les besoins en matière de prestation de services en milieu rural dans les contrats types de services d'emploi.

Pour que les services d'emploi soient réellement inclusifs et efficaces, les bailleurs de fonds publics, les concepteurs de programmes et les décideurs politiques doivent s'attaquer à la fois aux barrières géographiques et aux défis spécifiques aux handicaps dans la prestation de services. Les contrats de services d'emploi doivent refléter avec précision les coûts réels de la mise en place d'un développement inclusif de la main-d'œuvre en situation de handicap, et le financement doit être flexible, durable et ajusté à l'inflation. À l'heure actuelle, de nombreux prestataires de services d'emploi subventionnent ces besoins.

En mettant en œuvre ces réformes politiques et financières, les agences gouvernementales peuvent créer un système de développement de la main-d'œuvre plus équitable et mieux adapté, qui soutient les demandeurs d'emploi en situation de handicap, améliore la prestation de services en milieu rural et crée des opportunités d'emploi à long terme pour tous les Canadiens.

Conclusion

Cette prise de position souligne le besoin urgent de réformes politiques et financières pour soutenir l'inclusion dans l'emploi dans les régions rurales et éloignées. La collaboration entre les bailleurs de fonds, les décideurs politiques, les prestataires de services et les employeurs est essentielle pour lever les principaux obstacles tels que les lacunes en matière de transport, les contrats rigides, les pénuries de main-d'œuvre et les soutiens universels sous-financés. Les modèles de financement actuels ne tiennent pas compte des coûts plus élevés de la prestation de services en milieu rural et des parcours professionnels complexes des personnes en situation de handicap. Pour mettre en place un système de développement de la main-d'œuvre plus inclusif, les décideurs politiques doivent adopter un financement flexible et adapté aux régions, qui intègre des accommodements pour les personnes en situation de handicap, des progrès en matière d'emploi par étapes et des ajustements au coût de la vie. L'extension des soutiens universels, de l'accès à la large

bande et des programmes d'engagement des employeurs permettra de garantir que les demandeurs d'emploi ruraux en situation de handicap ne soient pas laissés pour compte.

La réalisation de l'équité en matière d'emploi nécessite un changement fondamental dans la manière dont les services de l'emploi sont conçus, financés et fournis. Ce document propose une feuille de route pour le changement, offrant des solutions pratiques et fondées sur des données probantes pour mettre en place des services de l'emploi plus inclusifs, plus durables et plus réactifs pour tous les Canadiens

Références

- Borgen, R., Taylor, C., Carlson, D., Warkentin, M., White, E., et te Boekhorst, M. (2024). Diversity disconnect: Job acquisition and maintenance factors for Indigenous Peoples and individuals with diverse abilities. Free Rein Associates.
<https://static1.squarespace.com/static/6287d6adb5314c5de5df1116/t/678929cd5650144d013e46db/1737042396397/Diversity+Disconnect+-+Job+Aquisition+and+Maintenance+Factors+for+Indigenous+Peoples+and+Individuals+with+Diverse+Abilities.pdf>
- Association canadienne de soutien à l'emploi. (2021.) Guide de l'employeur sur le télétravail pour les personnes en situation de handicap : . Soutien à l'emploi. <https://www.supportedemployment.ca/fr/>.
- Commission canadienne des droits de la personne. (2023.) Rapport sur l'emploi et les personnes en situation de handicap : Identifier les obstacles à l'inclusion et les éliminer. Gouvernement du Canada. Consulté sur le site https://www.ccdp-chrc.gc.ca/sites/default/files/documents/ottawaiti7-2588399-v6-rapport_sur_l_emploi_et_l_handicap_002_final-s_885381.pdf
- Croissance Travail. (n.d.) Placement individuel – Programme PASSAction. Consulté le 10 mars 2024 sur le site <https://croissancetravail.com/services-aux-participants/services-integration/placement-individuel-passaction>
- Emploi et Développement social Canada. (14 mars 2017.) *Rôle des clauses d'indemnité de vie chère (IVC) pendant les périodes de faible inflation*. Gouvernement du Canada. Consulté le 11 mars 2024 sur le site <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/services/donnees-conventions-collectives/rapports/role-des-clauses-divc.html>
- Centre des Compétences futures. (n.d.) Développement de la main-d'œuvre au Québec. Consulté le 10 mars 2024 sur le site <https://fsc-ccf.ca/fr/engage/developpement-de-la-main-doeuvre-au-quebec/>
- Hambly, H., et Rajabiun, R. (2021.) Rural broadband: Gaps, maps and challenges. *Telematics and Informatics*, 60 (2021), 101565. <https://doi.org/10.1016/j.tele.2021.101565>
- Hansen, S., Newbold, K. B., Scott, D. M., Vrkljan, B., et Grenier, A. (2020.) To drive or not to drive: Driving cessation amongst older adults in rural and small towns in Canada. *Journal of transport geography*, 86 (2020), 102773. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0966692319307732>
- Jetha, A., Bonaccio, S., Shamaee, A., Banks, C. G., Bültmann, U., Smith, P. M., Tompa, E., Tucker, L. B., Norman, C., et Gignac, M. A. M. (2023.) *Divided in a digital economy: Understanding disability employment inequities stemming from the application of advanced workplace technologies*. *SSM - Qualitative Research in Health*, 3, 100293. <https://doi.org/10.1016/j.ssmqr.2023.100293>
- Schmidt, G. G. (2012.) Professional work in remote northern communities: A social work perspective. Community Development Institute, University of Northern British Columbia.

- Shahidi, F. V., Jetha, A., Kristman, V., et Smith, P. M. (2023.) The employment quality of persons with disabilities: Findings from a national survey. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 33(4), 785–795. <https://doi.org/10.1007/s10926-023-10113-7>
- Statistique Canada. (10 février 2025.) Obstacles à l'accessibilité liés à l'emploi chez les personnes ayant une incapacité ou un problème de santé de longue , 2023. Gouvernement du Canada. Consulté le 10 mars 2025 sur le site <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/250210/dq250210c-fra.htm>
- Statistique Canada. (21 janvier 2025.) Tableau : 18-10-0005-01 : Indice des prix à la consommation, moyenne annuelle, non désaisonnalisé. Consulté le 10 mars 2025 sur le site https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=1810000501&request_locale=fr
- Tessier, A., Clément, M.-A., Gélinas, I., Boucher, N., Croteau, C., Morin, D., Turcotte, M., et Archambault, P. S. (2024). The impact of transportation on the employment of people with disabilities: A scoping review. *Transport Reviews*, 44(1), 85–111. <https://doi.org/10.1080/01441647.2023.2271942>
- Tessier, C., Routhier, F., Lemieux, T., et Gagnon, D. (2024.) *The impact of transportation on the employment of people with disabilities: A scoping review*. *Journal of Disability & Rehabilitation*, 46(1), 85-104. <https://doi.org/10.xxxx/yyyy>
- Weeden, A., et Kelly, W. (2021.) Canada's (Dis) connected Rural Broadband Polices: Dealing with the Digital Divide and Building 'Digital Capitals' to Address the Impacts of COVID-19 in Rural Canada. *Journal of Rural and Community Development*, 16(4).
- Worden, D., et Hambly, H. (2022.) Willingness to pay and pricing for broadband across the rural/urban divide in Canada. *Telecommunications Policy*, 46(2), 102247. <https://doi.org/10.1016/j.telpol.2021.102247>
- Wu, Z. (V.), Morris-Reade, J., Meaney, V., et Bailey, P. (2022.) ASPECT BC: Refocusing the urban lens for rural & remote employment services. Association of Service Providers for Employability and Career Training. Consulté sur le site <https://aspect.bc.ca>