

Promotion de la participation à l'emploi pour les jeunes en situation de handicap au Canada

Lauren Renaud*, Rachel Bath*, Ramitha Muralitharan*, Elizabeth Carreiro*, Sagal Ali* et Vanessa Sinclair*

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

Financé par le Laboratoire de l'innovation de l'Association canadienne de soutien à l'emploi (ACSE), avec le soutien du programme d'appui aux initiatives sectorielles du Gouvernement du Canada.

LEADING
THE WAY TO
ACCESSIBLE
EMPLOYMENT



15 janvier 2025

Contenu

Sommaire de gestion	3
Introduction	4
Défis historiques et actuels : le chemin vers l'équité en matière d'emploi.....	5
Données relatives à l'emploi des jeunes en situation de handicap	8
Obstacles à l'inclusion dans la main-d'œuvre	12
Pratiques d'excellence en matière de soutien de l'emploi des jeunes en situation de handicap ..	18
Recommandations.....	21
Conclusion.....	26
Références	28

Sommaire de gestion

Jeunes en situation de handicap : sous-emploi et manque de reconnaissance de l'aptitude à travailler

Les personnes en situation de handicap au Canada se heurtent depuis longtemps à des obstacles à l'emploi. Face à cette situation, des gens ont pris la défense des personnes en situation de handicap et ont lutté pour leurs droits dans le marché de l'emploi et dans la société au sens large. S'il est vrai que leurs efforts ont entraîné des progrès sensibles pour la main-d'œuvre adulte en situation de handicap, la jeunesse en situation de handicap a quant à elle été ignorée.

Ce n'est que depuis peu que la participation de la jeunesse à la main-d'œuvre est mesurée et déclarée. L'enquête canadienne sur l'incapacité 2022 a indiqué que 88,7 % des jeunes en situation de handicap qui n'étaient ni aux études ni en emploi étaient aptes à travailler. Les jeunes en situation de handicap se heurtent toujours à des obstacles systémiques, institutionnels, interpersonnels et individuels. Il s'agit notamment de la stigmatisation et de la discrimination, des problèmes scolaires et familiaux, de la précarité financière, de réseaux sociaux plus petits et d'un manque d'accès à des possibilités cruciales de développement de début de carrière. Ce rapport aborde ces obstacles à l'équité en matière d'emploi ainsi que d'autres pour les jeunes en situation de handicap au Canada, depuis les difficultés historiques jusqu'au panorama actuel de l'emploi des jeunes.

Bien que les problèmes persistent, l'attention porte sur l'amélioration de la participation au marché du travail pour les jeunes en situation de handicap

Au 21^e siècle, l'équité en matière d'emploi pour les jeunes en situation de handicap a fait l'objet d'une attention plus marquée des milieux politiques et culturels et de la recherche. Pour maintenir cette dynamique, il existe une série de choses que les parents et le personnel aidant, les spécialistes de l'emploi et les jeunes en situation de handicap peuvent réaliser.

Un volume toujours plus important de données probantes montre les avantages de pratiques et d'initiatives, comme les expériences professionnelles précoces et le mentorat, pour améliorer les résultats en matière d'emploi des jeunes en situation de handicap. La deuxième partie de ce rapport aborde des stratégies qui reposent sur des données probantes pour soutenir les jeunes en situation de handicap dans leurs parcours vers l'emploi. On y trouvera également des recommandations destinées aux parents, au personnel aidant, aux spécialistes de l'emploi et aux personnes militant elles-mêmes pour leurs droits. Ces recommandations incluent l'exploration de carrière et le développement des compétences, les soutiens au travail et des ressources pour accompagner les jeunes lors de la transition de l'école au travail. Ces stratégies permettent l'expression du plein potentiel des jeunes en situation de handicap afin que cette population puisse s'épanouir dans l'emploi au Canada.

Introduction

L'emploi des jeunes en situation de handicap au Canada est une question qui revêt des aspects historiques, sociaux, économiques et législatifs. Le taux d'emploi des personnes en situation de handicap au Canada demeure inférieur à celui des personnes sans incapacité (Hébert et al., 2024). Parmi les jeunes en situation de handicap de 15 à 24 ans de la population active, 73 % sont en emploi, contre 82 % pour les jeunes sans incapacité (Statistics Canada, 2024a). Il convient de souligner que les jeunes de 15 à 24 ans ont également connu la plus grande croissance du taux d'incapacité parmi toutes les tranches d'âges entre 2017 et 2022, et pourtant leur aptitude à travailler n'est toujours pas reconnue (Statistics Canada, 2024b).¹

Cet exposé de position présente un aperçu global des défis et des possibilités en matière d'emploi pour les jeunes en situation de handicap. Nous commencerons par réaliser un bref historique et une synthèse du mouvement de la défense des intérêts des personnes en situation de handicap dans le contexte de l'emploi depuis les années 1950 à ce jour. Nous reviendrons sur l'intégration des personnes en situation de handicap dans la société ainsi que la mise en place de lois luttant contre la discrimination ou autres. Nous citerons également les efforts continus en matière d'amélioration de l'accessibilité et de la collecte de données. Nous présenterons ensuite des données nationales relatives à l'emploi qui mettent en évidence les écarts entre les jeunes en situation de handicap et les jeunes sans incapacité. Puis, nous discuterons des obstacles à l'emploi que les jeunes en situation de handicap rencontrent, depuis les obstacles systémiques et institutionnels jusqu'aux défis interpersonnels et sociétaux. Pour conclure, nous évoquerons les pratiques d'excellence pour promouvoir un milieu d'emploi où l'inclusion et le soutien se manifestent davantage. Nous partagerons également des recommandations pour les parents, le personnel aidant, les spécialistes de l'emploi et les jeunes en situation de handicap eux-mêmes. La totalité de cet exposé s'inspire des résultats clés de recherches universitaires ou communautaires, de projets de recherche du CCRT ainsi que de données et de témoignages recueillis auprès des services d'emploi du CCRT.

La stigmatisation associée à la capacité et à l'âge, à savoir le **capacitisme** et l'**âgisme** respectivement, et son intersection avec d'autres formes de discrimination jouent un rôle essentiel dans la compréhension de ces défis. L'identité sociale de chaque personne se compose de différentes facettes, comme l'âge, la race, le milieu culturel et religieux ou l'identité de genre ou de sexe. Chacune de ces facettes peut être favorisée ou marginalisée dans la société (Willson et al., 2024). L'interaction entre ces aspects de l'identité et les systèmes de pouvoir, à savoir les structures sociales, économiques et politiques qui façonnent notre société, a donné naissance au concept d'intersectionnalité. Celui-ci a été introduit par la chercheuse féministe noire Kimberly Crenshaw (Crenshaw, 2015).

Les jeunes en situation de handicap se heurtent à des obstacles uniques qui découlent du capacitisme (Center for Disability Rights, 2016) et de l'âgisme (International Federation on Ageing, 2020). De plus, les jeunes en situation de handicap qui appartiennent à d'autres groupes

¹ La définition de tranche d'âges associée avec la « jeunesse » varie selon les outils de recherche et de mesure. Pour Statistique Canada, la tranche d'âges des jeunes est comprise entre 15 et 24 ans (Hébert et al., 2024). Cela dit, la définition de la jeunesse varie dans les recherches. Parfois, elle reprend les personnes âgées de 14 à 22 (LaPoint et al., 2024), de 14 à 24 (Awsumb et al., 2022), de 14 à 25 (Hirano et al., 2018), de 15 à 29 (Lindsay & Ahmed, 2021), de 15 à 30 (Lindsay et al., 2024), de 15 à 34 (Lindsay et al., 2019), et d'autres tranches d'âges. Les programmes de services d'emploi du CCRT ont traditionnellement été offerts à de jeunes adultes entre 15 et 30 ans.

marginalisés peuvent faire face au racisme, au sexisme ou à d'autres formes de discrimination (Willson et al., 2024). Ces phénomènes se manifestent dans tous les aspects de la vie, y compris l'emploi.

Bon nombre des stéréotypes capacitistes et âgistes se ressemblent et sont liés les uns aux autres (WHO, 2021). Ils peuvent cibler aussi bien les membres les plus jeunes de la société que les plus âgés. Ainsi, les personnes en situation de handicap, jeunes ou plus âgées, peuvent être considérées comme moins compétentes. Cela dit, les jeunes en situation de handicap peuvent également se heurter à une stigmatisation aux dommages uniques dans la mesure où l'existence de la situation de handicap peut saboter les attentes des autres quant à la santé, l'indépendance ou les niveaux d'activité des jeunes (WHO, 2021). La société traite parfois les jeunes en situation de handicap comme des enfants ou ne les prend pas au sérieux (Toft et al., 2019). Il arrive que certaines personnes rejettent l'idée que des jeunes puissent être en situation de handicap, surtout quand l'incapacité n'est pas visible. Ces personnes adoptent alors une position hostile envers les jeunes en situation de handicap et leurs demandes de soutien (Wayland et al., 2022). Ceci constitue un défi de taille, car les situations de handicap les plus fréquentes chez les jeunes sont liées à la santé mentale et aux difficultés d'apprentissage et, en général, celles-ci ne sont pas visibles (Hébert et al., 2024). Les situations de handicap liées à la santé mentale sont particulièrement stigmatisées dans notre société (Woodgate et al., 2020) et dans nos milieux de travail (Santuzzi et al., 2014).

Cet exposé de position se concentre sur l'intersection de l'âge (jeunes) et de l'incapacité en abordant les obstacles à l'emploi qui résultent de l'intersection de l'âgisme et du capacitisme.

Défis historiques et actuels : le chemin vers l'équité en matière d'emploi

Afin de bien comprendre l'état actuel de l'emploi pour les jeunes en situation de handicap, il est utile de revenir sur les développements historiques qui ont façonné ce paysage. Bien que bon nombre de ces développements sont nés de la défense des intérêts de la communauté des personnes en situation de handicap en général, ils ont également exercé un impact sensible sur l'emploi pour les jeunes en situation de handicap.

Depuis les années 1950, les organisations de défense des personnes en situation de handicap ont joué un rôle essentiel dans l'évolution des opinions et des politiques relatives à l'incapacité et à l'emploi. Elles ont créé de nouvelles possibilités d'emploi pour les personnes en situation de handicap au Canada. Cette rubrique revient sur quelques-uns des jalons les plus significatifs dans l'histoire de l'incapacité et de l'emploi au Canada au cours des 70 dernières années.

Des années 1950 aux années 1970

Jusqu'aux années 1970, l'incapacité s'interprétait principalement selon le **modèle médical** : l'incapacité constituait un problème ou une « déficience » qu'il fallait régler à l'aide de traitements médicaux. Les organisations de défense des personnes en situation de handicap dans les années 1950 et 1970 ont lutté pour leur inclusion dans la société, mais l'incapacité était toujours considérée comme un problème à « régler ».

Au 18^e siècle au Canada, il était fréquent de retirer les personnes en situation de handicap, intellectuel ou lié à la santé mentale, de leurs communautés en vue de les placer dans des institutions qui leur offraient très peu de contrôle sur leur propre vie (Inclusion Outreach, 2023).

Dans les années 1950 et 1970, des groupes de familles et des spécialistes de la réadaptation ont remis en question la croyance selon laquelle il fallait séparer les personnes en situation de handicap de la société. Il était temps de revendiquer l'inclusion et la participation de ces personnes (Galer, 2018). Ces organisations de défense ont contribué à la création de possibilités de travail pour les personnes en situation de handicap au sein de leurs communautés (Galer, 2018). Les ateliers protégés sont apparus à cette époque. Ils offraient un lieu de travail pour les personnes en situation de handicap, mais bien souvent l'exploitation était la norme, car ces ateliers ne respectaient pas le droit du travail, comme le salaire minimum, par exemple. Ces ateliers protégés empêchaient également la participation des personnes en situation de handicap au marché du travail principal (IRIS, 2021).

Des années 1970 aux années 1990

Alors que ces premières organisations de défense des personnes en situation de handicap cherchaient à les intégrer dans les milieux de travail canadiens, l'incapacité était toujours considérée comme un problème à résoudre médicalement (Galer, 2018). Au cours des années 1970 et 1980, de jeunes activités en faveur des droits des personnes en situation de handicap ont commencé à contester cette idée et à promouvoir le **modèle social du handicap** (Galer, 2018). Selon ce modèle social, l'incapacité résulte de la combinaison de l'état de l'individu et des obstacles présents dans son environnement (Pianosi et al., 2023).

Les organisations de défense des personnes en situation de handicap ont contribué aux nombreuses réalisations de cette période qui ont profondément changé le paysage de l'emploi pour les jeunes en situation de handicap au Canada. Ainsi, en 1982, les personnes en situation de handicap ont reçu le statut de groupe désigné pour la protection de leurs droits dans la Charte canadienne des droits et libertés (Canadian Charter of Rights and Freedoms, 1983). À ce jour, la Charte protège les jeunes en situation de handicap contre toute forme de discrimination et de harcèlement à leur entrée dans la main-d'œuvre (McColl et al., 2017; Prince, 2023).

À partir de 1985, les employeurs sous réglementation fédérale ont été obligés de fournir des mesures d'adaptation raisonnables dans le cadre de Loi canadienne sur les droits de la personne (Canadian Human Rights Act, 1985). En 1986, l'adoption de la Loi sur l'équité en matière d'emploi devait éliminer les désavantages liés à l'incapacité ou à d'autres identités protégées ; la loi a été modifiée en 1995 (Employment Equity Act, 1995). La même année (1986), le Comité spécial sur les invalides et les handicapés du gouvernement encourageait Statistique Canada à recueillir des données sur les personnes en situation de handicap, ce qui allait donner naissance à l'Enquête sur la santé et les limitations d'activités (Special Committee on the Disabled and the Handicapped, 1981; Statistics Canada, 1988).

2000 à ce jour

Depuis le 20^e siècle, la défense des personnes en situation de handicap a réalisé de grands progrès. Le modèle social du handicap a été intégré à des lois essentielles, comme la Loi canadienne sur l'accessibilité (L.C. 2019, ch. 10).

La LCA vise à faire du Canada un pays exempt d'obstacles d'ici 2040 (Employment and Social Development Canada, 2025). En tant que première loi nationale sur l'accessibilité au Canada, la LCA impose l'identification, l'élimination et la prévention proactives des obstacles dans plusieurs domaines prioritaires qui ont un impact sur les jeunes en situation de handicap, dont l'emploi (ACA, SC 2019, c. 10). La LCA introduit également des concepts modernes dans le texte, dont l'intersectionnalité, qui reconnaît que différents éléments de l'identité d'une personne déterminent

l'impact des obstacles. Ce point est essentiel pour les jeunes en situation de handicap, un groupe démographique divers et qui grandit rapidement au Canada (Hébert et al., 2024).

Aujourd'hui, on place de plus en plus l'accent sur le renforcement de l'inclusion dans les politiques, les lois et la participation sociale par l'intermédiaire de l'amélioration de l'accessibilité. Cette attention portée à l'accessibilité et l'amélioration des stratégies de collecte de données sur l'incapacité ont simplifié l'identification et l'élimination des obstacles à l'emploi pour les jeunes.

Ce qui se mesure s'exécute : pour une amélioration de la collecte de données sur l'incapacité.

Récemment encore, la stratégie du Canada en matière de données sur l'incapacité manquait d'efficacité pour assurer le suivi des expériences des jeunes en situation de handicap. En réalité, il aura fallu attendre les alentours de 2017 pour que le terme « jeune » commence à apparaître dans les publications de collecte de données nationales, comme l'Enquête canadienne sur l'incapacité (ECI). Avant cette date, les données relatives aux jeunes étaient souvent associées aux données relatives aux adultes en âge de travailler.

L'utilisation du terme « Jeune » dans les publications de l'ECI à partir de 2017 traduit une prise de conscience croissante du caractère unique des expériences de ce groupe. D'après le premier Rapport sur l'état de la jeunesse du Canada publié en 2021, le terme « jeune » désigne les personnes qui se trouvent dans la « période entre l'adolescence et le début de l'âge adulte » (Canadian Heritage, 2021). La tranche d'âges adoptée par Statistique Canada pour les jeunes (15 à 24 ans) couvre une phase importante du développement humain qui n'a été que récemment reconnue. Cette phase, baptisée « âge de l'adulte émergeant » par le psychologue Jeffrey Arnett, correspond à une phase de changement, d'exploration et d'indépendance croissante, y compris au travail (Arnett, 2000). La reconnaissance croissante des jeunes en tant que segment démographique unique reflète également des tendances comme, la parentalité et les mariages tardifs, ainsi que de plus longues périodes consacrées à l'éducation (Arnett, 2000).

Les éditions 2017 et 2022 de l'ECI contiennent également des questions plus détaillées sur l'incapacité. Par exemple, les questions d'identification des incapacités, introduites en 2017, permettent d'identifier plus efficacement les personnes ayant une incapacité liée à la santé mentale (Furrie, 2018). Ceci se révèle particulièrement important pour comprendre l'incapacité chez les jeunes, dans la mesure où l'ECI de 2022 a dévoilé que près de deux tiers des incapacités chez les jeunes étaient liées à la santé mentale (Vergara & Hardy, 2024). L'édition 2022 de l'ECI a également intégré des données relatives au sexe et au genre, à l'orientation sexuelle, à la sécurité alimentaire et à l'itinérance. Cela a permis de mieux comprendre la diversité des obstacles rencontrés par les jeunes en situation de handicap dans différents domaines de leur vie (Pianosi et al., 2023). Enfin, l'ajout de variables relatives aux obstacles à l'accessibilité devrait fournir des renseignements sur les obstacles que rencontrent les jeunes en situation de handicap dans l'emploi.

La collecte de données modernisées par l'intermédiaire de l'ECI permet aux responsables des politiques et aux organismes de défense communautaire de mieux planifier et évaluer les services, les programmes et les politiques en rapport avec les jeunes en situation de handicap au Canada. Des mesures actuelles, par exemple, les bourses d'études pour jeunes en situation de handicap, comme la Bourse d'études canadienne pour étudiants ayant une invalidité (Government of Canada, 2024a) ou des initiatives axées sur l'emploi et les compétences, comme la Stratégie emploi et compétences jeunesse (Government of Canada, 2024b), peuvent être

élargies et améliorées à l'aide de stratégies et d'initiatives adaptées aux besoins des jeunes en situation de handicap.

Afin de traduire ces informations en action, il convient de comprendre l'état de la participation des jeunes dans la main-d'œuvre. La section suivante présente les données nationales relatives à l'emploi des jeunes en situation de handicap de 1986 à 2022. Elle met en lumière le taux d'emploi et le taux d'activité. Ces données éclairent les progrès réalisés et les défis à relever.

Données relatives à l'emploi des jeunes en situation de handicap

Cela fait plus de 40 ans que Statistique Canada récolte des informations sur l'incapacité. Tout a débuté avec l'Enquête sur la santé et l'incapacité au Canada (ESIC) en 1981, suivie par l'Enquête sur la santé et les limitations d'activités (ESLA) en 1986 et 1991, l'Enquête sur la participation et les limitations d'activités (EPLA) en 2001 et 2006 et plus récemment, l'Enquête canadienne sur l'incapacité (ECI) en 2012, 2017 et 2022 (Statistics Canada, 2014).

L'amélioration de notre compréhension de l'incapacité s'est accompagnée d'une modification des concepts et des méthodes employées pour mesurer les statistiques relatives à l'incapacité (Statistics Canada, 2014). L'introduction des questions d'identification des incapacités dans l'ECI représente un des changements les plus notoires. Ces questions constituent un outil d'enquête qui adopte une approche démedicalisée de l'identification des obstacles associés à l'incapacité. La démarche adoptée pour l'évaluation des types d'incapacité est plus cohérente que celle des outils antérieurs (Grondin, 2016; Statistics Canada, 2014).

Ce n'est qu'à partir de 2017 et 2022 (Pianosi et coll., 2023) que la comparabilité a commencé à être prise en compte dans la conception des enquêtes sur l'incapacité. Ceci explique pourquoi notre confiance dans les données de participation à l'emploi des jeunes en situation de handicap est quelque peu limitée. Par exemple, les modifications introduites au fil des années dans la définition de l'incapacité et les méthodologies employées rendent impossible l'utilisation de ces enquêtes pour signaler les changements dans les taux d'incapacité au fil du temps (Statistics Canada, 2023a). En d'autres termes, depuis le début des années 1980 jusqu'aux années 2000, les outils de collecte de données employés dans l'ESLA et l'EPLA n'auraient probablement pas inclus l'ensemble des jeunes en situation de handicap. Ainsi, un grand nombre, voire la majorité, de jeunes en situation de handicap lié à la santé mentale a probablement été ignoré.

La section suivant reprend les données d'emploi de 1986 à 2022. Ces données suggèrent que les jeunes en situation de handicap enregistrent constamment des taux d'emploi inférieurs à ceux de leurs homologues sans incapacité. En tenant compte des mises en garde relatives à la comparabilité des données, les figures 1 et 2 ci-dessous montrent les taux d'emploi et d'activité estimés parmi les jeunes en situation de handicap pour la majorité des années où l'étude a été réalisée, sur la base des données disponibles pour des variables comparables (1986, 2001, 2006, 2012, 2017 et 2022). S'il est vrai que les différences entre les outils de collecte des données compliquent les comparaisons, les données suggèrent que cet écart ne s'est pas réduit. En fait, il se pourrait même qu'il se soit agrandi.

Taux d'emploi et taux d'activité historiques pour les jeunes en situation de handicap - Éléments connus et inconnus

Les microdonnées de l'ESLA 1986 et 1991 et de l'EPLA 2001 et 2006 étaient accessibles au public par l'intermédiaire du dépôt Dataverse canadien Borealis. Tous les jeux de données, à l'exception de celui de l'ESLA 1991, contenaient les données nécessaires pour comparer les taux d'emploi des jeunes de la tranche d'âges de 15 à 24 ans (Statistics Canada, 2023b, 2023c, 2023d). Les variables de groupe d'âge dans le fichier des microdonnées de l'ESLA 1991 se limitaient à la plage 15-34 ans et, par conséquent, cette année de référence a été exclue de notre analyse. Les statistiques de l'ECI 2012, 2017 et 2022 pour la tranche d'âges 15-24 ont été publiées en ligne, à l'exception du taux d'emploi des jeunes sans incapacité de l'ECI 2012 (Statistics Canada, 2015, 2024a).

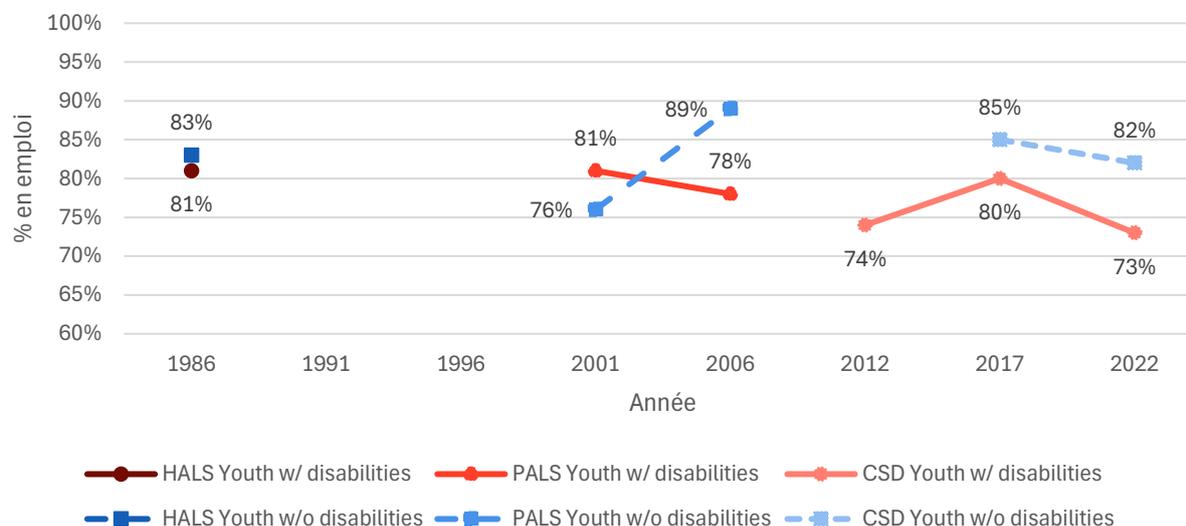
Afin de comparer les taux d'emploi entre les années de référence, les microdonnées de l'ESLA 1986 et de l'EPLA 2001 et 2006 ont été analysées dans R avec l'aide du paquet *survey* (Lumley et al., 2024) en vue de calculer des estimations pondérées des taux d'emploi pour les jeunes de 15 à 24 ans en situation de handicap et sans incapacité.²

L'absence d'une catégorie d'incapacité liée à la santé mentale avant l'ECI représente un défi pour l'interprétation, surtout depuis la prévalence désormais reconnue des incapacités liées à la santé mentale. L'introduction de mesures relatives à l'incapacité liée à la santé mentale et la reclassification d'autres types interrompent la continuité des données récoltées pour l'ESLA, l'EPLA et l'ECI. Nous avons illustré cette discontinuité en représentant les données de chaque enquête par une ligne distincte. De plus, Statistique Canada indique qu'il est probable que de nombreuses comparaisons entre l'ECI 2012 d'une part et l'ECI 2017 et 2022 d'autre part, ne soient pas exactes en raison de changements dans la méthodologie appliquée aux questions de filtrage utilisée dans le recensement pour identifier des personnes qui pourraient peut-être participer à l'ECI (Cloutier et al., 2018; Pianosi et al., 2023). Les données ci-dessous sont présentées en l'état. Nous vous mettons en garde contre l'utilisation de ces données pour tirer des conclusions fermes sur les valeurs historiques de l'emploi des jeunes et leur taux d'activité. Nous pensons toutefois que ces données demeurent précieuses pour appuyer notre compréhension des tendances générales dans l'emploi des jeunes au fil du temps. Elles permettent également d'illustrer les changements intervenus dans l'approche nationale de la mesure au Canada.

La Figure 1 reprend les taux d'emploi estimés pour les jeunes dans la main-d'œuvre en situation de handicap (lignes rouges continues) et sans incapacité (lignes pointillées bleues) entre 1986 et 2022, en notant que les données étaient disponibles pour les années comprises entre 1986 et 2001. Sauf en 2001, les données suggèrent que le taux d'emploi des jeunes en situation de handicap a généralement été inférieur à celui des jeunes sans incapacité (un taux de comparaison pour les jeunes sans incapacité n'était pas disponible en 2012).

² Une estimation pondérée tient compte des biais d'échantillonnage potentiels en attribuant un facteur de pondération de population à chaque personne interrogée. Ceci cherche à indiquer le nombre de personnes dans la population générale représentées par la personne interrogée. Les estimations pondérées contribuent à garantir que les estimations reflètent les statistiques réelles de la population d'intérêt.

Figure 1. Estimations des taux d'emploi des jeunes dans la population active, 1986-2022



Statistique Canada (2024a; 2023b; 2023c; 2023d; 2015)³

Dans la mesure où les outils de collecte de données antérieurs ont probablement exclu de nombreux jeunes en situation de handicap, principalement des jeunes avec des incapacités liées à la santé mentale, il se peut que l'écart en matière d'emploi de 1986 à 2006 soit plus grand que ce que suggèrent les données ci-dessus. Le taux d'emploi pour les jeunes ayant une incapacité liée à la santé mentale était, en 2023, 5,1 points de pourcentage inférieur à celui des jeunes sans incapacité. Ceci indique que cette population se heurte à de nombreux obstacles à l'emploi (Vergara & Hardy, 2024). Le manque de questions propres à la santé mentale dans les outils de filtrage antérieurs signifie qu'il se peut que des jeunes avec des incapacités liées à la santé mentale aient été placés dans le groupe des jeunes sans incapacité. Cet élément pourrait avoir diminué les statistiques d'emploi reportées pour les jeunes sans incapacité et gonflé celles des jeunes en situation de handicap.

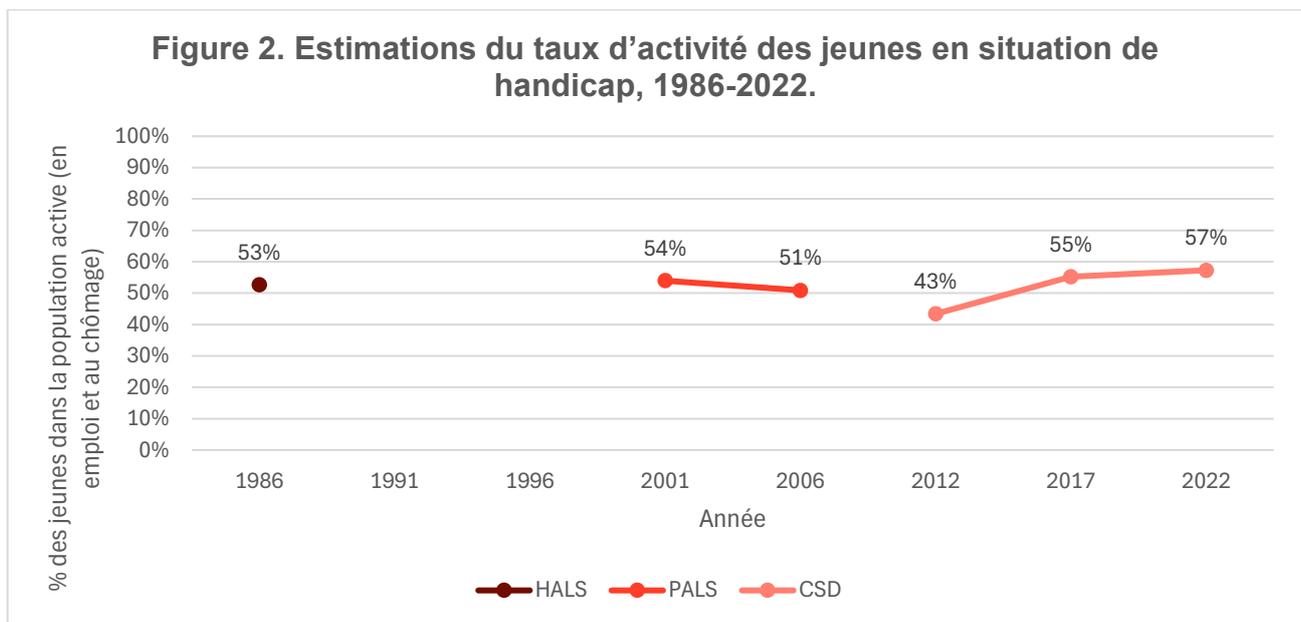
Les données ci-dessus représentent les taux d'emploi pour les jeunes qui *appartenaient à la population active*.⁴ Bien entendu, de nombreuses raisons peuvent expliquer pourquoi des jeunes ne participent pas à la population active, par exemple la poursuite des études ou des formations. Cela étant, les jeunes en situation de handicap dans la population active déclarent régulièrement des taux d'emploi inférieurs à ceux des jeunes sans incapacité (sauf en 2001). L'écart en matière

³ Les conclusions présentées ici représentent les opinions des auteurs. Il ne s'agit pas d'une reconnaissance de ce produit par Statistique Canada. Toutes les données sont reproduites et distribuées « en l'état » avec l'autorisation de Statistique Canada.

⁴ La variable relative à l'état de population active dans l'EPLA, l'ESLA et l'ECI provient de l'Enquête sur la population active. Les personnes *dans la population active* sont les personnes en emploi ou au chômage; les autres personnes ne sont pas considérées comme des membres de la population active (Usalca et Kinack, 2017; Enquête sur la population active canadienne, mai 1976). Une personne au chômage est comptabilisée dans la population active si elle cherche activement un emploi, si elle ne cherche pas un emploi, mais a été licenciée sous certaines conditions ou si elle ne cherche pas un emploi, mais a trouvé un travail qu'elle débutera au cours des quatre prochaines semaines maximum et si elle est disponible pour travailler.

d'emploi signalé s'est agrandi pour passer de 2 % en 1986 à un maximum historique de 11 % en 2006, pour revenir plus récemment à 9 %.

Pour le contexte, la Figure 2 montre les taux d'activité estimés pour les jeunes en situation de handicap entre 1986 et 2022. Ces données suggèrent que le taux d'activité a été relativement régulier (entre 51 et 57 %) tout au long de la période, sauf au cours de l'année 2012. Le taux d'activité a chuté pour atteindre 42 % en 2012, ce qui reflète, du moins en partie, les changements dans les outils de filtrage de l'incapacité mentionnés ci-dessus. Les taux d'activité signalés ont atteint des valeurs maximales historiques en 2017 et 2022.



Statistique Canada (2024a; 2023b; 2023c; 2023d; 2015)³

Des informations manquent encore sur le taux d'activité et les besoins des jeunes en situation de handicap à l'intersection d'identités marginalisées, comme la jeunesse racisée, la jeunesse de la communauté nouvelle arrivante et les jeunes des groupes de minorités sexuelles et de genres. Ainsi, l'ECI 2022 nous a appris que les personnes en situation de handicap sont généralement moins susceptibles d'être employées que les personnes sans incapacité. Quand ces données sont scindées selon les groupes racisés au Canada, on remarque que l'écart en matière d'emploi est le plus important pour personnes en situation de handicap originaires de l'Asie occidentale (écart de 23,2 %), noires (écart de 21,2 %) et originaires des Philippines (20,3 %) (Vergara & Hardy, 2024). Ces données n'ont toutefois pas été scindées par groupe d'âge au moment de rédiger cet exposé. Nous savons également que les jeunes en situation de handicap sont plus susceptibles de se déclarer membres des communautés 2ELBGTQ+ que les personnes en situation de handicap plus âgées (Rabinowitz, 2024) et que les jeunes membres des communautés 2ELBGTQ+ en situation de handicap sont plus susceptibles d'avoir plusieurs incapacités que les jeunes qui n'appartiennent pas à ces communautés (Rabinowitz, 2024). Pour soutenir l'inclusion d'une jeunesse diverse en situation de handicap, il convient de mieux comprendre ces données.

Données récentes relatives à l'emploi des jeunes en situation de handicap

Ces dernières années, le taux d'emploi des jeunes en situation de handicap est resté inférieur à celui des jeunes sans incapacité. Entre l'ECI 2017 et l'ECI 2022, conçues pour pouvoir faire l'objet de comparaisons directes, l'emploi des jeunes dans la population active a reculé de 7 points de pourcentage, tandis que l'écart entre les jeunes en situation de handicap et les jeunes sans incapacité est passé de 5 à 9 %. Si l'on inclut les jeunes qui n'étaient pas dans la population active, le taux d'emploi des jeunes en situation de handicap entre 2017 et 2022 change à peine (44 % contre 42 %), par contre, le pourcentage des jeunes au chômage passe de 11 % à 16 % (Statistics Canada, 2024a). Environ 282 850 jeunes, soit 89 % des jeunes en situation de handicap ni en emploi ni aux études sont aptes à travailler (Statistics Canada, 2024b).

Les taux d'incapacité des jeunes augmentent également. En 2017, 13 % des jeunes de 15 à 24 ans étaient en situation de handicap (Morris et al., 2018). Ce chiffre est passé à 20 % en 2022, soit l'augmentation la plus forte, toutes tranches d'âges confondues (Hébert et al., 2024). L'incapacité liée à la santé mentale demeure une préoccupation de taille pour les jeunes au Canada. Les incapacités les plus fréquentes parmi les jeunes en 2022 étaient liées à la santé mentale. La prévalence de ce type d'incapacité a également connu la croissance la plus forte parmi tous les types d'incapacité (Hébert et al., 2024). Les jeunes ayant une incapacité liée à la santé mentale affichent en moyenne un taux d'emploi inférieur par rapport aux jeunes en situation de handicap (Vergara & Hardy, 2024).

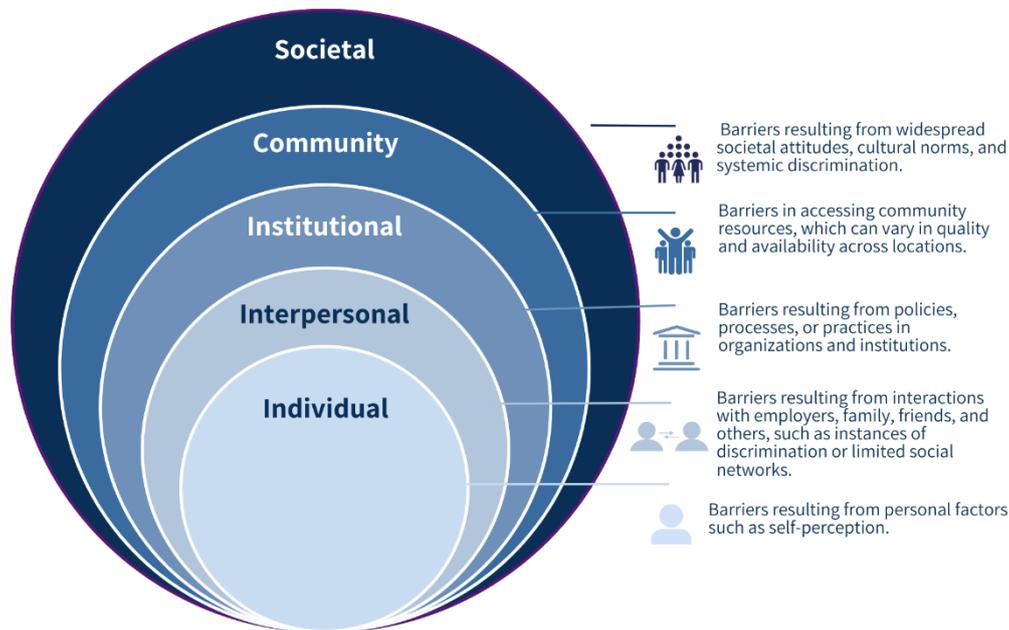
Les incapacités liées à la santé mentale sont très fréquentes dans la population étudiante postsecondaire. Près de 20 % de la population étudiante, soit près d'une personne sur cinq, a une incapacité de ce genre (Wiens et al., 2020). Une recherche longitudinale continue menée par le CCRT sur la population étudiante postsecondaire au Canada a montré que près de 43% des membres de la population étudiante en situation de handicap avaient une incapacité liée à la santé mentale. Les résultats préliminaires de cette étude ont également indiqué que l'incapacité liée à la santé mentale est reliée aux attentes en matière de recherche d'emploi après l'obtention du diplôme, au point où les membres de la population étudiante avec une incapacité liée à la santé mentale s'attendent à prendre plus de temps pour décrocher leur premier emploi ($r = .20, p = .001$).

Obstacles à l'inclusion dans la main-d'œuvre

Cette section est consacrée aux obstacles à l'emploi pour les jeunes dans cinq systèmes reliés : la sphère individuelle, les relations interpersonnelles, les institutions, les communautés et la société (Pike et al., 2015).

Les obstacles dressés par le capacitisme et l'âgisme touchent tous les domaines de la vie, y compris l'emploi. De plus, les obstacles à différents niveaux peuvent s'influencer les uns les autres. Ainsi, des préjugés capacitistes largement répandus dans les médias et la culture, un obstacle sociétal, peuvent avoir un impact sur la manière dont les personnes se perçoivent ; ou encore, des préjugés et des discriminations individuelles peuvent se cristalliser dans des politiques et des pratiques institutionnelles. La Figure 3 illustre et définit les cinq niveaux d'obstacles abordés dans cette section.

Figure 3. Schéma représentant les cinq niveaux d'obstacle à l'emploi.



Obstacles sociétaux

Pauvreté

La précarité financière constitue un des obstacles à l'emploi les plus perniciose pour les jeunes en situation de handicap. Par rapport à la grande majorité des autres nations riches et développées, le Canada offre peu de soutien financier aux personnes en situation de handicap. Seuls trois pays consacrent moins de leur PIB aux prestations pour les personnes en situation de handicap : la Corée du Sud, la Turquie et le Mexique (Organization for Economic Co-operation and Development, 2019; Raphael et al., 2020). D'après l'ECI 2022, les jeunes en situation de handicap sont plus susceptibles que n'importe quelle autre tranche d'âges de personnes en situation de handicap de vivre dans la pauvreté. Les jeunes en situation de handicap sont également deux fois plus susceptibles que les personnes âgées en situation de handicap de vivre dans la pauvreté (Hébert et al., 2024). La pauvreté est également plus prévalente parmi les jeunes en situation de handicap des minorités visibles (Lindsay et al., 2023a). Cette situation a de grandes répercussions sur l'emploi dans la mesure où des prérequis, comme l'éducation postsecondaire, la formation à l'emploi ainsi que de nombreux services de santé (par exemple, médicaments sur ordonnance, services de santé alliés) ne reçoivent pas de financement public (Raphael et al., 2020).

Attitudes et normes culturelles

Les attitudes, croyances et normes capacitistes largement répandues constituent d'autres obstacles sociétaux. Le capacitisme est incrusté dans les médias et la culture. Il se manifeste ouvertement dans les médias sociaux ou au travers de représentations incorrectes à la télévision, dans les films et les publicités (Hughes, 2017; Loepky, 2021; Nario-Redmond et al., 2019). Le capacitisme se perpétue également par l'intermédiaire du langage, y compris par l'utilisation d'insultes capacitistes explicites, mais également par l'utilisation de mots communs comme « bête », « boiteux » ou « fou » (Cousens, 2020; Hughes, 2017; Loepky, 2021). Dans la main-d'œuvre, les normes et les conventions en vigueur dans les processus de recrutement et d'embauche ainsi que les qualifications requises (par exemple, accès à un véhicule ; attentes

rigides pour lever des charges ou être en position debout ou des exigences ambiguës comme « solides compétences en communication ») peuvent créer des obstacles à l'emploi, d'autant plus quand ces ⁵exigences du poste ne sont pas authentiques (CAN/ASC-1.1:2024 - Employment, 2024; Loeppky, 2021).

Obstacles communautaires

Éducation publique

La disponibilité et la qualité des ressources et des infrastructures communautaires varient selon les provinces, les régions et les municipalités. L'école primaire et secondaire joue un rôle essentiel, car il s'agit d'institutions qui obtiennent un financement public pour appuyer l'apprentissage ainsi que le développement précoce des compétences et l'exploration de carrière. Au Canada, les écoles secondaires proposent parfois une préparation à l'emploi par l'intermédiaire de contenu sur la carrière, d'orientation professionnelle, de programmes de préparation à la formation en apprentissage, de programmes d'alternance travail-études, de programmes à crédit double, de diplômes spécialisés et de programmes de formation technique/professionnelle (Social Research and Demonstration Corporation, 2020). Cela dit, la disponibilité de ces options varie d'une province à l'autre ou d'une administration scolaire à l'autre. Il se peut également que certaines de ces options ne soient pas disponibles dans des écoles sous-financées ou en sous-effectif (Social Research and Demonstration Corporation, 2020) ou lorsque des partenariats entre les écoles et des organisations (par exemple, employeurs, organisations de bénévoles) font défaut (Awsumb et al., 2022). Le manque d'accès à des ressources de préparation à la carrière dans l'offre scolaire ou extrascolaire constitue un obstacle à l'emploi pour beaucoup de jeunes.

Même lorsque ces ressources sont disponibles pour des jeunes en situation de handicap, l'accès à celles-ci peut s'accompagner d'autres défis. Par exemple, les équipes d'orientation professionnelle ne sont pas toujours formées au travail avec des jeunes en situation de handicap (Awsumb et al., 2022; LaPoint et al., 2024; Lindsay et al., 2015); les prestataires de services peuvent supposer que les jeunes en situation de handicap n'ont aucun intérêt pour ces programmes ou ne sont pas en mesure de participer aux activités de préparation à l'emploi (Awsumb et al., 2022); les stages coopératifs ou autres stages de préparation à la carrière ne sont pas forcément accessibles ou les employeurs peuvent hésiter à accueillir des jeunes en situation de handicap (Awsumb et al., 2022; Lindsay et al., 2019); les éducatrices et les éducateurs peuvent ignorer l'existence de service de formation professionnelle pour les jeunes en situation de handicap (Awsumb et al., 2022; Carter et al., 2021; LaPoint et al., 2024).

Services communautaires

Au-delà de l'école secondaire, les jeunes en situation de handicap peuvent se heurter à des obstacles au niveau de l'accès aux services de recherche d'emploi, notamment des obstacles d'accessibilité physiques (Lindsay et al., 2015). Ces difficultés peuvent s'ajouter à d'autres obstacles, comme l'absence de services culturellement compétents (Castruita Rios et al., 2023; Lindsay et al., 2023a). Les jeunes de la communauté nouvelle arrivante au Canada peuvent également éprouver des difficultés au moment de s'orienter dans le système et de trouver les soutiens disponibles (Hirano et al., 2018).

⁵ Ici, « *authentique* » désigne des exigences qui sont vraiment nécessaires à l'exécution des tâches.

Transport

Le manque d'options de transport accessible peut également empêcher les jeunes de se rendre au travail ou de participer à des activités bénévoles ou à des placements (Awsumb et al., 2022; Lindsay, 2011). Les jeunes en situation de handicap particulier, dont certaines incapacités cognitives, visuelles et médicales, ne sont pas toujours en mesure de conduire un véhicule et doivent dès lors compter sur des modes de transport alternatifs (O. Reg. 340/94 Drivers' Licenses, n.d.). Cela dit, la disponibilité et l'accessibilité des transports en commun varient. En plus des difficultés liées à l'accessibilité physique, les jeunes en situation de handicap font parfois l'objet de harcèlement ou se voient refuser le service. Certaines personnes vont jusqu'à affirmer que les jeunes en situation de handicap dérangent dans les transports en commun (Wayland et al., 2022).

Obstacles institutionnels

Les jeunes en situation de handicap rencontrent également des obstacles au niveau institutionnel, par exemple dans les institutions postsecondaires et dans les milieux de travail.

Institutions postsecondaires

Une éducation postsecondaire est une exigence fréquente pour trouver un emploi au Canada (Dolmage, 2017). Bien que l'écart en matière d'éducation postsecondaire entre jeunes en situation de handicap et jeunes sans incapacité se réduit, les inégalités sur le marché de l'emploi pour les diplômées et les diplômés en situation de handicap persistent (Chatoor, 2021). La population étudiante en situation de handicap vit des réalités liées à la stigmatisation, à la discrimination et à d'autres obstacles institutionnels qui les empêchent de profiter de mesures d'adaptation. Souvent, ces jeunes doivent défendre leurs propres intérêts pour obtenir les soutiens nécessaires (Ball & Traxler, 2024; Kreider et al., 2015; Owenz et al., 2024). Les jeunes en situation de handicap invisible peuvent subir une stigmatisation plus grande que les jeunes dont l'incapacité est visible (Santuzzi et al., 2014). Une recherche longitudinale continue menée par le département de recherches du CCRT suggère que plus de la moitié (environ 56 %) de la population étudiante dans les institutions postsecondaires a une incapacité invisible.

La qualité et la disponibilité des services de carrière varient d'une institution à l'autre (Goodall et al., 2022). Les efforts en matière d'accessibilité dans les services de carrière postsecondaires et les espaces parallèles sont en retard par rapport à ceux réalisés dans les classes. Cela limite les possibilités de développement professionnel précoce pour la population étudiante en situation de handicap (NEADS, 2018). Les soutiens pour la transition des diplômées et diplômés en situation de handicap de l'école au travail manquent également (Goodall et al., 2022; NEADS, 2018).

Transition de l'école à l'emploi

Les obstacles dans les institutions postsecondaires font souvent leur apparition dans les milieux de travail (Dollinger et al., 2024). Les jeunes en situation de handicap sont peut-être moins susceptibles de trouver un emploi en raison de procédures de candidature inaccessibles ou discriminatoires, d'un manque de ressources pour soutenir le personnel en situation de handicap (surtout dans les petites et moyennes entreprises), de l'absence de politiques et de procédures en matière d'accessibilité dans le milieu de travail et d'une faible quantité d'emplois accessibles (Lindsay et al., 2015, 2024; Lindsay & DePape, 2015; Vincent & Fabri, 2022). Après l'embauche, il peut arriver que les jeunes en situation de handicap fassent l'objet d'une discrimination en matière de salaire (Lindsay et al., 2023b). Face à l'augmentation au Canada du nombre d'emplois à temps partiel, temporaires ou contractuels sans prestations sociales, des jeunes en situation de handicap qui ne peuvent accéder à un emploi permanent à temps plein peuvent

décider de demander des prestations d'invalidité au gouvernement au lieu d'accepter un travail précaire (Lewis & Dijkema, 2022).

Obstacles interpersonnels

La stigmatisation, les stéréotypes et la discrimination de la part de pairs, de membres de la famille, d'employeurs, de membres de la communauté, de prestataires de services et du personnel d'éducation peuvent également constituer des obstacles pour les jeunes en situation de handicap (Graham et al., 2015; Lindsay et al., 2024; Lindsay & DePape, 2015; Wehman et al., 2015). Les stéréotypes capacitistes, tels que la croyance selon laquelle les personnes en situation de handicap sont incompetentes, ainsi que les attitudes stigmatisantes, comme l'altérisation en raison de l'incapacité, exercent un impact dans le quotidien et la recherche d'emploi des jeunes en situation de handicap (Lindsay, 2011).

Stigmatisation de l'employeur et idées fausses

Les préjugés des employeurs, la discrimination et leur manque de connaissances au sujet des personnes en situation de handicap représentent un obstacle à l'embauche et à la rétention du personnel en situation de handicap, y compris les jeunes (Lindsay, 2011; Lindsay et al., 2015; Lindstrom et al., 2013; Woodgate et al., 2020). Les employeurs hésitent souvent à engager des personnes en situation de handicap, par crainte du coût des mesures d'adaptation (malgré les preuves du contraire), d'une baisse de la productivité ou d'une exposition à un risque de poursuites judiciaires (Bonaccio et al., 2020).

Attentes et implication des parents et des personnes aidantes

Les parents et les personnes aidantes peuvent créer des obstacles à l'emploi pour les jeunes en situation de handicap par l'intermédiaire d'une implication excessive ou insuffisante. Les suppositions incorrectes relatives à l'aptitude au travail de leurs enfants représentent un autre obstacle (Awsumb et al., 2022; Blustein et al., 2016; Carter et al., 2011; Lindsay et al., 2012; Trainor et al., 2008; Wehman et al., 2015). Par rapport à ce que l'on observe dans les familles de jeunes sans incapacité, les familles des jeunes en situation de handicap s'attendent moins à voir leurs enfants entrer dans la population active (Lindsay et al., 2015; Lindstrom et al., 2013).

L'implication excessive des parents peut se manifester par la participation à l'entrevue de leur enfant, des appels téléphoniques au nom de l'enfant ou l'exigence d'un travail à proximité de la maison, même si les possibilités d'emploi se trouvent ailleurs (Lindsay et al., 2015, 2017). Les jeunes, dont les parents ou les personnes aidantes s'impliquent de trop dans le processus, perdent de leur indépendance dans la recherche d'emploi (Awsumb et al., 2022). Une recherche évaluative auprès de la clientèle des services d'emploi de la CCRT a également indiqué que les jeunes dont les parents ou les personnes aidantes s'impliquaient de trop, réussissaient moins dans leur recherche d'emploi. Parmi la clientèle du CCRT, l'implication excessive des parents se manifestait surtout parmi les jeunes en recherche d'emploi présentant une déficience intellectuelle ou développementale (DID). Une autre étude a également indiqué que la surprotection entraîne des conséquences négatives pour l'employabilité et l'autodétermination des jeunes présentant une déficience intellectuelle ou développementale (Callus et al., 2019; Meral et al., 2023).

La surprotection des parents peut également se manifester davantage pour les jeunes femmes en situation de handicap que pour les jeunes hommes en situation de handicap (Lindsay et al., 2017a). Il se peut que les parents s'inquiètent pour la sécurité des jeunes femmes au travail ou

dans les transports en commun, car elles sont perçues comme plus vulnérables (Lindsay et al., 2017a).

Réseaux personnels et professionnels

Les réseaux de pairs et d'employeurs peuvent contribuer à l'identification de possibilités d'emploi. Toutefois, les jeunes en situation de handicap disposent de réseaux de pairs plus réduits que les jeunes sans incapacité. Les réseaux de pairs peuvent être plus réduits en raison de préjugés associés aux incapacités et de manques d'accessibilité dans les infrastructures pour les interactions entre les jeunes (Paul et al., 2022). La taille des réseaux sociaux des jeunes avec une déficience visuelle et des jeunes de la communauté nouvelle arrivante est particulièrement plus réduite (Heppe et al., 2015; Lindsay et al., 2024). Les réseaux de pairs plus restreints peuvent également limiter la connaissance qu'ont les jeunes des possibilités de bénévolat (Lindsay, 2016; Lindsay et al., 2015). Les obstacles au bénévolat peuvent réduire les possibilités de réseautage avec des employeurs potentiels (Graham et al., 2015). Les jeunes en situation de handicap ne disposent peut-être pas non plus de l'accès à des mentores ou des mentors disposant d'une grande expérience pour leur recommander des possibilités pertinentes et fournir des conseils (Lindstrom et al., 2013).

Obstacles individuels

Les obstacles individuels ou les facteurs personnels, comme ce que les jeunes en situation de handicap croient, connaissent, ressentent ou ont vécu, peuvent compliquer la recherche et la rétention d'un emploi. Il convient de noter que les obstacles comportementaux, comme le capacitisme intériorisé, naissent souvent des types d'interactions sociales et de croyances culturelles décrites ci-dessus ou sont amplifiés par celles-ci. D'autres obstacles individuels proviennent de la gestion de difficultés liées à l'incapacité, comme la douleur. Ces obstacles peuvent être renforcés par l'existence d'obstacles sociaux et systémiques à l'accès au traitement.

Capacitisme intériorisé, divulgation et défense de ses propres intérêts

Les jeunes en situation de handicap vivent souvent des situations de discrimination et de stigmatisation. Il arrive que des jeunes intériorisent cette stigmatisation sociale, ce qui entraîne une perception négative de soi, de la détresse, du découragement et une confiance en soi réduite (Lindsay et al., 2015, 2024; Lindstrom et al., 2013; Woodgate et al., 2020). L'absence de confiance en soi peut constituer un obstacle à l'obtention et à la conservation d'un emploi (Lindsay et al., 2015). Ainsi, les jeunes peuvent ne pas confier dans leur capacité à divulguer leur handicap aux employeurs, par crainte de renforcer la discrimination (Jetha et al., 2019; Lindsay et al., 2015, 2019). Les jeunes peuvent craindre les réactions capacitistes des collègues et des responsables; par exemple, crainte que les autres pensent que ces jeunes sont moins capables (Lindsay et al., 2024; Woodgate et al., 2020). Cette préoccupation se manifeste beaucoup chez les jeunes avec une incapacité liée à la santé mentale. Ces jeunes peuvent craindre que la divulgation entraîne une perception biaisée de leurs compétences, de leur fiabilité et de leurs capacités (McGrath et al., 2023). Les personnes racisées sont également plus susceptibles de masquer ou de dissimuler leur incapacité et d'éviter de divulguer leur handicap par crainte de la stigmatisation, de la discrimination ou d'un traitement différencié (Lindsay et al., 2024).

Il existe également des différences entre les sexes en matière de divulgation du handicap (Lindsay et al., 2017a). Les jeunes hommes en situation de handicap ont plus souvent tendance à masquer leur handicap que les jeunes femmes en situation de handicap (Lindsay et al., 2017a). En raison des normes genrées liées à la masculinité et l'invulnérabilité, les jeunes

hommes, surtout ceux avec des incapacités liées à la santé mentale, peuvent éprouver des difficultés à demander de l'aide, voire ressentir une gêne (Staiger et al., 2020). Dès lors, les jeunes hommes en situation de handicap pourraient éprouver des difficultés à défendre leurs propres intérêts en milieu de travail, surtout en matière de divulgation du handicap et de mesures d'adaptation du milieu de travail (Lindsay et al., 2017a).

Impact des expériences professionnelles précoces sur le développement des compétences

Les avantages du travail précoce ne peuvent être négligés. Le travail pendant l'adolescence peut contribuer au développement de l'identité de travail, à la définition d'objectifs personnels et à l'augmentation de l'intérêt pour l'éducation et de la confiance en soi (Zimmer-Gembeck & Mortimer, 2006). Comme nous l'avons déjà vu, les jeunes en situation de handicap se heurtent à des obstacles en matière d'expériences professionnelles précoces dès l'école secondaire (Lindstrom et al., 2013). Cela peut signifier que ces jeunes affichent des lacunes dans les compétences de vie ou de travail, telles que l'adaptabilité, la définition de limites, la manière de demander de l'aide, la recherche d'emploi ou le réseautage (Awsumb et al., 2022; Lindsay, 2011; Lindsay & Ahmed, 2021). Le développement de compétences de vie solides, ainsi que de compétences transférables, comme la communication, peut déboucher sur un emploi de meilleure qualité (Achterberg et al., 2009; Carter et al., 2011; Lindsay et al., 2024; Wehman et al., 2015), tandis que les difficultés en matière de compétences sociales et de communication peuvent réduire le taux de réussite dans le milieu de travail (Awsumb et al., 2022; Blustein et al., 2016; Noel et al., 2017).

Obstacles liés à l'incapacité

Pour les jeunes en situation de handicap, la gestion de leurs conditions peut devenir un obstacle à l'emploi, surtout quand on parle de tâches physiques (par exemple, lever des charges ou rester debout pendant de longues périodes) ou dans l'autogestion de la santé (par exemple, fatigue, gestion des médicaments; Lindsay et al., 2017a). Les jeunes en situation de handicap épisodique indiquent que le caractère imprévisible et dynamique de leur incapacité peut représenter un défi pour conserver un emploi (Jetha et al., 2024).

Et dans certains cas, les jeunes en situation de handicap considèrent que la gestion de leur état peut également remettre en question leur capacité à remplir les prérequis à l'emploi, comme l'éducation. Ainsi, les élèves à l'adolescence qui connaissent des douleurs chroniques ou qui ont une maladie chronique peuvent avoir un taux d'absentéisme supérieur, ce qui se traduit par une baisse de la performance scolaire et, dans certains cas, la nécessité de redoubler une année (Leite et al., 2023; Logan et al., 2008; Milton et al., 2006). À son tour, cela peut avoir un impact sur la capacité des jeunes à terminer l'école secondaire (Hakulinen et al., 2019). Ces difficultés signifient également que les jeunes en situation de handicap peuvent avoir moins d'occasions de participer à des activités de carrière à l'école secondaire. Le retard en matière d'expérience professionnelle précoce et de développement des compétences par rapport aux jeunes sans incapacité peut augmenter.

Pratiques d'excellence en matière de soutien de l'emploi des jeunes en situation de handicap

Bien qu'il existe de nombreux obstacles à l'emploi des jeunes en situation de handicap, il existe également de nombreuses options prometteuses pour améliorer la participation à l'emploi et soutenir les jeunes tout au long de leur carrière. Cette section explore quelques stratégies

efficaces, comme le mentorat, la formation axée sur les compétences et les soutiens en milieu de travail.

Mentorat

Il existe un volume important de données qui confirment les avantages du mentorat pour les jeunes en situation de handicap. Le mentorat peut être informel ou non. Les mentores ou mentors peuvent être des pairs ou des spécialistes comptant sur une riche expérience. Dans le cadre du mentorat de carrière, un type de mentorat qui se concentre sur l'emploi et le développement de carrière, les mentores ou mentors aident les personnes mentorées à développer leur planification de carrière et leurs compétences professionnelles. Les personnes mentorées reçoivent également un soutien pour franchir des moments clés de la recherche d'emploi, comme la création d'un CV ou les entrevues (Timmons et al., 2006).

Les programmes de mentorat ont démontré leur utilité pour soutenir les jeunes en situation de handicap dans la prise de décisions plus efficaces en matière de planification de carrière et dans la transition à l'âge adulte (Lindsay & Munson, 2018). Ils sont également efficaces pour développer les compétences sociales et l'estime de soi chez les jeunes (Lindsay et al., 2016). Dans la mesure où les parents et les membres du corps enseignant ne disposent pas forcément des connaissances ou de l'expérience pour répondre aux besoins uniques des jeunes en situation de handicap, les programmes de mentorat peuvent jouer un rôle important. Les programmes de mentorat mettent les jeunes en rapport avec des mentores ou mentors qui les orientent dans leur parcours de carrière (Bell et al., 2016). Les mentores ou mentors sont des modèles qui fournissent des informations et des conseils utiles, un soutien émotionnel et des encouragements (Bell et al., 2016; Lindsay et al., 2016). Les personnes mentorées obtiennent un soutien pour s'orienter dans les expériences professionnelles et les carrières, que ce soit sous la forme de stages, de stages coopératifs et de possibilités de bénévolat (Lindsay et al., 2016).

Pour développer et mettre en œuvre des programmes de mentorat réussis, il faut d'abord disposer d'un programme structuré. Cela veut dire un programme dont les objectifs sont clairement définis et adaptés pour répondre aux besoins des personnes participantes (Dennison, 2023). Lors de la création de programmes de mentorat, les prestataires de services doivent accorder la priorité à l'accessibilité. Il faut s'assurer également que les paramètres du programme offrent assez de flexibilité pour s'adapter aux besoins qui évoluent (Dennison, 2023). Pour qu'un programme réussisse, il doit également compter sur le dévouement des mentores, des mentors et des personnes mentorées. Les mentores et mentors doivent disposer du temps et des ressources, tandis que les personnes mentorées doivent avoir des objectifs clairs (Dennison, 2023). Une communication claire s'avère essentielle tout au long de la phase de planification et d'exécution du programme. Il convient de prévoir également des possibilités de retour d'information afin de garantir l'amélioration continue (Dennison, 2023). Les programmes de plus longue durée (de plus de six mois) peuvent aider les mentores ou mentors et les personnes mentorées à développer des relations plus solides. Cela peut améliorer l'expérience pour les jeunes en situation de handicap (Lindsay et al., 2016).

Mentorat en ligne

Le mentorat en ligne par l'intermédiaire de sites Web interactifs, d'environnements virtuels, de courriels et d'applications mobiles se répand de plus en plus (Lindsay et al., 2017b). Le mentorat en ligne peut soutenir les jeunes en situation de handicap dans l'amélioration de la prise de décisions relatives à la carrière, de l'autodétermination, de la défense de leurs propres intérêts, de leur confiance en soi, de l'autogestion, des compétences sociales et des attitudes par rapport

à l'incapacité (Lindsay et al., 2017b). Le mentorat en ligne offre également des avantages supplémentaires, comme une disponibilité et une accessibilité supérieures pour établir des relations de mentorat (Lindsay et al., 2017b). Malgré les difficultés telles que la nécessité de compétences numériques, le maintien de l'engagement et les malentendus potentiels en raison de l'environnement virtuel, le mentorat en ligne constitue une autre option souple et inclusive pour les jeunes en situation de handicap.

Formation axée sur les compétences et l'autodéfense des droits

Les jeunes en situation de handicap, qui se heurtent à des obstacles pour obtenir une expérience professionnelle précoce et développer leurs compétences, peuvent améliorer leurs résultats en matière d'emploi grâce à la formation axée sur les compétences non techniques (Lee et al., 2023). Le gouvernement du Canada, par l'intermédiaire d'Emploi et Développement social Canada, a identifié des compétences non techniques, comme l'adaptabilité, la collaboration, la communication, la créativité et l'innovation et la résolution de problème parmi les compétences d'emploi nécessaires dans leur modèle « Compétences pour réussir » (Government of Canada, 2021). Dans le cadre d'une étude continue de la formation axée sur les compétences non techniques, le CCRT a remarqué que les employeurs recherchent également activement des compétences, comme la communication, la collaboration et l'adaptabilité (CCRW, 2024b).

Les formations axées sur l'autodéfense des droits et les compétences de vie autonome, en plus de soutiens globaux comme le soutien au transport, constituent également des outils efficaces pour promouvoir l'emploi des jeunes en situation de handicap (Lindsay et al., 2017a; Schutz & Carter, 2022; Wehman et al., 2015). Grâce au développement des compétences en matière d'autodéfense des droits et de vie autonome, les jeunes en situation de handicap peuvent demander des mesures d'adaptation, gérer les difficultés en milieu de travail, définir des objectifs de carrière et promouvoir la rétention de l'emploi (Thomas & Morgan, 2021).

Dans son témoignage, Alex, ancien client du CCRT, nous explique pourquoi la question des mesures d'adaptation en milieu de travail peut être méconnue pour bon nombre de jeunes en situation de handicap :

« Ce qui m'a vraiment surpris, c'est que je suis devenu très nerveux quand j'ai mentionné que j'avais besoin de mesures d'adaptation... J'ai appris plus tard que demander des mesures d'adaptation en milieu de travail était fréquent, que ce soit en rapport avec une incapacité, la religion ou la santé. Le CCRT a été très compréhensif... Je me suis senti à l'aise pour partager ce que je sentais. J'ai vu aussi ce qui pouvait m'aider dans ma recherche d'emploi et ma carrière. » - Alex

Accessibilité du milieu de travail et soutiens en milieu de travail

Il existe deux stratégies éprouvées pour aborder la problématique de l'inaccessibilité en milieu de travail pour les jeunes en situation de handicap. Il s'agit de l'accompagnement au travail et des mesures d'adaptation en milieu de travail.

Accompagnement au travail

Les spécialistes de l'accompagnement au travail fournissent une formation axée sur les compétences, un soutien adapté pour la rédaction de CV, la préparation aux entrevues, les stratégies de recherche d'emploi et le soutien continu en milieu de travail pour gérer les défis qui surgissent (O'Day et al., 2016). Ces personnes établissent de solides relations basées sur le soutien avec les personnes en recherche d'emploi et les employeurs (Nicholas & Mitchell, 2024),

et maintiennent des contacts réguliers pour comprendre les nécessités et les préoccupations. Les spécialistes de l'accompagnement au travail communiquent avec les personnes salariées et les employeurs pour garantir un soutien mutuel alors que du personnel en situation de handicap entre dans le milieu de travail. L'accompagnement au travail vise également à soutenir les employeurs dans la création d'un environnement de travail plus inclusif en fournissant des informations sur l'incapacité et les mesures d'adaptation.

Cultures du milieu de travail inclusives et accès aux mesures d'adaptation

La loi oblige les employeurs canadiens à proposer des mesures d'adaptation au personnel en situation de handicap (Ontario Human Rights Commission, n.d.). Une mesure d'adaptation désigne toute modification introduite dans un milieu de travail, un horaire, une tâche, un équipement ou un objectif pour permettre la participation de la personne salariée et la soutenir dans l'exécution sécuritaire et correcte de son travail (Government of Canada, 2011a, 2011b).

Une mesure d'adaptation efficace commence par l'adoption de politiques et de procédures dans le milieu de travail qui tiennent compte de la législation en vigueur, de l'avis des parties prenantes et de spécialistes externes, comme des groupes de défense des intérêts des personnes en situation de handicap (Job Accommodation Network, n.d.; Workable, 2024). Ces politiques doivent garantir la mise en œuvre et la documentation cohérente de toutes les demandes de mesure d'adaptation. Elles doivent également veiller à l'examen et à l'actualisation à intervalle régulier des plans d'adaptation (Canadian Human Rights Commission, 2024; Job Accommodation Network, n.d.).

Souvent, le processus d'adaptation débute lorsqu'une personne en recherche d'emploi ou une personne salariée indique à son employeur qu'elle a besoin d'une mesure d'adaptation (Government of Canada, 2011a). Cela souligne l'importance de favoriser le développement chez les jeunes des compétences d'autodéfense de leurs droits et des connaissances sur les droits du travail. Il incombe aux employeurs de créer un environnement inclusif dans lequel le personnel se sent en sécurité pour divulguer un handicap ou introduire une demande (Lindsay et al., 2021). Malheureusement, une grande partie du personnel n'a pas l'impression que la culture du milieu de travail dans laquelle il évolue est inclusive ou offre un soutien. Pour cette raison, des membres du personnel peuvent s'abstenir de divulguer un handicap ou de demander des mesures d'adaptation (Accenture, 2023). Il s'avère que le développement d'une culture d'appartenance et de sécurité mentale promeut la divulgation proactive, la performance en milieu de travail et le développement de carrière (McIntosh et al., 2022; Yousif et al., 2024).

Recommandations

Pour promouvoir l'inclusion en emploi des jeunes en situation de handicap, il faut mettre en place des stratégies et des initiatives pour soutenir le développement de carrière et les expériences professionnelles précoces. Il convient également de favoriser l'autonomie des jeunes et de lutter contre les préjugés âgistes et capacitistes répandus. À la suite de l'étude des obstacles et des pratiques d'excellence ci-dessus, nous abordons dans cette section des recommandations concrètes pour les familles, les spécialistes des services d'emploi et les jeunes en recherche d'emploi afin d'aider les jeunes en situation de handicap à libérer leur potentiel dans la main-d'œuvre.

Parents et personnes aidantes de jeunes en situation de handicap

Le développement de carrière débute tôt dans la vie. Les familles, les pairs et l'école jouent un rôle important dans le processus qui amène les jeunes à identifier leurs talents et leurs intérêts.

Comme nous l'avons vu dans la section intitulée *Obstacles interpersonnels*, la dynamique familiale peut contribuer au développement de carrière précoce des enfants et des jeunes, ou le freiner.

Quand les jeunes commencent à chercher un emploi, les parents et les personnes aidantes doivent trouver le juste milieu entre le soutien accordé et l'encouragement en faveur de l'indépendance. L'implication ou la protection excessives des personnes aidantes peuvent limiter le développement de la confiance et des compétences professionnelles essentielles chez les jeunes. L'absence d'implication, quant à elle, peut empêcher l'offre d'un soutien et de ressources essentielles qui contribueraient à la réussite des jeunes.

En plus de l'encouragement, les parents peuvent aider les jeunes sur le marché de l'emploi en offrant un soutien tangible, comme des contacts professionnels ou un accès au transport. Les parents peuvent également enseigner aux jeunes le « programme d'études caché » du travail, à savoir les normes et les attentes non dites pour gérer des situations comme les entrevues d'embauche. Les parents doivent éviter de se charger de la recherche d'emploi de leur enfant. Appeler les employeurs potentiels, voire participer à l'entrevue avec l'enfant, constitue des comportements qui minent l'autonomie des jeunes. Ces comportements perpétuent également les idées fausses relatives aux aptitudes des jeunes en situation de handicap.

Spécialistes de l'emploi

Une planification de carrière efficace, de robustes réseaux professionnels et des expériences professionnelles précoces figurent parmi les éléments critiques à la réussite en emploi. Les organisations communautaires et les prestataires de services d'emploi qui travaillent avec des jeunes en situation de handicap peuvent aider les jeunes en recherche d'emploi à développer leur boîte à outils professionnelle et à identifier des mentores ou des mentors de carrière. Ces intervenants peuvent aussi mettre les jeunes directement en contact avec des possibilités d'emploi chez des employeurs accessibles qui pratiquent l'inclusion des personnes en situation de handicap.

Soutien à l'exploration de carrière et expériences professionnelles précoces

Les expériences professionnelles précoces constituent la base de la réussite en emploi de demain. Non seulement les employeurs sont à la recherche d'une expérience professionnelle au moment d'évaluer les candidatures, même pour les fonctions de base (Lyons, 2023), mais ces premiers emplois permettent également d'acquérir des compétences essentielles, des possibilités de réseautage et des possibilités d'exploration de carrière. Le manque d'accès à des expériences professionnelles précoces constitue toujours un obstacle à l'emploi pour les jeunes en situation de handicap.

L'adolescence et le début de l'âge adulte constituent des phases critiques de la formation de l'identité (Branje, 2022). Cette période correspond à l'identification des talents et des intérêts, ainsi qu'à l'évaluation des possibilités d'emploi qui existent. L'enthousiasme peut être élevé durant cette période, mais également l'anxiété. Les jeunes peuvent percevoir une pression ou ressentir une pression réelle de la part de la famille, des connaissances et de la société au sens large pour choisir rapidement une carrière. Beaucoup de jeunes n'ont aucune idée du vaste choix de carrières disponibles.

Un jeune adulte nommé Jason, en recherche d'emploi, a identifié ce qu'il a appelé sa carrière de rêve après avoir utilisé les services d'emploi du CCRT. Ce qui convient de souligner, c'est que

Jason a identifié une voie vers un emploi valorisant qu'il considérait comme impossible jusque là :

« Je pensais que ce n'était que du travail. Je ne pensais pas que cela pourrait être agréable. J'ai appris que je pouvais être moi-même et m'amuser en travaillant. Actuellement, je me dirige (après avoir travaillé avec le CCRT) vers un emploi dans le soutien aux personnes en situation de handicap. Cela a toujours été mon rêve. Je ne savais pas que je pouvais travailler dans ce domaine sans avoir un diplôme. » - Jason

Pour soutenir l'exploration de carrière et offrir un accès à des expériences professionnelles précoces, les spécialistes de l'emploi peuvent soutenir les jeunes en situation de handicap dans l'identification de leur potentiel et leur offrir des informations sur des carrières que ces jeunes n'ont peut-être pas envisagées. Les spécialistes peuvent permettre aux jeunes « de tester » des carrières grâce à des stages, des programmes de formation pratique, des emplois d'étudiant ou d'autres rôles temporaires, ainsi que des expériences de bénévolat. Ces options permettent aux jeunes d'explorer différents environnements de travail sans subir la pression de devoir s'engager dans une carrière de manière précipitée.

Le mentorat peut s'avérer un puissant outil. Il permet aux jeunes de rencontrer des mentores ou mentors qui s'appuient sur leur expérience pour fournir des conseils et un soutien émotionnel, permettre de nouvelles connexions et remplir le rôle de modèle. Les spécialistes de l'emploi peuvent mettre les jeunes en situation de handicap qui recherchent un travail en contact avec des mentores ou mentors à la riche expérience à l'aide de salons du mentorat ou d'autres plateformes; ainsi, les Journées du mentorat des personnes en situation de handicap d'INNOVA mettent les personnes en situation de handicap à la recherche d'un emploi en rapport avec des spécialistes des différents secteurs (INNOVA, 2024). Les prestataires de service peuvent également proposer des programmes de mentorat axés sur les carrières.

Soutien au développement de compétence et de l'autodéfense des droits

Les compétences en matière d'autodéfense des droits sont essentielles pour les personnes en situation de handicap, salariées ou en recherche d'emploi, pour pouvoir communiquer efficacement, accéder aux soutiens requis et garantir un traitement équitable dans le milieu de travail et en dehors de celui-ci. Cela étant, ces compétences font rarement l'objet d'une formation formelle et les obstacles comme la stigmatisation peuvent ôter aux jeunes en situation de handicap l'envie de défendre leurs propres intérêts.

Les spécialistes de l'accompagnement au travail, les équipes d'orientation professionnelle et autres prestataires de services d'emploi peuvent soutenir les jeunes dans le développement de ses compétences cruciales en offrant des ressources sur les droits du travail et les responsabilités des employeurs en matière d'inclusion et d'accessibilité. Ces groupes peuvent également développer la confiance des membres de leur clientèle à l'aide de formation, d'exercices basés sur des simulations et des retours d'information positifs. Ainsi, des scénarios de mise en situation et des simulations en réalité virtuelle de situations délicates, comme des conversations de divulgation en milieu de travail, permettent aux personnes en recherche d'emploi de s'entraîner à défendre leurs droits dans un environnement sécuritaire (CCRW, 2024a).

Transitions de vie : des moments critiques pour le soutien

Le début de l'âge adulte se caractérise par de grands changements dans de nombreux aspects de la vie, y compris l'éducation et le travail. La transition de l'éducation secondaire à

postsecondaire ou l'entrée dans la population active offrent de nombreuses possibilités, mais s'accompagnent aussi de nombreux défis. Toutefois, pour bon nombre de jeunes en situation de handicap, ces transitions constituent des moments difficiles en raison des lacunes dans les services et les soutiens, comme les modifications des critères d'admissibilité ou les problèmes de coordination entre les prestataires de services.

Se frayer un chemin dans les différents systèmes de soutien peut générer de la confusion et entraîner des pertes de temps. Les organisations communautaires peuvent remplir la fonction de sources d'informations et de liaisons entre les fournisseurs de ressources. Les jeunes en situation de handicap obtiennent ainsi un soutien et peuvent s'adapter aux circonstances changeantes. En plus de l'accompagnement au travail, de la formation axée sur les compétences et des possibilités d'emploi, les prestataires de services peuvent également faciliter les communications avec d'autres parties prenantes, comme les écoles, les employeurs et d'autres organisations, ou orienter leur clientèle vers des ressources adéquates. Les prestataires de service peuvent améliorer les périodes de transition pour les jeunes en situation de handicap en établissant des partenariats avec ces parties prenantes et en collaborant à la mise en œuvre de ces initiatives. Par exemple, des prestataires de services peuvent mobiliser les établissements d'enseignement secondaires et postsecondaires afin de créer des programmes de développement de carrière accessibles, du tutorat ou d'autres activités extrascolaires adaptées aux jeunes en situation de handicap. Ces prestataires peuvent également s'associer aux employeurs locaux afin d'identifier ou de créer des possibilités d'emploi ou de stage tout en veillant à fournir aux employeurs les connaissances et les ressources requises pour favoriser des milieux de travail inclusifs pour les jeunes en situation de handicap.

Éléments à tenir en compte dans la conception de services

Une conception de service efficace doit réagir aux obstacles sociaux et systémiques et les atténuer. Pour les jeunes en situation de handicap, beaucoup plus susceptibles de vivre dans la pauvreté, cela signifie éliminer les obstacles financiers à l'accès et bénéficier de soutiens globaux pour répondre aux défis complexes, comme la précarité du logement et l'insécurité alimentaire. Cela implique également la mise en œuvre des services dans un cadre intersectionnel afin de tenir compte des différentes nécessités des jeunes en situation de handicap qui proviennent souvent de communautés marginalisées.

Pour contourner les obstacles financiers à l'accès, les prestataires de services d'emploi peuvent proposer des possibilités d'emploi subventionné qui permettent aux jeunes de trouver un emploi tout en compensant les coûts du salaire et de la formation pour les employeurs. Les prestataires de services peuvent également atténuer les coûts associés à la recherche d'emploi et soutenir l'acquisition de technologies d'assistance ou l'introduction de mesures d'adaptation. Par exemple, les organisations communautaires peuvent fournir un accès aux technologies numériques requises pour chercher un emploi et envoyer une candidature (par exemple, ordinateurs portables, accès à Internet ou imprimantes). Elles peuvent également obtenir des fonds pour aider les jeunes à couvrir les coûts des nécessités en matière d'accessibilité, comme les aides à la mobilité, les logiciels de communication ou les soutiens ergonomiques. L'offre de formation dans des domaines tels que la création de budgets ou la culture financière peut également, de manière indirecte, soutenir les jeunes des ménages à faible revenu pour surmonter les obstacles financiers.

Le témoignage de Daven, un jeune adulte et ancien client du CCRT, souligne l'impact positif que peuvent avoir les soutiens financiers et globaux pour les jeunes en situation de handicap :

« ...les leçons de conduite que j'ai reçues... m'ont aidé à obtenir mon permis de catégorie 5. J'ai ainsi atteint un des objectifs que je m'étais fixé au début du programme. Je peux maintenant me rendre sans perdre de temps à l'école et au travail. La formation en premiers soins et la formation en salubrité alimentaire que j'ai terminées.... ont amélioré mon CV et m'ont donné accès à plus de possibilités... J'ai appris à gérer mon argent et je suis plus indépendant qu'avant, car le soutien financier m'a donné le coup de pouce dont j'avais besoin. » - Daven

Les prestataires de services doivent également veiller à ce que les services répondent aux nécessités des communautés diverses qu'ils soutiennent. Il convient d'adopter une approche holistique centrée sur la clientèle afin que la prestation du service tienne compte de l'impact des différents obstacles sur le travail et le bien-être. La prestation de services adaptée à la culture et tenant compte des traumatismes débute par la reconnaissance du contexte socioculturel de la communauté, dont les valeurs, les normes et autres éléments qui peuvent influencer la conception et la mise en œuvre des services. La coopération avec des organisations partenaires qui représentent les communautés diverses garantit une offre de services informés par les voix de la communauté. Il convient aussi de garantir la formation continue de l'ensemble du personnel, surtout du personnel de première ligne dans la prestation des services, afin de s'assurer que les prestataires disposent des outils pour offrir un service confortable, respectueux et efficace.

Comme le dit l'adage, ce qui se mesure s'exécute. L'évaluation et le contrôle remplissent un rôle essentiel dans la réussite de toute initiative. Il faut définir des objectifs concrets dès le début de la conception du service, ainsi qu'un plan global de mesure des résultats et de génération de rapports. Ainsi, les organisations peuvent identifier les possibilités d'amélioration continue et de rectification. Elles peuvent également allouer les ressources de manière plus efficace et mesurer l'impact.

Jeunes en situation de handicap

Les jeunes en situation de handicap peuvent prendre les rênes de leur carrière en apprenant et en appliquant des stratégies de gestion de carrière, en développant la confiance en soit et les compétences d'autodéfense de leurs droits et en accumulant de l'expérience. Les jeunes peuvent également contacter les prestataires de services communautés pour obtenir un soutien dans l'ensemble de ces stratégies. Ces prestataires peuvent aussi intervenir dans le soutien à la recherche d'emploi, l'identification de nouvelles ressources, l'obtention d'une assistance financière ou de mesures d'adaptation et le développement du réseau professionnel.

La gestion de carrière est un processus continu qui consiste à définir des objectifs, élaborer des plans et prendre des décisions en fonction des compétences, des intérêts et des possibilités d'emploi disponibles (King, 2004). Les jeunes en situation de handicap, qui évaluent un programme d'éducation postsecondaire ou qui recherchent leur premier emploi, se trouvent dans une période de prise de décision critique. L'obtention d'informations sur les options de carrière disponibles et l'évaluation de leurs préférences et capacités peut déboucher sur une prise de décisions plus efficace. Heureusement, les prestataires de service, les bureaux d'orientation professionnelle dans les écoles et Internet permettent d'accéder à un grand nombre d'outils d'évaluation et de planification de carrière. Les jeunes en situation de handicap peuvent utiliser les outils d'identification de carrière et les évaluations professionnelles pour déterminer des métiers et des domaines d'activité adaptés.

La consultation d'un prestataire de service ou d'une mentore ou d'un mentor de carrière peut constituer des méthodes efficaces pour développer les compétences de défense des intérêts

propres ainsi que les connaissances sur le monde du travail. Ces soutiens peuvent devenir les fondations sur lesquelles les jeunes en situation de handicap peuvent développer leur confiance en soi grâce à la pratique et à la réflexion. Ainsi, les jeunes peuvent adopter des techniques de défense de leurs propres intérêts, comme les compétences de communication et de négociation en simulant des scénarios avec des pairs ou des membres de la famille de confiance et obtenant un retour d'informations pour s'améliorer.

Comme nous l'avons vu dans la section *Pratiques d'excellence*, le mentorat peut être formel ou informel. En dehors des programmes de mentorat formels, les jeunes en situation de handicap peuvent rechercher des mentores informelles ou des mentors formels, comme des pairs, des parents ou des collègues possédant plus d'expérience. Comme ces personnes fonctionnent en dehors de la structure d'un programme formel, elles offrent l'avantage de la flexibilité (National Institute for Health and Care Research, 2023). Le mentorat informel s'avère parfois plus efficace que le mentorat formel, car il permet l'établissement de liens sur la base de valeurs, d'intérêts et d'expériences vécues partagées (Underhill, 2006). Pour les jeunes en situation de handicap, les contacts avec des mentores ou mentors qui partagent les mêmes expériences (comme l'incapacité) offrent de plus grands avantages, car ces personnes peuvent offrir leur point de vue et servir de modèle. Ceci peut se dérouler dans le cadre d'un mentorat en personne ou d'un mentorat en ligne par l'intermédiaire d'un site Web, de courriel ou d'applications mobiles (Lindsay et al., 2017b).

Conclusion

Le taux d'emploi des jeunes en situation de handicap demeure inférieur à celui des jeunes sans incapacité. Nous nous trouvons toutefois à un moment clé de la transformation de la société où le gouvernement et la communauté cherchent à améliorer les résultats en matière d'emploi pour les jeunes en situation de handicap. Le gouvernement du Canada a manifesté son engagement en faveur de l'élimination des obstacles. Les organisations communautaires, quant à elles, promeuvent activement des stratégies et des pratiques d'excellence en vue de créer des milieux de travail inclusifs. Grâce à l'amélioration des stratégies de mesure de la participation au marché du travail pour les jeunes en situation de handicap, nous serons capables de mesurer les changements et de promouvoir un progrès continu. Cela étant, il nous manque encore des informations sur les nécessités des jeunes en situation de handicap à l'intersection de plusieurs identités marginalisées, dont les jeunes des communautés racisées et nouvelle arrivante au Canada.

Soutenir l'inclusion des jeunes en situation de handicap dans la main-d'œuvre est une responsabilité partagée. Les parents et les personnes aidantes occupent une position unique pour transmettre leurs connaissances des normes des milieux de travail, introduire les jeunes à leurs réseaux et exprimer leur encouragement. Les spécialistes de l'emploi peuvent soutenir les jeunes en proposant des initiatives de développement de carrière, de mentorat et de développement des compétences. Ce soutien peut également se manifester par le développement des compétences d'autodéfense des droits et de la confiance des jeunes. Les spécialistes de l'emploi peuvent également développer des relations avec des partenaires, tels que les écoles, les employeurs et d'autres organisations communautaires, pour soutenir les besoins uniques des jeunes pendant les périodes de transition. Il peut s'agir notamment de l'offre d'un soutien global pour atténuer l'impact d'obstacles complexes, comme la pauvreté et l'inaccessibilité des transports. Et enfin, les jeunes en situation de handicap peuvent prendre les



commandes de leur parcours vers l'emploi en recherchant des ressources communautaires et des mentores ou mentors et en assimilant des stratégies d'autogestion de leur carrière.

Références

Accenture. (2023). *The disability inclusion imperative*.

<https://www.accenture.com/content/dam/accenture/final/accenture-com/document-2/Disability-Inclusion-Report-Business-Imperative.pdf>

Accessibility Standards Canada. (2024). *CAN/ASC-1.1:2024 – Employment*.

<https://accessible.canada.ca/creating-accessibility-standards/canasc-112024-employment?mode=full-html>

Accessible Canada Act (2019). <https://laws.justice.gc.ca/eng/acts/A-0.6/page-1.html>

Achterberg, T. J., Wind, H., De Boer, A. G. E. M., & Frings-Dresen, M. H. W. (2009). Factors that promote or hinder young disabled people in work participation: A systematic review.

Journal of Occupational Rehabilitation, 19(2), 129–141. <https://doi.org/10.1007/s10926-009-9169-0>

Arnett, J. J. (2000). Emerging adulthood: A theory of development from the late teens through the twenties. *American Psychologist*, 55(5), 469–480. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.5.469>

Awsumb, J., Schutz, M., Carter, E., Schwartzman, B., Burgess, L., & Lounds Taylor, J. (2022). Pursuing paid employment for youth with severe disabilities: Multiple perspectives on pressing challenges. *Research and Practice for Persons with Severe Disabilities*, 47(1), 22–39. <https://doi.org/10.1177/15407969221075629>

Ball, K. B., & Traxler, R. E. (2024). “Things can be tough”: A qualitative analysis of disability disclosure in graduate school. *Journal of Diversity in Higher Education*, 17(6), 959–971. <https://doi.org/10.1037/dhe0000488>

Bell, D., Benes, K., & Redekopp, D. (2016). *Improving the school-to-work transitions of youth in Canada: A scoping review*. Canadian Career Development Foundation (CCDF). <https://ccdf.ca/wp-content/uploads/2016/09/Improving-the-School-to-Work-Transitions-of-Youth-in-Canada-Key-Informant-Interview-Report.pdf>

Blustein, C. L., Carter, E. W., & McMillan, E. D. (2016). The voices of parents: Post-high school expectations, priorities, and concerns for children with intellectual and developmental disabilities. *The Journal of Special Education, 50*(3), 164–177.

<https://doi.org/10.1177/0022466916641381>

Bonaccio, S., Connelly, C. E., Gellatly, I. R., Jetha, A., & Martin Ginis, K. A. (2020). The participation of people with disabilities in the workplace across the employment cycle: Employer concerns and research evidence. *Journal of Business and Psychology, 35*(2), 135–158. <https://doi.org/10.1007/s10869-018-9602-5>

Branje, S. (2022). Adolescent identity development in context. *Current Opinion in Psychology, 45*, 101286. <https://doi.org/10.1016/j.copsyc.2021.11.006>

Callus, A.-M., Bonello, I., Mifsud, C., & Fenech, R. (2019). Overprotection in the lives of people with intellectual disability in Malta: Knowing what is control and what is enabling support. *Disability & Society, 34*(3), 345–367. <https://doi.org/10.1080/09687599.2018.1547186>

Canadian Charter of Rights and Freedoms. (1983). *Canadian Bar Review, 61*(1), 4.

Canadian Heritage. (2021). *Canada's first state of youth report*. Canadian Heritage.

<https://www.canada.ca/en/canadian-heritage/campaigns/state-youth/report.html>

Canadian Human Rights Act. (1985). <https://laws-lois.justice.gc.ca/eng/acts/h-6/page-1.html>

Canadian Human Rights Commission. (2024, May 10). *Workplace accommodation—A guide for federally regulated employers*. <https://www.chrc-ccdp.gc.ca/resources/publications/workplace-accommodation-guide>

Carter, E. W., Austin, D., & Trainor, A. A. (2011). Factors associated with the early work experiences of adolescents with severe disabilities. *Intellectual and Developmental Disabilities, 49*(4), 233–247. <https://doi.org/10.1352/1934-9556-49.4.233>

Carter, E. W., Awsumb, J. M., Schutz, M. A., & McMillan, E. D. (2021). Preparing youth for the world of work: Educator perspectives on pre-employment transition services. *Career*

Development and Transition for Exceptional Individuals, 44(3), 161–173.

<https://doi.org/10.1177/2165143420938663>

Castruita Rios, Y., Lee, B., Umucu, E., Estala-Gutiérrez, V., Kim, J., & Tansey, T. (2023).

Facilitators and barriers of employment among transition-age Hispanic youth with disabilities. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 59(2), 191–206.

<https://doi.org/10.3233/JVR-230037>

CCRW. (2024a, February 14). *How VR is transforming the way we train jobseekers with disabilities*. <https://ccrw.org/how-vr-is-transforming-the-way-we-train-job-seekers-with-disabilities/>

CCRW. (2024b, September 17). Connecting skills to employment: Skills for success service model. *Canadian Council on Rehabilitation and Work*. <https://ccrw.org/connecting-skills-to-employment-skills-for-success-service-model/>

Center for Disability Rights. (2016). *#Ableism*. <https://cdrnys.org/blog/uncategorized/ableism/>

Chatoor, K. (2021). *Postsecondary credential attainment and labour market outcomes for Ontario students with disabilities*. Higher Education Quality Council of Ontario. https://heqco.ca/wp-content/uploads/2021/06/Postsecondary-Credential-Attainment-and-Labour-Market-Outcomes-for-Ontario-Students-with-Disabilities_FINAL.pdf

Cloutier, E., Grondin, C., & Lévesque, A. (2018). *Canadian Survey on Disability, 2017: Concepts and Methods Guide*. Statistics Canada. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/en/pub/89-654-x/89-654-x2018001-eng.pdf>

Cousens, C. (2020). Are ableist insults secretly slurs? *Language Sciences*, 77, 101252. <https://doi.org/10.1016/j.langsci.2019.101252>

Crenshaw, K. (2015). Demarginalizing the intersection of race and sex: A Black Feminist critique of antidiscrimination doctrine, feminist theory, and antiracist politics. *University of Chicago Legal Forum*, 1989(1). <https://chicagounbound.uchicago.edu/uclf/vol1989/iss1/8>

- Dennison, K. (2023, March 27). The power of mentorship: How mentors can help employees grow and succeed. *Forbes*. <https://www.forbes.com/sites/karadennison/2023/03/27/the-power-of-mentorship-how-mentors-can-help-employees-grow-and-succeed/>
- Dollinger, M., Ajjawi, R., Finneran, R., & O'Shea, S. (2024). Conceptualising responsibility and hostility within work-integrated learning placements for students with disabilities. *Disability & Society*, 39(9), 2217–2235. <https://doi.org/10.1080/09687599.2023.2209276>
- Dolmage, J. T. (2017). *Academic ableism: Disability and higher education*. University of Michigan Press. <https://www.jstor.org/stable/j.ctvr33d50>
- Employment and Social Development Canada. (2025). *About an accessible Canada* [Policies]. Government of Canada. <https://www.canada.ca/en/employment-social-development/programs/accessible-canada.html>
- Employment Equity Act (1995). <https://laws-lois.justice.gc.ca/eng/acts/e-5.401/page-1.html>
- Furrie, A. (2018). *The evolution of disability data in Canada: Keeping in step with a more inclusive Canada*. Statistics Canada. https://publications.gc.ca/site/archivee-archived.html?url=https://publications.gc.ca/collections/collection_2018/statcan/89-654-x/89-654-x2018003-eng.pdf
- Galer, D. (2018). *Working towards equity: Disability rights activism and employment in late twentieth-century Canada*. University of Toronto Press.
- Goodall, G., Mjøen, O. M., Witsø, A. E., Horghagen, S., & Kvam, L. (2022). Barriers and facilitators in the transition from higher education to employment for students with disabilities: A rapid systematic review. *Frontiers in Education*, 7, 882066. <https://doi.org/10.3389/feduc.2022.882066>
- Government of Canada. (2011a, July 18). *Accommodation*. <https://www.canada.ca/en/government/publicservice/wellness-inclusion-diversity-public-service/health-wellness-public-servants/disability-management/accommodation.html>

Government of Canada. (2011b, July 19). *The fundamentals—Accommodation options*.

<https://www.canada.ca/en/government/publicservice/wellness-inclusion-diversity-public-service/health-wellness-public-servants/disability-management/fundamentals-accommodation-options.html>

Government of Canada. (2021, May 18). *Learn about the skills*.

<https://www.canada.ca/en/services/jobs/training/initiatives/skills-success/understanding-individuals.html>

Government of Canada. (2024a, August 1). *Canada Student Grant for Students with Permanent*

Disabilities. <https://www.canada.ca/en/employment-social-development/services/education/grants/disabilities.html>

Government of Canada. (2024b, December 19). *Youth Employment and Skills Strategy Program*.

<https://youth-jeunesse.service.canada.ca/en/programs/8383a134-3be4-47ee-8167-6b14806da379>

Graham, J. R., Shier, M., & Eisenstat, M. (2015). Young adult social networks and labour market

attachment: Interpersonal dynamics that shape perspectives on job attainment. *Journal of Social Policy*, 44(4), 769–786. <https://doi.org/10.1017/S0047279415000276>

Grondin, C. (2016). *A new survey measure of disability: The disability screening questions*

(DSQ). Statistics Canada. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/en/pub/89-654-x/89-654-x2016003-eng.pdf?st=Zqudg-Ev>

Hakulinen, C., Elovainio, M., Arffman, M., Lumme, S., Pirkola, S., Keskimäki, I., Manderbacka, K.,

& Böckerman, P. (2019). Mental disorders and long-term labour market outcomes:

Nationwide cohort study of 2 055 720 individuals. *Acta Psychiatrica Scandinavica*, 140(4), 371–381. <https://doi.org/10.1111/acps.13067>

Hébert, B.-P., Kevins, C., Mofidi, A., Morris, S., Simionescu, D., & Thicke, M. (2024). A

demographic, employment and income profile of persons with disabilities aged 15 years

and over in Canada, 2022 (Nos. 89-654–X). <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/89-654-x/89-654-x2024001-eng.pdf>

Heppe, E. C. M., Kef, S., & Schuengel, C. (2015). Testing the effectiveness of a mentoring intervention to improve social participation of adolescents with visual impairments: Study protocol for a randomized controlled trial. *Trials*, *16*(1), 506.

<https://doi.org/10.1186/s13063-015-1028-z>

Hirano, K. A., Rowe, D., Lindstrom, L., & Chan, P. (2018). Systemic barriers to family involvement in transition planning for youth with disabilities: A qualitative metasynthesis. *Journal of Child and Family Studies*, *27*(11), 3440–3456. <https://doi.org/10.1007/s10826-018-1189-y>

Hughes, C. (2017). The “words inside”: “Disabled” voices in contemporary literature for young people. *Journal of Literary & Cultural Disability Studies*, *11*(2), 187–203.

Inclusion Outreach. (2023). *A brief timeline of the history of people with disabilities*.

<https://openschool.bc.ca/inclusionoutreach/timeline/institutions.html>

INNOVA. (2024). *Disabilities mentoring day 2024*. <https://theinnovasolution.ca/disabilities-mentoring-day-2024/>

International Federation on Ageing. (2020). *Combating ageism*.

<https://ifa.ngo/positions/combating-ageism/>

IRIS. (2021). *Help wanted—Ending sheltered work in Canada: Transitioning to inclusive employment for people with intellectual and developmental disabilities*. Institute for Research and Development on Inclusion and Society (IRIS).

<https://www.irisinstitute.ca/wp-content/uploads/sites/2/2021/09/Help-wanted-Full-Report-EN.pdf>

Jetha, A., Bowring, J., Furrie, A., Smith, F., & Breslin, C. (2019). Supporting the transition into employment: A study of Canadian young adults living with disabilities. *Journal of Occupational Rehabilitation*, *29*(1), 140–149. <https://doi.org/10.1007/s10926-018-9772-z>

- Jetha, A., Navaratnerajah, L., Kondratowski, S., Parmassar, M., Tucker, L. B., & Gignac, M. A. (2024). Impact of employment and income support interventions on the health of young adults with episodic disability: Findings from a systematic review. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 50(2), 122–128. <https://doi.org/10.5271/sjweh.4133>
- Job Accommodation Network. (n.d.). *Five practical tips for providing and maintaining effective job accommodations*. Retrieved January 8, 2025, from <https://askjan.org/articles/Five-Practical-Tips-For-Providing-And-Maintaining-Effective-Job-Accommodations.cfm>
- King, Z. (2004). Career self-management: Its nature, causes and consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 65(1), 112–133. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(03\)00052-6](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(03)00052-6)
- Kreider, C. M., Bendixen, R. M., & Lutz, B. J. (2015). Holistic needs of university students with invisible disabilities: A qualitative study. *Physical & Occupational Therapy In Pediatrics*, 35(4), 426–441. <https://doi.org/10.3109/01942638.2015.1020407>
- LaPoint, S. C., Kim, S. Y., & Bottema-Beutel, K. (2024). Barriers to providing transitional supports for autistic students: Insights of school professionals. *Journal of Autism and Developmental Disorders*. <https://doi.org/10.1007/s10803-024-06375-6>
- Lee, W., Pullman, A., Appiah, A., Canning, A., Sanscartier, S., & Palameta, B. (2023). *Enhancing employment programming for vulnerable youth: Research synthesis report*. Social Research and Demonstration Corporation (SRDC).
- Leite, A. C. A. B., Rodrigues, A. L., Alvarenga, W. de A., Polita, N. B., Silva-Rodrigues, F. M., Bolis, L. O., Meherali, S., & Nascimento, L. C. (2023). School reintegration of children and adolescents with chronic illness from the mothers' perspective: A qualitative study. *Child: Care, Health and Development*, 49(1), 181–188. <https://doi.org/10.1111/cch.13031>
- Lewis, J., & Dijkema, B. (2022). *Breaking down work barriers for people with disabilities*. Cardus. <https://www.cardus.ca/research/work-economics/reports/breaking-down-work-barriers-for-people-with-disabilities/>

- Lindsay, S. (2011). Discrimination and other barriers to employment for teens and young adults with disabilities. *Disability and Rehabilitation*, 33(15–16), 1340–1350.
<https://doi.org/10.3109/09638288.2010.531372>
- Lindsay, S. (2016). A scoping review of the experiences, benefits, and challenges involved in volunteer work among youth and young adults with a disability. *Disability and Rehabilitation*, 38(16), 1533–1546. <https://doi.org/10.3109/09638288.2015.1107634>
- Lindsay, S., Adams, T., McDougall, C., & Sanford, R. (2012). Skill development in an employment-training program for adolescents with disabilities. *Disability and Rehabilitation*, 34(3), 228–237. <https://doi.org/10.3109/09638288.2011.603015>
- Lindsay, S., & Ahmed, H. (2021). School and employment-related barriers for youth and young adults with and without a disability during the COVID-19 pandemic in the greater Toronto area. *Adolescents*, 1(4), 442–460. <https://doi.org/10.3390/adolescents1040034>
- Lindsay, S., Ahmed, H., Tomas, V., & Vijayakumar, A. (2023a). Exploring the lived experiences of ethnic minority youth with disabilities: A systematic review and meta synthesis of qualitative data. *Disability and Rehabilitation*, 45(4), 588–601.
<https://doi.org/10.1080/09638288.2022.2040614>
- Lindsay, S., Cagliostro, E., Albarico, M., Mortaji, N., & Srikanthan, D. (2017a). Gender matters in the transition to employment for young adults with physical disabilities. *Disability and Rehabilitation*, 41(3), 319–332. <https://doi.org/10.1080/09638288.2017.1390613>
- Lindsay, S., Cagliostro, E., Leck, J., Shen, W., & Stinson, J. (2019). Disability disclosure and workplace accommodations among youth with disabilities. *Disability and Rehabilitation*, 41(16), 1914–1924. <https://doi.org/10.1080/09638288.2018.1451926>
- Lindsay, S., Cagliostro, E., Leck, J., & Stinson, J. (2021). Career aspirations and workplace expectations among youth with physical disabilities. *Disability and Rehabilitation*, 43(12), 1657–1668. <https://doi.org/10.1080/09638288.2019.1671505>

- Lindsay, S., Dain, N., & Hsu, S. (2024). Exploring the employment experiences of young adults with multiple minoritized identities: A qualitative study focusing on race and non-apparent disabilities. *PLOS ONE*, *19*(11), e0313295. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0313295>
- Lindsay, S., & DePape, A.-M. (2015). Exploring differences in the content of job interviews between youth with and without a physical disability. *PLOS ONE*, *10*(3), e0122084. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0122084>
- Lindsay, S., Fuentes, K., Tomas, V., & Hsu, S. (2023b). Ableism and workplace discrimination among youth and young adults with disabilities: A systematic review. *Journal of Occupational Rehabilitation*, *33*(1), 20–36. <https://doi.org/10.1007/s10926-022-10049-4>
- Lindsay, S., McDougall, C., Menna-Dack, D., Sanford, R., & Adams, T. (2015). An ecological approach to understanding barriers to employment for youth with disabilities compared to their typically developing peers: Views of youth, employers, and job counselors. *Disability and Rehabilitation*, *37*(8), 701–711. <https://doi.org/10.3109/09638288.2014.939775>
- Lindsay, S., & Munson, M. R. (2018). *Mentoring for youth with disabilities: National mentoring resource center population review*. National Mentoring Resource Center. https://nationalmentoringresourcecenter.org/wp-content/uploads/2021/01/Mentoring_for_Youth_with_Disabilities_Population_Review.pdf
- Lindsay, S., R. Hartman, L., & Fellin, M. (2016). A systematic review of mentorship programs to facilitate transition to post-secondary education and employment for youth and young adults with disabilities. *Disability and Rehabilitation*, *38*(14), 1329–1349. <https://doi.org/10.3109/09638288.2015.1092174>
- Lindsay, S., Stinson, J., Stergiou-Kita, M., & Leck, J. (2017b). Improving transition to employment for youth with physical disabilities: Protocol for a peer electronic mentoring intervention. *JMIR Research Protocols*, *6*(11), e215. <https://doi.org/10.2196/resprot.8034>

- Lindstrom, L., Kahn, L. G., & Lindsey, H. (2013). Navigating the early career years: Barriers and strategies for young adults with disabilities. *Journal of Vocational Rehabilitation, 39*(1), 1–12. <https://doi.org/10.3233/JVR-130637>
- Loeppky, J. (2021). Ableism in Canada. In *The Canadian Encyclopedia*. <https://www.thecanadianencyclopedia.ca/en/article/ableism>
- Logan, D. E., Simons, L. E., Stein, M. J., & Chastain, L. (2008). School impairment in adolescents with chronic pain. *The Journal of Pain, 9*(5), 407–416. <https://doi.org/10.1016/j.jpain.2007.12.003>
- Lumley, T., Gao, P., & Schneider, B. (2024). *survey: Analysis of Complex Survey Samples* (Version 4.4-2) [Computer software]. <https://cran.r-project.org/web/packages/survey/index.html>
- Lyons, M. (2023, September 1). Finding a job when you have no experience. *Harvard Business Review*. <https://hbr.org/2023/09/finding-a-job-when-you-have-no-experience>
- McColl, M. A., Jaiswal, A., Jones, S., Roberts, L., & Murphy, C. (2017). *A review of disability policy in Canada* (3rd ed.).
- McGrath, M. O., Kryszka, K., Reavley, N. J., Andriessen, K., & Pirkis, J. (2023). Disclosure of mental health problems or suicidality at work: A systematic review. *International Journal of Environmental Research and Public Health, 20*(8), Article 8. <https://doi.org/10.3390/ijerph20085548>
- McIntosh, C. K., Hyde, S. A., Bell, M. P., & Yeatts, P. E. (2022). Thriving at work with ADHD: Antecedents and outcomes of proactive disclosure. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal, 42*(2), 228–247. <https://doi.org/10.1108/EDI-02-2022-0033>
- Meral, B. F., Wehmeyer, M. L., Palmer, S. B., Ruh, A. B., & Yilmaz, E. (2023). Parenting styles and practices in enhancing self-determination of children with intellectual and developmental disabilities. *American Journal on Intellectual and Developmental Disabilities, 128*(4), 282–301. <https://doi.org/10.1352/1944-7558-128.4.282>

- Milton, B., Holland, P., & Whitehead, M. (2006). The social and economic consequences of childhood-onset Type 1 diabetes mellitus across the lifecourse: A systematic review. *Diabetic Medicine*, 23(8), 821–829. <https://doi.org/10.1111/j.1464-5491.2006.01796.x>
- Morris, S., Fawcett, G., Brisebois, L., & Hughes, J. (2018). *A demographic, employment and income profile of Canadians with disabilities aged 15 years and over, 2017—Archived* (Nos. 89-654-X2018002). Statistics Canada. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/en/catalogue/89-654-X2018002>
- Nario-Redmond, M. R., Kemerling, A. A., & Silverman, A. (2019). Hostile, benevolent, and ambivalent ableism: Contemporary manifestations. *Journal of Social Issues*, 75(3), 726–756. <https://doi.org/10.1111/josi.12337>
- National Institute for Health and Care Research. (2023, February 20). *Accessing informal mentoring*. <https://www.nihr.ac.uk/accessing-informal-mentoring>
- NEADS. (2018). *Landscape of accessibility and accommodation in post-secondary education for students with disabilities: Report by the National Educational Association of Disabled Students (NEADS)*. National Educational Association of Disabled Students (NEADS).
- Nicholas, D., & Mitchell, W. (2024). *What is job coaching?: A toolkit to support access to employment*. AIDE Canada. <https://aidecanada.ca/resources/learn/asd-id-core-knowledge/what-is-job-coaching-a-toolkit-to-support-access-to-employment>
- Noel, V. A., Oulvey, E., Drake, R. E., & Bond, G. R. (2017). Barriers to employment for transition-age youth with developmental and psychiatric disabilities. *Administration and Policy in Mental Health and Mental Health Services Research*, 44(3), 354–358. <https://doi.org/10.1007/s10488-016-0773-y>
- O. Reg. 340/94 Drivers' Licenses. Retrieved January 15, 2025, from <https://www.ontario.ca/laws/regulation/940340>
- O'Day, B., Martin, F., Burak, H., Freeman, G., Feeney, K., Lim, G., Kelley, E., & Morrison, K. (2016). *Employment experiences of young adults and high earners who receive social*

security disability benefits: Findings from semistructured interviews. Mathematica Center for Studying Disability Policy.

Ontario Human Rights Commission. (n.d.). *Duty to accommodate*. Retrieved January 15, 2025, from <https://www.ohrc.on.ca/en/policy-ableism-and-discrimination-based-disability/8-duty-accommodate>

Organization for Economic Co-operation and Development. (2019). *Public spending on incapacity* [Dataset]. <https://www.oecd.org/en/data/indicators/public-spending-on-incapacity.html>

Owenz, M., Spencer, B., & Aydemir-Doke, D. (2024). "Institutional betrayal": The return to normal and college students with disabilities in the USA. *Disability & Society*, 1–25. <https://doi.org/10.1080/09687599.2024.2400989>

Paul, T., Di Rezze, B., Rosenbaum, P., Cahill, P., Jiang, A., Kim, E., & Campbell, W. (2022). Perspectives of children and youth with disabilities and special needs regarding their experiences in inclusive education: A meta-aggregative review. *Frontiers in Education*, 7. <https://doi.org/10.3389/feduc.2022.864752>

Pianosi, R., Presley, L., Buchanan, J., Lévesque, A., Savard, S.-A., & Lam, J. (2023). *Canadian survey on disability, 2022: Concepts and methods guide*. Statistics Canada. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/89-654-x/89-654-x2023004-eng.htm>

Pike, I., Richmond, S., Rothman, L., & Macpherson, A. (Eds.). (2015). *Canadian injury prevention resource*. Parachute.

Prince, M. J. (2023, October 24). *Where have we come from and what's next for accessibility in Canada?* 7th Annual READi Symposium and Program Showcase, Carleton University, Teraanga Commons Conference Centre. https://carleton.ca/readi/wp-content/uploads/READi_Symposium_Keynote_Address.pdf

- Rabinowitz, T. (2024). *A profile of 2SLGBTQ+ persons with disabilities, 2022* (Reports on Disability and Accessibility in Canada). Statistics Canada.
<https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/89-654-x/89-654-x2024002-eng.htm>
- Raphael, D., Bryant, T., Mikkonen, J., & Raphael, A. (2020). *Social determinants of health: The Canadian facts* (2nd ed.). https://thecanadianfacts.org/The_Canadian_Facts-2nd_ed.pdf
- Santuzzi, A. M., Waltz, P. R., Finkelstein, L. M., & Rupp, D. E. (2014). Invisible disabilities: Unique challenges for employees and organizations. *Industrial and Organizational Psychology*, 7(2), 204–219. <https://doi.org/10.1111/iops.12134>
- Schutz, M. A., & Carter, E. W. (2022). Employment interventions for youth with disabilities: A review of transition practices and partners. *Career Development and Transition for Exceptional Individuals*, 45(3), 154–169. <https://doi.org/10.1177/21651434221075810>
- Social Research and Demonstration Corporation. (2020). *The role of career education on students' education choices and postsecondary outcomes: Theoretical and evidence base preparation*. <https://contact360.ca/wp-content/uploads/2021/04/The-role-of-career-education-on-students-education-choices-and-postsecondary-outcomes-Theoretical-and-evidence-base-preparation.pdf>
- Special Committee on the Disabled and the Handicapped. (1981). *Obstacles, report of the Special Committee on the Disabled and the Handicapped*. House of Commons.
<http://archive.org/details/39012203050117>
- Staiger, T., Stiawa, M., Mueller-Stierlin, A. S., Kilian, R., Beschoner, P., Gündel, H., Becker, T., Frasch, K., Panzirsch, M., Schmauß, M., & Krumm, S. (2020). Masculinity and help-seeking among men With depression: A qualitative study. *Frontiers in Psychiatry*, 11. <https://doi.org/10.3389/fpsyt.2020.599039>
- Statistics Canada. (1988, June). *The health and activity limitation survey: User's guide*. https://publications.gc.ca/collections/collection_2018/statcan/82-602/CS82-602-1988-eng.pdf

Statistics Canada. (2014). *Canadian Survey on Disability (CSD)—2012* [Dataset]. Borealis, V1.

<https://doi.org/10.5683/SP3/GH2R00>

Statistics Canada. (2015). *Table 5: A profile of persons with disabilities among Canadians aged*

15 years or older, 2012 [Dataset]. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/89-654->

[x/2015001/tbl/tbl05-eng.htm](https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/89-654-x/2015001/tbl/tbl05-eng.htm)

Statistics Canada. (2023a). *Canadian Survey on Disability (CSD)*.

<https://www23.statcan.gc.ca/imdb/p2SV.pl?Function=getMainChange&Id=1329901>

Statistics Canada. (2023b). *Housing, family and social statistics division, 2023, “Participation and activity limitation survey, 2001 [Canada]”* [Dataset]. Borealis, V1.

<https://doi.org/10.5683/SP3/UIO0MF>

Statistics Canada. (2023c). *National disability database program (NDDP), 2023, “The health and activity limitation survey, 1986 [Canada]: Adults in households”* [Dataset]. Borealis, V1.

<https://doi.org/10.5683/SP3/RLNWUB>

Statistics Canada. (2023d). *Social and Aboriginal statistics division, 2023, “Participation and activity limitation survey, 2006 [Canada]”* [Dataset]. Borealis, V1.

<https://doi.org/10.5683/SP3/VHZKQY>

Statistics Canada. (2024a). *Table 13-10-0377-01: Labour force status of persons with and without disabilities aged 15 years and over, by age group and gender* [Dataset].

<https://doi.org/10.25318/1310037701-eng>

Statistics Canada. (2024b). *Table 13-10-0895-01 Work potential for persons with disabilities by age group and gender* [Dataset]. <https://doi.org/10.25318/1310089501-eng>

Thomas, F., & Morgan, R. L. (2021). Evidence-based job retention interventions for people with disabilities: A narrative literature review. *Journal of Vocational Rehabilitation, 54*(2), 89–101. <https://doi.org/10.3233/JVR-201122>

- Timmons, J., Mack, M., Sims, A., Hare, R., & Wills, J. (2006). *Paving the way to work: A guide to career-focused mentoring for youth with disabilities*. National Collaborative on Workforce and Disability for Youth. <https://ici.umn.edu/products/4>
- Toft, A., Franklin, A., & Langley, E. (2019). Young disabled and LGBT+: Negotiating identity. *Journal of LGBT Youth*, *16*(2), 157–172. <https://doi.org/10.1080/19361653.2018.1544532>
- Trainor, A. A., Carter, E. W., Owens, L. A., & Swedeen, B. (2008). Special educators' perceptions of summer employment and community participation opportunities for youth with disabilities. *Career Development for Exceptional Individuals*, *31*(3), 144–153. <https://doi.org/10.1177/0885728808323717>
- Underhill, C. M. (2006). The effectiveness of mentoring programs in corporate settings: A meta-analytical review of the literature. *Journal of Vocational Behavior*, *68*(2), 292–307. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2005.05.003>
- Vergara, D., & Hardy, V. (2024). *Labour market characteristics of persons with and without disabilities, 2023*. Statistics Canada. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/71-222-x/71-222-x2024002-eng.htm>
- Vincent, J., & Fabri, M. (2022). The ecosystem of competitive employment for university graduates with autism. *International Journal of Disability, Development and Education*, *69*(5), 1823–1839. <https://doi.org/10.1080/1034912X.2020.1821874>
- Wayland, S., Newland, J., Gill-Atkinson, L., Vaughan, C., Emerson, E., & Llewellyn, G. (2022). I had every right to be there: Discriminatory acts towards young people with disabilities on public transport. *Disability & Society*, *37*(2), 296–319. <https://doi.org/10.1080/09687599.2020.1822784>
- Wehman, P., Sima, A. P., Ketchum, J., West, M. D., Chan, F., & Luecking, R. (2015). Predictors of successful transition from school to employment for youth with disabilities. *Journal of Occupational Rehabilitation*, *25*(2), 323–334. <https://doi.org/10.1007/s10926-014-9541-6>

WHO. (2021). *Global report on ageism*. World Health Organization (WHO).

<https://www.who.int/publications/i/item/9789240016866>

Wiens, K., Bhattarai, A., Dores, A., Pedram, P., Williams, J. V. A., Bulloch, A. G. M., & Patten, S.

B. (2020). Mental health among Canadian postsecondary students: A mental health crisis? *The Canadian Journal of Psychiatry*, 65(1), 30–35.

<https://doi.org/10.1177/0706743719874178>

Willson, M., Izadi, E., Renaud, L., Muralitharan, R., Ali, S., & Sinclair, V. (2024). *New horizons:*

Intersectional insights on work and disability trends in Canada (Trends Report). Canadian Council on Rehabilitation and Work. https://ccrw.org/wp-content/uploads/2024/12/New-horizons-Intersectional-insights-on-work-and-disability-trends-in-Canada_CCRW_Trends-Report-2024.pdf

Woodgate, R. L., Comaskey, B., Tennent, P., Wener, P., & Altman, G. (2020). The wicked problem of stigma for youth living with anxiety. *Qualitative Health Research*, 30(10), 1491–1502.

<https://doi.org/10.1177/1049732320916460>

Workable. (2024, January). *Employee accommodation policy template*.

<https://resources.workable.com/employee-accommodation-policy>

Yousif, N., Dartnell, A., May, G., & Knarr, E. (2024). *Psychological safety levels the playing field for employees*. Boston Consulting Group.

<https://www.bcg.com/publications/2024/psychological-safety-levels-playing-field-for-employees>

Zimmer-Gembeck, M. J., & Mortimer, J. T. (2006). Adolescent work, vocational development, and education. *Review of Educational Research*, 76(4), 537–566.