



Lancer le dialogue

**Les facteurs qui
favorisent ou freinent
l'emploi des personnes
en situation de handicap**

À propos de ce projet

L'Association canadienne de soutien à l'emploi (ACSE) s'est associée au Centre for Community Based Research (CCBR) dans le cadre d'une étude qualitative visant à mieux comprendre les facteurs qui ont favorisé ou freiné le parcours professionnel de personnes en situation de handicap. Nous voulions en savoir plus sur l'expérience vécue par les gens grâce à leurs propres témoignages.

Quinze personnes en recherche d'emploi et personnes employées nous ont fait part de ce qui avait favorisé ou freiné leur parcours professionnel, chacune d'entre elles ayant vécu une expérience unique en matière de handicap et d'emploi au Canada. Nous avons également discuté avec des membres de deux associations de l'industrie afin de mieux comprendre le point de vue des entreprises en matière d'intégration des handicaps en milieu de travail.

Chaque personne, chaque histoire est importante.

Lisez leurs témoignages. **Réfléchissez** aux enjeux liés au handicap et à l'emploi. **Discutez-en** avec d'autres personnes.

Chaque fois que nous réfléchissons au handicap et à l'emploi, c'est important.

Chaque conversation que nous avons est importante.

Il est possible de bâtir un marché du travail plus inclusif à l'échelle du pays, petit à petit pour chaque personne, conversation après conversation.

Public auquel est destinée cette trousse

La trousse s'adresse à toute personne souhaitant en savoir plus sur le handicap et l'inclusion professionnelle. Cette ressource bénéficiera également aux entreprises, aux prestataires de services d'emploi, aux personnes ayant une expérience dans ce domaine, aux organisations communautaires et au grand public.

Réflexion et conversations

Cette trousse comprend une section axée sur la réflexion et les conversations. Les utilisateurs peuvent lire les récits des personnes ayant participé à l'étude et visionner les vidéos, puis engager une réflexion personnelle et des conversations sur les enjeux liés au handicap et à l'emploi.

Objectif du projet

L'objectif de ce projet est de mieux comprendre les divers problèmes d'emploi auxquels sont confrontées les personnes en recherche d'emploi et les personnes employées en situation de handicap, et la manière dont ils peuvent être résolus. Nous espérons susciter des conversations parmi le grand public, les entreprises et les organisations afin d'encourager les actions individuelles et collectives. Ensemble, nous pouvons renforcer l'inclusion des personnes en situation de handicap en milieu de travail et dans les systèmes d'emploi aux niveaux local, régional et national.

Au bout du compte, une meilleure compréhension et des conversations continues peuvent conduire à des cultures et à des lieux de travail plus inclusifs en matière de handicap, qui soutiennent et normalisent l'embauche, la fidélisation et l'avancement des personnes en situation de handicap au Canada.

Ce projet a été financé en partie par le programme Canada accessible – Financement de la Semaine nationale de l'accessibilité du gouvernement du Canada, au titre du volet « Personnes en situation de handicap » du Programme de partenariats pour le développement social.

Financé en partie par
le gouvernement
du Canada

Canada

Semaine nationale de l'accessibilité

La Semaine nationale de l'accessibilité (SNA) a lieu chaque année, à partir du dernier dimanche de mai, pour mettre en lumière :

- les précieuses contributions et le leadership des personnes en situation de handicap au Canada;
- le travail des personnes alliées, des organisations et des communautés qui s'efforcent d'éliminer les obstacles;
- les efforts continus visant à rendre le Canada plus accessible et plus favorable à l'inclusion des personnes en situation de handicap.

Association canadienne de soutien à l'emploi (ACSE)



L'Association canadienne de soutien à l'emploi (ACSE) est une organisation nationale qui collabore avec les prestataires de services d'emploi, les entreprises, les partenaires communautaires et d'autres parties prenantes à travers le Canada en vue de l'inclusion professionnelle des personnes en situation de handicap.

« Inclusion professionnelle » signifie que toutes les personnes en situation de handicap ont des chances égales de trouver et de conserver un emploi enrichissant et rémunéré de manière compétitive, et d'y faire carrière.

Les prestataires de services en matière de soutien à l'emploi offrent de nombreux services, souvent gratuits, notamment :

1. Adapter l'aide aux personnes en recherche d'emploi et aux personnes employées en fonction de leurs compétences spécifiques, de leurs objectifs de carrière et de leurs besoins.
2. Fournir des conseils et des ressources pour aider les entreprises à répondre à leurs besoins en main-d'œuvre et à favoriser l'inclusion sur le lieu de travail.

Pour en savoir plus sur l'ACSE, consultez le [site sur le soutien à l'emploi](#).

Centre for Community Based Research (CCBR)



Le Centre for Community Based Research (CCBR) s'engage en faveur de la justice sociale et du développement de communautés solidaires et attentives aux besoins des personnes, particulièrement celles dont l'accès au pouvoir et aux possibilités est limité.

Le centre mène et encourage une recherche axée sur la communauté, participative et active, qui associe la recherche à l'éducation et à l'implication communautaire.

Le travail du CCBR s'appuie sur les forces de la communauté pour créer une prise de conscience et mettre en place des politiques et des pratiques qui favorisent la participation équitable et l'inclusion de tous les membres de la communauté.

Pour en savoir plus sur le CCBR, consultez le site *(en anglais seulement)* communitybasedresearch.ca.

Citer le rapport comme source

Association canadienne de soutien à l'emploi; et Centre for Community Based Research. (2026). « Lancer le dialogue : les facteurs qui favorisent ou freinent l'emploi des personnes en situation de handicap. »

@ Association canadienne de soutien à l'emploi, 2026

Le contenu de cette publication peut être reproduit à des fins éducatives. Sauf indication contraire, il est interdit d'en reproduire son contenu, en tout ou en partie, à des fins de redistribution commerciale sans l'autorisation écrite préalable de l'Association canadienne de soutien à l'emploi (ACSE). Pour obtenir l'autorisation de reproduire le matériel de l'ACSE à des fins commerciales, veuillez contacter l'Association à l'adresse suivante :

7051 Bayer's Road, bureau 501
Halifax (NS) B3L 2C1 CANADA

Courriel : contact@supportedemployment.ca

Photos et illustrations: © iStock et Vecteezy



N'hésitez pas à nous faire part de vos commentaires!

Nous aimerions savoir si vous avez utilisé cette trousse. Merci de remplir [cette évaluation](#) rapide et facile pour donner votre avis; cela ne vous prendra pas plus de cinq minutes.

Pour toute question concernant cette trousse, veuillez envoyer un courriel à l'ACSE à contact@supportedemployment.ca.

Table des matières

Comment l'étude a été réalisée	7
Principaux thèmes	8
Possibilités d'amélioration formulées par les personnes participantes	12
Parcours professionnel des personnes en situation de handicap	15
Témoignages professionnels sur vidéo	40
Point de vue des entreprises en matière d'accessibilité et d'inclusion en milieu de travail	44
Réflexion et conversations	54
Questions de discussion	56
Ressources supplémentaires	62
Les handicaps au Canada	64

Comment l'étude a été réalisée

Quinze personnes en recherche d'emploi et personnes employées ont participé à l'étude menée de 2025 à 2026, chacune d'entre elles ayant vécu une expérience unique en matière de handicap et d'emploi au Canada. Chacune de ces personnes a été interrogée sur les points suivants :

1. L'ensemble de son parcours professionnel
2. Quelle personne ou quel facteur a facilité son parcours
3. Quelle personne ou quel facteur a rendu son parcours plus difficile
4. Comment renforcer l'inclusion professionnelle

Tous les témoignages sont relatés dans ce document, soit par écrit, soit en vidéo. Vous pouvez accéder à l'ensemble des témoignages dans la section « Parcours professionnel des personnes en situation de handicap ».

Deux représentants de l'industrie, ECO Canada et RH Tourisme Canada, nous ont fourni le point de vue des entreprises en matière d'inclusion des personnes en situation de handicap en milieu de travail. Les sept questions qui leur ont été posées sont énumérées avec leurs réponses dans la section « Point de vue des entreprises en matière d'accessibilité et d'inclusion en milieu de travail ».

Malgré la petite taille de l'échantillon de personnes interrogées, les résultats de cette étude permettent d'appuyer la réflexion et de lancer des conversations sur les obstacles et les facteurs favorables à l'emploi dans n'importe quel lieu de travail. Chacune des personnes ayant participé à l'étude a fourni des informations précieuses qui peuvent nous permettre de mieux comprendre les enjeux liés au handicap et à l'emploi.

Principaux thèmes

Dix thèmes principaux ont émergé au cours de cette étude. Ils constituent de bons points de départ pour mieux comprendre les problèmes auxquels sont confrontées les personnes en situation de handicap lorsqu'elles cherchent un emploi.

Un thème plus général s'est dégagé : bon nombre des obstacles ne sont pas liés à l'environnement physique. La plupart des obstacles sont en fait liés à l'attitude des gens, à la rigidité des politiques et des procédures sur le lieu de travail ou à la stigmatisation du handicap.

Par exemple, les obstacles suivants ont été mis en évidence :

- L'embauche basée sur des trajectoires professionnelles traditionnelles, ce qui est préjudiciable aux nombreuses personnes qui recherchent un emploi, en situation de handicap ou non, dont les CV indiquent des périodes d'inactivité ou des emplois à temps partiel
- Des politiques d'emploi rigides, telles que des horaires fixes
- L'absence de processus de divulgation ou de mesures d'adaptation claires
- Le manque de confiance et de crédibilité accordé aux personnes employées lorsqu'elles parlent de leur handicap ou des obstacles auxquels elles sont confrontées

En parcourant ces thèmes, nous pouvons réfléchir à nos propres préjugés inconscients et nous efforcer de réduire les obstacles dans nos pratiques et sur nos lieux de travail.

1. L'emploi n'est pas linéaire et se caractérise par des « recommencements » répétés

Sur l'ensemble des données, les trajectoires d'emploi sont rarement stables ou linéaires. Les personnes participantes décrivent des cycles d'éducation, d'emploi, de maladie, de rétablissement, de reconversion, de migration et de perte d'emploi. Ces interruptions ne sont pas dues à un manque de motivation ou de capacité, mais à des événements de santé, à une rigidité généralisée et aux circonstances de la vie.

« Je vis avec une paralysie cérébrale qui affecte ma capacité à bouger. Ma mobilité est donc limitée... [dans mon pays d'origine], on m'a refusé pendant des années la titularisation dans l'enseignement universitaire en raison de mon handicap physique, qui n'avait rien à voir avec mon enseignement... J'ai alors décidé de m'installer au Canada et j'ai travaillé à l'Université McGill en tant que personnel enseignant invité et personnel assistant de recherche. Mais lorsque

j'ai voulu entrer sur le marché du travail, et pas seulement sur le marché du travail non universitaire, le chemin a été très long... Pour résumer, au cours des cinq dernières années, j'ai postulé à 700 emplois pour en obtenir trois, en gros, ce qui est beaucoup trop élevé par rapport à ce qui devrait être. » (Zaal)

Cette tendance remet en question les modèles d'emploi dominants qui supposent une participation ininterrompue à temps plein et pénalisent les interruptions ou les réorientations de carrière.

2. Le handicap est souvent contrôlable, contrairement aux systèmes

Les personnes participantes indiquent systématiquement que leur handicap peut être pris en compte, mais que des systèmes d'emploi rigides rendent leur participation difficile, voire impossible. Les horaires fixes, la conception inflexible des tâches, la présence physique obligatoire et les normes étroites de productivité sont cités comme des obstacles majeurs.

« Si vous ne correspondez pas au scénario normal et équilibré du "neuf à cinq", il y a beaucoup d'obstacles. » (Rina)

Cette constatation indique que l'exclusion est souvent due à des choix organisationnels de conception et non au handicap lui-même.

3. L'inclusion dépend davantage des personnes que des institutions (on mise trop sur la bonne volonté plutôt que sur les droits)

Les expériences positives en matière d'emploi dépendent souvent de l'action d'une seule personne qui apporte son soutien, comme une ou un gestionnaire, un employeur ou un prospecteur d'emplois, plutôt que de politiques formelles ou de structures organisationnelles.

« On a fait preuve de bienveillance à mon égard et on m'a dit : "Pas de problème, nous vous soutiendrons et nous vous accueillerons ici". Et on m'a embauché sur-le-champ. » (Seamus)

Si ces moments ont été transformateurs, ils ont aussi été fragiles, temporaires et inégalement répartis. L'inclusion est souvent vécue comme conditionnelle plutôt que garantie.

4. Les handicaps invisibles créent un dilemme constant en matière de divulgation

Les personnes participantes, en particulier celles vivant avec un handicap invisible, décrivent l'incertitude permanente liée à la divulgation de celui-ci. Les décisions visant à le divulguer (ou non) sont influencées par la peur des préjugés, l'absence d'espaces sûrs et des avantages peu clairs.

« Il y a un endroit à cocher si l'on est en situation de handicap... Je ne sais pas si cela aide ou rend les choses plus difficiles. Parfois, je crains que le fait de cocher une telle case n'entraîne des préjugés. » (Bart)

L'absence de processus de divulgation fondés sur la confiance accroît le travail émotionnel et limite les possibilités d'accommodement véritable.

5. La numérisation a créé une nouvelle fracture numérique

Les systèmes d'embauche numériques, les entrevues en ligne et les plateformes basées sur des algorithmes sont identifiés comme étant à la fois facilitateurs et excluants. Si le travail à distance profite à certaines personnes participantes, d'autres se heurtent à des entrevues virtuelles, à une communication exclusivement en ligne ou à des plateformes inaccessibles.

« Il est arrivé que la vidéo ou l'audio ne fonctionne pas correctement, que je ne sache pas comment y remédier et que cela me rende très anxieux dans mon souci de faire bonne impression. » (Bart)

Le problème central n'est pas la technologie elle-même, mais la suppression d'un choix et le manque de flexibilité humaine.

6. La reconnaissance, la confiance et la dignité sont essentielles à la réussite professionnelle

Les personnes participantes soulignent que le fait d'être crues, respectées et reconnues comme capables compte autant que les accommodements formels. Lorsque les employeurs font confiance à l'expérience vécue, les personnes participantes se sentent plus en sécurité et plus productives.

« Faites confiance aux gens quand ils vous disent qu'il y a quelque chose qui représente un obstacle pour eux, que vous puissiez le voir ou non... croyez-les, et prenez en compte les expériences vécues par les personnes qui ont des besoins différents des vôtres. » (Alice)

Ce propos met en évidence la dimension relationnelle de l'inclusion, souvent négligée dans des approches axées sur la conformité.

7. La flexibilité libère le potentiel au lieu d'abaisser les normes

Les horaires flexibles, la modification des tâches, le travail à distance ou hybride et le rythme permettent aux personnes participantes d'être performantes sans réduire les attentes ou la qualité du travail.

« Dès que j'ai cette chaise et que je peux m'asseoir, je peux me concentrer et bien faire mon travail. » (Jennifer)

La flexibilité fonctionne comme un catalyseur de la productivité, et non comme une concession.

8. Subir un jugement avant de pouvoir démontrer ses compétences limite les possibilités

De nombreuses personnes participantes déclarent avoir été éliminées avant d'avoir eu la possibilité de démontrer leurs compétences. Les a priori sur le handicap remplacent souvent les preuves de capacité.

« Ce sont des personnes valides qui nous supervisent : elles s'attachent à ce que nous ne pouvons pas faire, plutôt qu'à ce que nous pouvons faire! » (Zaal)

Ce thème souligne la façon dont les processus de recrutement renforcent les stéréotypes au lieu d'évaluer les capacités réelles.

9. Les aides structurelles et les intermédiaires modifient les résultats

Lorsque les personnes participantes ont recours à des intermédiaires de l'emploi, à des mandataires ou à des aides structurées, leur trajectoire professionnelle passe de l'isolement et de la confusion à la clarté et aux possibilités.

« Si j'avais eu connaissance de son existence [un organisme de soutien] il y a un an, les choses auraient pu être bien différentes. » (Jennifer)

Toutefois, l'accès à ces aides n'est pas systématique et est souvent le fruit du hasard.

10. L'inclusion de façade et le véritable partage du pouvoir.

Les personnes participantes font la différence entre l'inclusion symbolique et le véritable changement systémique. Les déclarations sur la diversité qui ne s'appuient pas sur l'expérience vécue sont largement considérées comme inefficaces.

« Rien sur nous sans nous. » (Zaal)

L'inclusion véritable est associée au pouvoir de décision, à la conception participative et à la responsabilité.

Possibilités d'amélioration formulées par les personnes participantes

Outre les principaux thèmes ci-dessus, nous présentons également des suggestions formulées par les personnes participantes qui offrent des perspectives claires et pratiques sur la manière dont les systèmes d'emploi pourraient fonctionner plus efficacement. S'inspirant directement de l'expérience vécue, ces suggestions mettent en évidence les possibilités de changement aux niveaux organisationnel, politique et culturel. Plutôt que de se concentrer uniquement sur les accommodements individuels, les personnes participantes mettent l'accent sur des ajustements au niveau du système qui pourraient améliorer l'accès, la stabilité et l'inclusion des personnes en recherche d'emploi et des employeurs tout au long du parcours professionnel.

Normaliser la flexibilité dans la conception du travail : Les personnes participantes insistent sur le fait que le travail devrait être conçu pour s'adapter à la variabilité humaine plutôt qu'à des horaires rigides. Les horaires flexibles, les charges de travail réduites, les postes à temps partiel et les options hybrides ou à distance permettent aux gens de gérer leur santé, leur douleur, leur fatigue et leurs responsabilités de personne soignante sans sacrifier leur productivité.

Créer des processus de divulgation plus sûrs et plus clairs : Les personnes participantes soulignent la nécessité de mettre en place des processus de divulgation qui ne pénalisent pas les personnes en recherche d'emploi. Nombre d'entre elles se sentent contraintes de divulguer des informations trop tôt ou d'éviter complètement de les divulguer par peur des préjugés. Les personnes participantes suggèrent que la divulgation soit facultative, soutenue et encadrée en fonction des besoins d'accès.

Améliorer les pratiques de recrutement et d'entrevue : Les personnes participantes demandent à ce que les processus de recrutement soient clairs, cohérents et accessibles. Des instructions contradictoires, des attentes peu claires et des entrevues réalisées dans la précipitation créent un stress inutile, en particulier pour les personnes neurodivergentes et celles atteintes d'anxiété.

Redéfinir les exigences et les références professionnelles : De nombreuses personnes participantes se sentent exclues à cause d'exigences en matière de références, de certifications ou de permis de conduire qui ne sont pas essentielles pour l'emploi. Ces personnes soulignent l'importance de valoriser les compétences transférables, l'expérience vécue et les capacités démontrées plutôt que les seules qualifications formelles. Des périodes d'essai ou des postes probatoires sont suggérés pour permettre aux personnes candidates de démontrer leurs compétences plutôt que d'être éliminées prématurément.

Renforcer la communication et la confiance en milieu de travail : Les personnes participantes soulignent que l'inclusion dépend d'une communication continue plutôt que d'accommodements ponctuels. Des vérifications régulières, un dialogue ouvert et le fait d'accorder du crédit lorsque l'on décrit des obstacles créent un sentiment de sécurité et de stabilité. En outre, la confiance est décrite comme un élément fondamental de la réussite de l'accommodement.

Aborder la question de l'accessibilité au-delà de l'entrée physique : Les personnes participantes font remarquer que l'accessibilité ne se limite pas à l'entrée dans un bâtiment. Les besoins quotidiens tels que l'accès aux toilettes, la préparation des repas, les soins personnels et le calendrier de l'aide apportée par les personnes soignantes affectent considérablement leur capacité à travailler. Les transports et les trajets entre le domicile et le travail constituent également des obstacles majeurs, en particulier dans les petites provinces. La planification proactive de ces réalités quotidiennes rend le travail plus durable.

Élargir le rôle des intermédiaires de l'emploi et des prospecteurs d'emplois : Les personnes participantes qui ont recours à des intermédiaires de l'emploi décrivent des résultats nettement meilleurs. Les prospecteurs d'emplois aident à mettre en relation les personnes candidates avec des employeurs inclusifs, ont préparé les milieux de travail à l'avance et ont réduit les malentendus de part et d'autre. Les personnes participantes recommandent d'accroître le financement et la sensibilisation à ces services et de créer des réseaux d'employeurs engagés dans l'embauche inclusive.

Fournir des services de santé mentale et de soutien tenant compte des traumatismes : Les personnes participantes soulignent que la santé mentale et les traumatismes influencent la façon dont les gens vivent leur expérience au travail. Des vérifications régulières, l'accès à des services de conseil et des pratiques de gestion tenant compte des traumatismes contribuent à réduire l'anxiété et l'épuisement professionnel. La reconnaissance du travail émotionnel et de l'isolement comme faisant partie de l'expérience professionnelle est considérée comme essentielle, et non comme facultative.

Améliorer les systèmes de revenus et de prestations : Les personnes participantes décrivent les systèmes de revenus et de prestations comme n'étant pas adaptés aux capacités de travail à temps partiel, épisodiques ou fluctuantes. Les personnes participantes suggèrent de réduire les pénalités et de concevoir des mesures de soutien qui encouragent une participation graduelle et flexible au sein de la main-d'œuvre.

Passer d'une inclusion symbolique à une inclusion véritable : Les personnes participantes font la différence entre l'inclusion symbolique et le véritable changement. Les déclarations d'équité et les formations obligatoires sont jugées insuffisantes en l'absence d'un leadership et d'une responsabilité fondés sur l'expérience vécue. Les personnes participantes soulignent l'importance de concevoir les politiques, les pratiques et les formations en collaboration avec les personnes en situation de handicap et l'importance de veiller à ce qu'elles détiennent un réel pouvoir de décision.

Parcours professionnel des personnes en situation de handicap

Chaque parcours professionnel est unique. Personne n'a le même vécu en matière de handicap. Cette section regroupe les témoignages professionnels de 15 personnes en situation de handicap employées et en recherche d'emploi. Onze textes et quatre vidéos relatent ces différentes expériences.

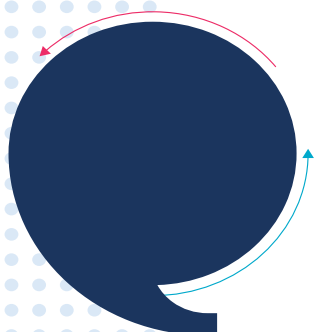
Vous pouvez aussi visionner les deux vidéos d'accompagnement qui mettent en lumière quatre des témoignages (en anglais avec sous-titres en français) :

Vidéo 1 Les participants et les participantes décrivent les défis rencontrés.

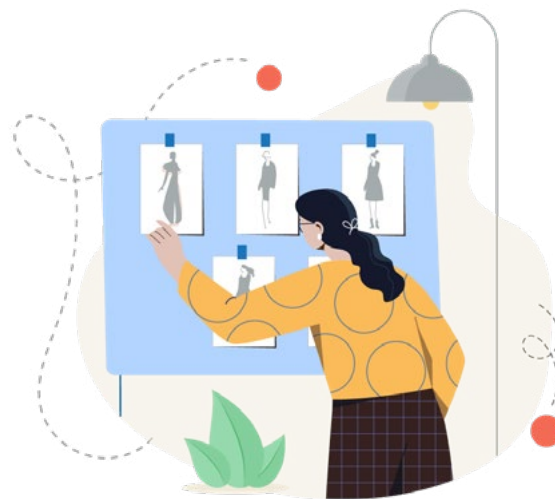
Vidéo 2 Les participants et les participantes expliquent comment l'emploi pourrait être plus inclusif des personnes en situation de handicap. Chaque histoire est unique.

Chaque personne est confrontée à une forme différente de handicap. Chaque personne a été confrontée à des obstacles à l'emploi différents. Chaque personne a bénéficié d'une aide différente pendant son parcours. Et chacune a des suggestions sur la manière d'améliorer les systèmes d'emploi pour intégrer tout le monde.

Si nous ne devons retenir qu'un seul élément de cette étude, ce serait l'importance de connaître les qualifications, les compétences, les expériences et les connaissances d'une personne, et de savoir ce qu'elle peut faire, avant de supposer ce qu'elle ne peut ou ne pas faire.



Gérer l'anxiété et l'art dans un nouveau domicile



Concevoir l'avenir

Masy est une jeune femme originaire d'Iran qui s'est installée au Canada en 2022. Elle vit aujourd'hui à Halifax en Nouvelle-Écosse. Elle travaille à plein temps comme styliste de mode dans un petit studio, qui est aussi son domicile. Le studio appartient à une mère dont la fille est atteinte du syndrome de Down.

Masy estime que le fait d'avoir un enfant atteint du syndrome de Down aide son employeur à comprendre et à soutenir les personnes ayant des besoins différents. Comme elle l'a expliqué, « elle [l'employeur] est en quelque sorte formée par sa fille. Le fait qu'elle [l'employeur] ait une fille atteinte du syndrome de Down a peut-être influencé sa façon de travailler et cela m'aide. »

Avant de s'installer au Canada, Masy a étudié le génie logiciel en Iran, mais c'est en assistant à un événement de mode qu'elle a découvert sa véritable passion. Elle déclare : « Je me suis dit : d'accord, c'est ce que j'aime. Je dois donc faire cela pour le reste de ma vie. »

Elle est partie à Istanbul, en Turquie, étudier la mode, puis s'est installée à Halifax pour suivre les cours du Nova Scotia College of Art and Design (NSCAD).

Pendant ses études, elle a travaillé à temps partiel dans des magasins de détail, Levi's et Simons, en tant que styliste et assistante de direction.

Masy vit avec l'anxiété, un handicap qu'elle décrit comme étant à la fois une force et un défi. Elle déclare : « Il y a deux choses en moi qui m'ont permis d'obtenir ce travail : mon anxiété et [...] mon perfectionnisme. » Ces expériences peuvent être difficiles à gérer, mais elles la poussent également à donner le meilleur d'elle-même au travail.

Elle me soutient toujours!

L'une des principales raisons pour lesquelles Masy apprécie son travail de styliste au sein du studio est le soutien important qu'elle reçoit de son employeur. Selon elle : « Elle [l'employeur] ne se préoccupe pas de ce qu'il y a à faire, mais elle me soutient. » Par exemple, son employeur l'a aidée à gérer son anxiété et son perfectionnisme : « Elle [l'employeur] me conseille toujours d'exprimer les choses qui me dérangent. Elle peut m'aider... Je peux toujours compter sur elle. »

Lorsque Masy craint de faire des erreurs, son employeur la rassure en lui faisant un commentaire positif : « Elle [l'employeur] dit toujours que je fais très bien mon

travail... que je n'ai pas de raison de m'inquiéter. » Cette confiance a permis à Masy de se sentir plus en sécurité et plus confiante au travail.

Dans un autre exemple, Masy a demandé si le studio - où elle vit également - pouvait remplacer une vieille machine à coudre bruyante qui déclenchait son anxiété. Bien que la nouvelle machine représente une dépense, sa cheffe l'a achetée. Masy déclare : « Cela a changé ma façon de confectionner les vêtements... c'était vraiment bon pour mon anxiété. » Ces mesures montrent que de petits changements peuvent faire une grande différence en matière de santé mentale et de performances professionnelles.

Certaines choses restent difficiles

Même si Masy travaille dans un environnement favorable, elle doit encore relever des défis. Il a été difficile pour elle de trouver un emploi dans le secteur de la mode à Halifax. Même après avoir été embauchée, elle a eu du mal à travailler seule au studio.

En l'absence de famille proche ou d'amis, la solitude est difficile à vivre. Elle évoque des événements pénibles survenus dans son pays d'origine et souligne : « J'ai eu une crise de panique ici [...] à cause de la situation en Iran et personne n'était là pour m'aider. »

La langue est également un défi. L'anglais n'étant pas sa langue première, la communication peut parfois lui sembler difficile : « Parfois, mon employeur me demande quelque chose et je dois réfléchir ou lire son message plusieurs fois pour comprendre. » Cela peut ralentir les choses et les rendre plus stressantes.

De plus, comme son employeur a une formation professionnelle différente,

certains aspects techniques de la création de mode peuvent être plus difficiles à maîtriser. Masy explique que « parfois, nous ne nous comprenons pas dans ce domaine. » Elles essaient toutes les deux de communiquer et de travailler ensemble, mais il arrive que des malentendus se produisent, ce qui accroît le stress au travail.

Santé mentale et reconnaissance significative au travail

Masy a des idées sur la manière dont les lieux de travail peuvent mieux soutenir les personnes en situation de handicap comme elle. Elle pense qu'un soutien régulier en matière de santé mentale serait vraiment utile : « J'aimerais parler avec une consultante ou un consultant ou une ou un psy tous les mois. [...] Ce serait bénéfique. »

Elle pense également que lorsque les employeurs recrutent pour des emplois qui ne relèvent pas de leur propre expérience, ils devraient prendre le temps de s'informer sur la nature du travail. Cela peut permettre à tout le monde de mieux travailler ensemble et d'éviter les malentendus, en particulier dans les emplois techniques ou créatifs.

Ce qui compte le plus pour Masy, c'est la gentillesse et la reconnaissance. « Si l'on me dit : "Oh, c'est parfait, c'est ce que nous attendions de toi", je suis heureuse. » Les encouragements et les commentaires positifs l'aident à se sentir plus sûre d'elle. « Parler de mes qualités [...], ça me rend heureuse. »

L'histoire de Masy montre que les petits gestes réfléchis des employeurs – écouter, fournir les bons outils ou dire des mots gentils – peuvent faire une grande différence dans l'expérience professionnelle.

Je peux réussir grâce à un soutien approprié



Espoir et incertitude

Bart est un jeune homme qui aime apprendre et résoudre des problèmes, ce qui l'a amené à étudier l'informatique et la physique. Bart a travaillé fort à l'école, mais le début de sa carrière a posé de nouveaux défis.

« J'ai reçu un diagnostic officiel de tendances au TDAH et, en même temps, d'autisme vers l'âge de neuf ans, raconte Bart, avant de poursuivre : J'ai commencé à prendre des médicaments pour cela, mais ensuite, en raison de pressions à la maison, je ne les ai plus pris. »

Plus tard, alors qu'il était à l'université et qu'il travaillait, Bart a remarqué que quelque chose n'allait pas. « Je n'arrivais pas à me concentrer et je n'arrivais pas à faire mon travail », explique-t-il. Il a décidé de reprendre ses médicaments, même si cela le mettait mal à l'aise.

Aujourd'hui, en tant que jeune diplômé, Bart cherche un emploi dans le domaine de la sécurité et de la défense numériques. Il espère trouver un emploi correspondant à ses compétences et à ses intérêts. Il parle d'une « période de transition » remplie d'espoir et d'incertitude.

« J'ai envoyé plus de 60 à 70 CV sur une période de trois à quatre mois, explique-t-il. Cela peut être écrasant. Parfois, j'ai

l'impression de faire tout ce qu'il faut, et d'autres fois, je ne sais pas si je suis sur la bonne voie. » Bart se produit également dans des spectacles de cirque par passion, ce qui l'aide à gérer le stress lié à la recherche d'un emploi.

Moments de soutien

Même si la recherche d'emploi est difficile, Bart connaît des moments encourageants. Voici un exemple lors d'une entrevue avec une société informatique. « Lorsque j'ai dû passer un test dans le cadre de l'entrevue, on m'a dit que je pouvais prendre plus de temps, sans problème », se souvient-il. Cette compréhension a contribué à apaiser son anxiété et lui a permis de se sentir pris en compte.

Bart estime qu'il est essentiel de former les employeurs à la compréhension des accommodements afin d'améliorer l'accessibilité. « Il ne s'agit pas d'accorder un traitement spécial, mais d'adapter les processus de manière réfléchie, afin que tout le monde ait une chance équitable. »

Selon lui, l'accessibilité va au-delà des rampes physiques ou des logiciels spécialisés. Le principal problème n'est pas que les gens ne veulent pas changer, mais que beaucoup ne comprennent pas vraiment l'autisme, ce qui conduit à des suppositions

erronées et à de mauvaises décisions. « Par exemple, il suffit de donner des instructions écrites claires au lieu de longues instructions verbales, ou permettre des pauses pendant les longues entrevues. »

Il ajoute : « Je trouve que lorsque les instructions sont directes et littérales, je peux faire beaucoup mieux. Lorsque les choses sont vagues ou incohérentes, c'est source de confusion et de stress. Il s'agit d'être compris et accepté. »

Malgré des moments positifs, Bart doit encore relever de grands défis dans sa recherche d'emploi. L'un des principaux problèmes est le manque de cohérence dans la communication de la part des employeurs. « Il arrive qu'un ou une gestionnaire me dise d'envoyer mon CV d'une certaine manière et qu'une autre personne me dise autre chose, explique Bart, avant de poursuivre : J'aime les instructions claires et cohérentes, et ces allers-retours sont un véritable défi. »

Une autre partie stressante est la section sur la divulgation du handicap dans les demandes d'emploi. « Il y a une case à cocher si l'on est en situation de handicap, explique-t-il. Je ne sais pas si cela facilite ou complique les choses. Parfois, je crains que le fait de la cocher n'entraîne des préjugés. »

Les entrevues virtuelles, qui sont désormais monnaie courante, sont également difficiles pour Bart. Les problèmes techniques, tels que les problèmes audio ou vidéo, le rendent anxieux. Bart explique : « Il est arrivé que la vidéo ou l'audio ne fonctionne pas correctement, que je ne sache pas comment y remédier et que cela me rende très anxieux dans mon souci de faire bonne impression. »

Bart trouve également très difficile l'aspect émotionnel de la recherche d'un emploi en tant que personne en situation de handicap. Selon lui, « il ne s'agit pas seulement des

compétences, mais il s'agit aussi d'être compris et accepté. Parfois, j'ai l'impression de devoir faire deux fois plus d'efforts. »

Au-delà du CV

Fort de son expérience, Bart a des idées pour améliorer l'embauche des personnes en situation de handicap. Selon lui, les accommodements devraient être normaux et proposés sans jugement. « Je pense que les pauses devraient être autorisées sans trop d'états d'âme, déclare-t-il. Elles m'aident à me recentrer sans que j'aie l'impression d'être jugé ou d'être différent. »

Il ajoute que les entreprises devraient être cohérentes. « Si chaque entreprise avait des étapes similaires, il serait plus facile pour des personnes comme moi de se préparer et de comprendre à quoi s'attendre, souligne-t-il. Actuellement, chaque entreprise procède différemment, ce qui ajoute à la confusion et au stress. »

Bart souligne l'importance d'une communication claire et patiente. « Si les employeurs font preuve de patience et d'honnêteté, la différence est énorme. Parfois, des choses simples comme donner des instructions écrites ou demander si on a besoin de plus de temps aident beaucoup. »

Enfin, Bart souhaite que les employeurs regardent au-delà du CV. Il déclare :

« Je souhaite que les employeurs voient qui je suis, et pas seulement ce qu'il y a sur le papier [...] Parfois, je suis nerveux ou j'ai besoin de plus de temps, mais cela ne veut pas dire que je ne peux pas bien faire mon travail [...] Tout le monde mérite une chance de montrer ce qu'elle ou il sait faire... avec le bon soutien, je sais que je peux réussir. Il s'agit simplement de trouver le bon endroit pour cela. »

Plus que vous ne le pensez : Une histoire de défi et de changement



Surmonter la perte et se construire une vie grâce à l'éducation

Seamus a 57 ans et a dû faire face à des pertes et des changements importants dans sa vie. Il est né dans une famille biraciale, d'un père musulman bangladais et d'une mère catholique irlandaise qui a subi des traumatismes dans son enfance.

Ses premières années ont été marquées par l'instabilité et le deuil. La mère de Seamus a lutté contre l'alcoolisme et la maladie mentale, et elle s'est suicidée alors que Seamus n'avait que 13 ans. « Cela a été un élément crucial pour moi », déclare-t-il, en réfléchissant à la manière dont ce traumatisme l'a affecté au fil du temps.

Seamus était un élève doué, mais il a quitté l'école secondaire prématurément et a passé ses jeunes années d'adulte à apprendre la musique. Pendant cette période, il a vécu avec un TDAH non diagnostiqué et une anxiété sévère, qui n'ont été diagnostiqués qu'à l'âge de 28 ans.

Plus tard, il a repris ses études et a obtenu un baccalauréat ès arts en musique à l'Université Dalhousie. Il a également obtenu un baccalauréat en sciences de l'éducation à l'Université Acadia et est devenu enseignant certifié, notamment pour enseigner l'anglais langue seconde (ALS).

Une chance pour enseigner, un espace pour grandir

Seamus dispense actuellement deux cours d'anglais langue seconde avec l'aide d'une agence de placement à but non lucratif qui aide les personnes en situation de handicap à trouver du travail. Il affirme que l'agence a joué pour lui un rôle clé dans l'obtention d'occasions d'enseignement.

Le travailleur social lui a dit qu'il était qualifié pour enseigner l'anglais langue seconde et qu'un emploi était disponible. Il explique : « J'ai passé une entrevue, que j'ai trouvée terrifiante et difficile en raison de mon anxiété, mais la réponse que j'ai reçue a été très positive. » Seamus se souvient :

« J'ai dit : "Je vais essayer, mais je dois vous dire que suis extrêmement anxieux et que je souffre d'une anxiété extrême". On a fait preuve de bienveillance à mon égard et on m'a dit : "Pas de problème, nous vous soutiendrons et nous vous accueillerons ici". Et on m'a embauché sur-le-champ. C'était fantastique! »

Sur son lieu de travail, il a reçu un ordinateur portable et l'assistance technique d'une personne de soutien qui l'aide à effectuer les tâches informatiques qu'il trouve difficiles. Les commentaires positifs de la part de la personne responsable ont également

renforcé sa confiance. « Vous vous rendez compte qu'il y a une liste d'attente... pour entrer dans votre classe », lui a dit la personne chargée de la supervision, soulignant la différence qu'il fait. Bien qu'il s'agisse de bonnes expériences, Seamus ne reçoit qu'une petite rétribution pour son enseignement et cherche toujours un autre travail pour couvrir ses dépenses.

Quand le système n'est pas à la hauteur

Bien que Seamus aime enseigner, il n'est pas toujours facile de travailler pour un organisme à but non lucratif. Il est reconnaissant envers la personne qui le supervise pour son soutien, mais estime que l'organisme est souvent chaotique et désorganisé :

« Par exemple, j'ai un trouble anxieux, il est donc très important que je sache où je mets les pieds et d'avoir des attentes sur lesquelles je peux compter... J'ai préparé une leçon [...] et j'ai besoin d'un téléviseur pour cela, et on m'a simplement expulsé de la salle sans réfléchir, sans aucun avertissement. »

Selon Seamus, ces problèmes ne sont pas liés à des échecs personnels, mais à des problèmes plus importants, tels que le manque de structure, la mauvaise communication et la surcharge de travail du personnel. Il ajoute : « Quel que soit le niveau de formation, si une personne est sous pression ou si elle a un certain état d'esprit qui la pousse à faire ce qu'elle fait, rien ne pourra l'en empêcher. » Par exemple, il n'a pas été payé pendant un mois.

« Je me suis dit : "Quoi? Qu'est-ce qu'il se passe?" Et [la personne chargée du contrôle financier] m'a dit : "Oh, pardon, on se reprendra le mois prochain." Je me suis dit :

"Non! J'ai besoin de cet argent." C'était tellement... choquant pour moi. Mais voilà, si [l'organisme] bénéficiait de soutien, une autre personne se serait occupée de la paie. »

Seamus pense qu'un meilleur financement et une dotation en personnel plus importante permettraient d'éviter bon nombre de ces problèmes. Il estime que les organismes à but non lucratif devraient disposer d'un personnel spécialisé dans les ressources humaines et obtenir plus de soutien pour les travailleuses et travailleurs en situation de handicap et les équipes qui travaillent avec ces personnes.

Remarquer l'invisible

Seamus sait que les handicaps invisibles, comme l'anxiété, sont souvent mal compris ou ignorés. Il explique :

« Je pense que les obstacles physiques sont un peu plus faciles à surmonter. Par exemple, si vous êtes en fauteuil roulant, vous avez besoin d'une rampe. Si vous avez un trouble anxieux ou avez un handicap émotionnel ou mental, ce n'est pas évident. On ne peut pas le voir. Je pense donc qu'une formation sur ces éléments spécifiques est très utile, car elle permet de comprendre les réponses formulées par la personne. »

Il estime qu'il est essentiel d'informer les employeurs et les collègues sur la santé mentale. L'histoire de Seamus montre l'impact sur la qualité de vie de milieux de travail solidaires et le besoin permanent de systèmes plus inclusifs, plus flexibles et plus compréhensifs, en particulier pour les personnes vivant avec des problèmes de santé mentale et qui souhaitent obtenir une chance de réussir.

Le désir de donner, le besoin de se démarquer



L'envie de faire sa part

Rina est une femme de 58 ans qui vit avec un syndrome de fatigue chronique depuis 36 ans. Sa maladie s'est déclarée alors qu'elle n'avait que 22 ans et qu'elle était à l'université. Bien qu'elle ait pu terminer sa deuxième année, son état de santé ne lui a pas permis de poursuivre ses études ou de se construire une carrière stable.

Au fil des ans, Rina a cherché des moyens de rester impliquée dans un travail utile, tel que l'écriture, le théâtre, la recherche et les projets créatifs. Cependant, les hauts et les bas de sa santé ont rendu l'obtention d'un emploi régulier extrêmement difficile.

Elle déclare : « La majeure partie de ma vie, je n'ai pas pu travailler. J'ai été trop malade pour travailler. J'ai donc vécu de l'aide sociale pendant la majeure partie de cette période. » Malgré tout, le désir de Rina de contribuer à la société est resté fort : « J'ai désiré, désespérément désiré, exercer une activité professionnelle, à la fois pour des raisons financières, mais aussi parce que l'on trouve beaucoup de sens et d'accomplissement en contribuant à la société. »

Un soutien adapté à la personne

Rina n'a pas trouvé de travail par le biais d'offres d'emploi ou de programmes

d'emploi, mais grâce à son réseau personnel. Pendant 17 ans, un ami l'a aidée à décrocher des contrats à court terme dans le domaine de la rédaction et de la recherche. Ces emplois étaient flexibles et adaptés à son niveau d'énergie.

Il n'y avait pas de pression pour travailler selon un horaire fixe. Elle explique : « L'employeur m'a embauchée [...] en comprenant parfaitement que j'avais ces limitations [et] des besoins spécifiques pour pouvoir travailler à mon rythme. La plupart des employeurs ne feront pas preuve d'autant de générosité. »

Rina estime que les expériences professionnelles positives aident les gens à sentir qu'ils contribuent à la société, et que même les tâches mineures ou répétitives peuvent avoir un sens lorsqu'elles offrent un sentiment du devoir accompli. Comme elle le souligne, « même lorsque le travail est d'un ennui abrutissant [comme] la simple transcription [...] ce n'est pas le travail le plus excitant au monde. C'est quand même tellement satisfaisant. »

Elle a également trouvé de l'encouragement auprès d'une agence de placement à but non lucratif qui soutient les personnes en situation de handicap. Cette agence l'a aidée à obtenir un financement pour suivre un programme d'études de courte durée et acquérir de nouvelles compétences. Cela lui

a donné un petit, mais important sens des possibilités : « Cette étape a été vraiment agréable... elle donne un peu l'espoir qu'il y a peut-être une possibilité de faire quelque chose. »

Quand le système n'est pas à la hauteur

Bien que Rina ait du talent et de solides antécédents en matière de travail à contrat, elle a toujours de la difficulté à trouver des emplois qui correspondent à son état de santé et à son niveau d'énergie changeants. En raison d'une fatigue chronique, son niveau d'énergie peut varier d'une heure à l'autre.

« Il m'est pratiquement impossible de m'engager sur des horaires très précis [de 9 à 17 h] », indique-t-elle. Rina explique qu'il n'existe pas de structures permettant à des personnes comme elle de trouver des emplois adaptés, tels que des emplois à temps partiel ou des horaires flexibles.

Le fait de ne pas avoir de diplôme officiel est un autre défi pour Rina : « Je n'ai pas de diplôme... c'est donc aussi un obstacle. » Lorsqu'elle a essayé de s'inscrire à des programmes de formation pour acquérir de nouvelles compétences, elle s'est heurtée à des exigences qu'elle ne pouvait pas remplir, comme la nécessité d'avoir travaillé à temps plein ou pendant un certain nombre d'heures dans le passé. « Si vous ne correspondez pas au scénario normal et équilibré du "neuf à cinq", il y a beaucoup d'obstacles », souligne-t-elle.

Les choses sont devenues encore plus difficiles après le décès de sa mère. Rina a hérité d'une maison, ce qui lui a fait perdre son allocation logement et son complément de ressources. Elle s'est soudain retrouvée en situation de crise financière. « Tout à coup, c'est la panique, vous comprenez? Une panique majeure. »

Un appel à la compassion et au changement

L'histoire de Rina met en évidence la nécessité de changer radicalement notre façon d'aborder le travail et le handicap. Elle estime que les personnes comme elle, qui ont des capacités, mais dont l'état de santé est imprévisible ont besoin de services d'emploi adaptés à leur réalité : « Si une base de données pouvait être créée, pour les entreprises qui ont besoin de services comme la transcription... c'est un travail parfait pour les personnes dans ma situation. »

Elle propose une initiative soutenue par le gouvernement pour créer une telle base de données d'emplois et entrer en contact avec des employeurs ouverts à l'embauche inclusive. Vivre avec une maladie chronique lui a donné le sentiment d'être invisible, et elle souhaite que les systèmes reconnaissent et intègrent les personnes comme elle.

Rina suggère également de « mettre en place une facilitation au début, où le nouvel employeur et la personne employée reçoivent des outils de communication et sont encouragés à créer une bulle de sécurité pour un dialogue ouvert et continu sur les besoins et les attentes. » Elle explique : « Lorsque vous vous retrouvez dans une situation plus difficile que la moyenne, cela engendre un stress supplémentaire [...] et la peur d'évoquer vos difficultés. »

Pour Rina, la compassion est essentielle. Elle se demande s'il ne pourrait pas y avoir « une sorte de script, ou un document remis aux employeurs pour [leur donner] une perspective de ce à quoi ressemble la vie d'un autre être humain [qui est] différente de la leur. » Selon elle, il ne s'agit pas de réduire les attentes, mais de faire les choses différemment, avec dignité et compréhension.

Contribuer à sa manière

De grands rêves, un besoin de flexibilité

Steven est un jeune homme né et élevé à Grande Prairie, en Alberta. Il a obtenu son diplôme d'études secondaires à Peace Wapiti et essaie depuis de trouver un emploi. Au fil des ans, il a acquis de l'expérience en travaillant ou en faisant du bénévolat à temps partiel dans différents endroits, tels que les Jeux olympiques spéciaux, les Jeux d'été et sur un terrain de camping, ce qui lui a valu la réputation d'un service « cinq étoiles ».

Steven a toujours aimé les véhicules. Il rêve de travailler pour des entreprises comme Volkswagen ou John Deere. Il déclare : « Je suis un très bon vendeur [...] Je peux vendre un véhicule [...] ou un tracteur [...] Je suis aussi bon pour nettoyer [...] les véhicules ou [...] l'intérieur [...] de l'atelier. » Il se dit fiable et doué pour la technologie et le travail pratique.

Steven est atteint d'autisme (syndrome de Jacob), qu'il décrit comme suit : « Je ne suis pas doué pour les mathématiques ou les sciences, mais je peux [être] très intelligent en technologie [...] intelligent dans un sens, mais pas intelligent dans l'autre. » Il peut s'exprimer clairement, travailler et apporter sa contribution, mais de manière différente.

Il recherche un travail à temps partiel avec des quarts de travail courts. « Je m'ennuie facilement et je ne veux travailler que deux ou trois heures [par quart de travail]



et six à huit heures par semaine. » Il est difficile de trouver des emplois de ce type, en particulier lorsqu'ils exigent de longs quarts de travail, un permis de conduire ou ne permettent pas à du personnel de soutien d'être sur place.

Prouver ses capacités

Steven se sent souvent incompris en raison de son handicap. Il déclare : « Il est difficile de parler de mon handicap aux gens. Ils pensent que les personnes en situation de handicap ne sont pas susceptibles de travailler et qu'elles ont plutôt tendance à être paresseuses ou à prendre des jours de congé. » Il pense que les personnes en situation de handicap peuvent faire leur travail, mais que les autres personnes ne le réalisent pas toujours : « nous [sommes] capables de faire [le travail] correctement, mais [les gens] pensent que notre handicap peut [...] ruiner leur carrière et [...] leur vie. »

Steven a eu des expériences professionnelles positives qui lui ont rappelé sa valeur. Il décrit un bon travail comme « le bonheur ». « Juste du bonheur pur et simple... J'aime vraiment travailler ici [sur le terrain de camping] et je m'amuse beaucoup. » Il aime établir des liens avec ses collègues : « Nous parlons, nous discutons [...] à l'heure du déjeuner. Cela me procure de l'excitation et du bonheur et me permet d'apprécier ce que je fais dans ce travail. »

Le soutien des collègues et des gestionnaires a fait une grande différence. Steven se souvient : « Ils et elles m'ont félicité et m'ont salué, m'ont dit de passer une bonne journée [...] et ont fait ce signe. » Il lève les mains, les déplace et continue : « C'est ce qu'on appelle le "hang loose". Cela signifie qu'il faut continuer à passer une bonne journée et [...] un bon moment ici. »

Les gens ont complimenté son travail en écrivant : « Cette personne nettoyait bien. Il est vraiment gentil... Chaque fois que je lui parle, il me fait passer un bon moment. » Il aime également recevoir des commentaires positifs de la part des employeurs lorsqu'il postule à des emplois.

Le parcours de Steven n'a pas été facile, mais il continue à se présenter avec une attitude positive, prêt à travailler et espère avoir plus d'occasions où les gens se rendent compte de ce qu'il peut faire et ne remarquent pas seulement son handicap.

Laissez-moi juste une chance!

Steven a travaillé dur pour trouver des emplois qui lui plaisent, mais il a dû faire face à un traitement injuste et à des obstacles en raison de son handicap. « Oui, tout le temps », répond-il lorsqu'on lui demande si son potentiel a déjà été négligé. Il explique que les gens le jugent avant de lui donner une chance. « Ils pensent que leur entreprise n'acceptera pas une personne en situation de handicap sur son lieu de travail... parce que selon eux, nous allons faire un mauvais travail. »

Steven constate des problèmes dans le système et les règles d'embauche, comme les emplois nécessitant une formation spéciale ou des certificats. « C'est difficile pour quelqu'un comme moi parce qu'on

a besoin d'un certificat ou d'un diplôme spécial pour obtenir ces emplois. »

Un autre obstacle est l'obligation de posséder un permis de conduire. « On a besoin d'un permis de conduire de classe 1, de classe 2, de classe 3, de classe 5... » Il soupçonne certains employeurs d'utiliser cette excuse pour éviter d'embaucher des personnes comme lui. « C'est un peu louche [...] Je pense qu'ils utilisent une sorte de réglementation pour nous empêcher de travailler. » Steven souhaite que les employeurs sachent qu'il peut faire le travail et qu'il a juste besoin d'une chance de le prouver.

Remarquer les points forts, soutenir la croissance

Le message de Steven aux employeurs consiste à souligner que les personnes en situation de handicap peuvent faire un excellent travail. Il souhaite que les employeurs se concentrent sur les points forts des candidates et des candidats. À la question de savoir ce qui pourrait être utile, Steven souligne l'importance d'une meilleure formation et d'une plus grande compréhension : « Avoir les bonnes connaissances [...] pour les gens comme moi. »

Concernant le gouvernement, Steven est clair : « Nous avons besoin d'une meilleure inclusion et d'une meilleure communauté pour que les gens [comme nous] puissent trouver un emploi. » Il souhaite davantage de programmes d'emploi et de formation axée sur des compétences afin que les personnes en situation de handicap aient une réelle chance d'obtenir les emplois qu'elles souhaitent.

Le souhait de Steven est d'être remarqué, soutenu et d'avoir une chance équitable.

De la perte de pouvoir à l'autonomisation : Naviguer dans le monde universitaire et l'industrie avec un handicap



Décrocher un emploi avant d'avoir terminé l'école

Niki est une ingénieure de 32 ans originaire d'Iran qui s'est installée au Canada en 2019. Elle est née privée de son avant-bras droit, mais cela ne l'a pas empêchée de poursuivre ses rêves. Niki a obtenu son baccalauréat et sa maîtrise en génie chimique en Iran et a terminé son doctorat à Montréal.

Pendant ses études, elle a travaillé comme mannequin avec un handicap, mais lorsqu'elle évoque le début de sa carrière professionnelle, Niki déclare : « En fait, j'ai beaucoup de chance. Je pense que mon histoire est différente de celle des autres. J'ai en quelque sorte trouvé mon emploi avant d'avoir terminé mes études. »

Au cours de son doctorat, Niki a présenté un exposé lors d'une conférence et a remporté le prix de la meilleure présentation dans le cadre de ses études supérieures. Cette reconnaissance l'a amenée à entrer en contact avec le PDG de son employeur actuel, qui lui a dit : « Quand tu auras terminé tes études, contacte-moi, j'aurai peut-être quelque chose pour toi. »

Après avoir obtenu son doctorat, Niki a pris contact avec l'employeur, a passé une entrevue et a obtenu son poste à Vancouver sans postuler ailleurs. Dans son emploi actuel, Niki se concentre sur la recherche et la résolution de problèmes industriels, en s'appuyant sur ses compétences intellectuelles plutôt que sur le travail physique. Elle souligne : « Je ne travaille pas principalement avec des machines et ce genre de choses. Il y a toujours quelqu'un d'autre qui peut s'en occuper. Mon travail est plus intellectuel. »

Du respect, du soutien et un bon départ

En ce qui concerne la procédure d'embauche, Niki a déclaré qu'elle s'est déroulée dans un climat de soutien et de respect. Elle se souvient de l'entrevue d'embauche comme d'une expérience positive :

« C'était [...] une série de questions de la part de tout le monde. Mon employeur actuel est

très compréhensif, et il a mené l'entrevue, donc c'était très décontracté, amical... s'il trouvait que je ne pouvais pas répondre davantage, il s'arrêtait, et il n'a pas vraiment persisté à approfondir certains sujets que je ne connaissais manifestement pas. »

Elle sait gré à son employeur de l'avoir laissée se rendre en Iran avant de commencer son travail : « Il m'a permis de quitter Montréal, de retourner en Iran, de voir ma famille et de revenir ici. Cela m'a beaucoup aidée. » Au travail, le service des ressources humaines (RH) a également tenu compte de la situation de Niki et lui a demandé si elle avait besoin d'accommodements spécifiques :

« Les RH m'ont demandé si j'avais besoin de quelque chose de spécial au tout début [...] Je pouvais demander un clavier ou une souris spécifique ou autre chose. Mais je suis habituée à la version normale de ces produits. Je n'ai donc rien demandé, mais ils m'ont demandé si j'avais besoin de quelque chose. »

Niki bénéficie également du soutien de ses collègues et de l'équipe technique qui l'aide dans ses tâches physiques. « Nous avons des techniciennes et des techniciens. Ces personnes m'aident à ne pas devoir faire certaines tâches moi-même. C'est très positif. » Niki a également fait l'éloge de sa supervision et de la culture de son milieu de travail : « Chaque fois que je souhaite prendre des congés, mon superviseur fait preuve de beaucoup de gentillesse. Il y a une culture de la compréhension ici, et cela fait une grande différence. » Grâce à ces expériences, Niki s'est sentie intégrée, capable et soutenue, ce qui lui a permis de se concentrer sur son travail.

Quand l'aide fait mal!

Malgré ces expériences positives sur son milieu de travail actuel, Niki a été confrontée à des défis importants au cours de son programme de doctorat. Elle se souvient que les offres d'aide de la part de sa hiérarchie lui semblaient souvent paralysantes : « J'avais l'impression que chaque fois qu'on m'offrait de l'aide, c'était comme si on me rabaissait. Je n'aimais pas ça. À un moment donné, j'ai donc cessé de demander activement de l'aide. »

Elle a également dû effectuer des tâches physiquement exigeantes qui n'étaient pas adaptées à ses capacités et a fait face à des commentaires humiliants de la part de sa hiérarchie : « Mon superviseur était d'une certaine façon déshumanisant, et disait des choses désagréables, notamment... "Vous n'êtes pas assez intelligente", ou "Vous ne pouvez pas faire ceci", ou "Vous devriez retourner dans votre pays". "Je ne sais pas pourquoi je vous ai engagée". »

Niki évoque la fatigue qui accompagne le fait de travailler en tant que personne en situation de handicap et poursuit : « Je dirais que beaucoup de personnes en situation de handicap devraient travailler moins. Mais je ne demande pas à travailler moins parce que je n'ai pas l'impression que c'est vraiment acceptable ou que c'est juste ou raisonnable pour les autres membres du personnel. »

Ouvrir des portes

Niki met l'accent sur les mesures pratiques à prendre pour rendre les milieux de travail plus accessibles et plus inclusifs. Elle suggère que les entreprises réservent une petite partie de leurs postes disponibles aux personnes en situation de handicap

en déclarant : « Imaginons que si la loi stipule que [...] chaque entreprise doit avoir, par exemple, 2 % [des membres de son personnel] en situation de handicap, cela donne aux personnes dans cette situation l'espoir de trouver [un] emploi. »

Elle plaide également en faveur d'un allègement des horaires de travail pour les membres du personnel en situation de handicap qui en font la demande, avec l'appui de mesures gouvernementales.

Niki insiste sur le fait que les employeurs doivent être sensibilisés aux exigences professionnelles et à l'inclusion des personnes en situation de handicap : « Ils devraient comprendre ce que le travail exige et la façon de soutenir les personnes efficacement, et ne pas supposer que nous pouvons tout gérer par nous-mêmes. » Ses réflexions montrent que la politique, la sensibilisation et le soutien pratique sont essentiels pour créer des milieux de travail équitables et inclusifs où les membres du personnel en situation de handicap peuvent s'épanouir.

Rien sur nous sans nous

Refusé, mais déterminé

Zaal est un universitaire accompli et un professionnel de l'accessibilité qui vit au Canada depuis 2016. Atteint depuis sa naissance d'une paralysie cérébrale qui limite sa mobilité, Zaal utilise divers dispositifs d'assistance tels qu'un fauteuil roulant, un scooter et des béquilles. Originaire d'Iran, Zaal est titulaire d'un doctorat en littérature persane. Il a acquis un large éventail de compétences grâce à des certifications en communication, en travail éditorial, en gestion de projet et en accessibilité.

Zaal a déménagé au Canada après s'être vu refuser un poste de professeur d'université en raison de son handicap. Il a travaillé comme chercheur invité et assistant de recherche à l'Université McGill, puis s'est concentré sur l'accessibilité pendant la pandémie. Il est aujourd'hui une voix de premier plan dans les forums sur l'accessibilité.

Le parcours professionnel de Zaal a été semé d'embûches. Il a postulé à plus de 700 emplois en cinq ans et n'a obtenu que trois postes au Québec, en Ontario et en Colombie-Britannique. Chaque province a façonné son expérience de manière différente.

Les multiples visages des obstacles

Au début de sa recherche d'emploi, Zaal a appris des leçons difficiles sur la divulgation de son handicap. Un pair lui a conseillé de ne pas divulguer cette information, mais il a choisi d'être transparent. « Je n'ai pas écouté et j'ai appris la leçon à mes dépens »,



affirme-t-il. Sur les 100 premières recherches d'emploi sérieuses qu'il a effectuées, il pense que « plus de la moitié... a été rejetée » après que les employeurs se sont rendus compte de son handicap.

Il pense que de nombreux refus sont dus à des exigences inutiles en matière de conduite, ce qui constitue un obstacle supplémentaire pour certaines personnes en situation de handicap. Par exemple, sa candidature à un emploi dans la fonction publique a automatiquement été rejetée lorsqu'il a répondu « non » aux questions concernant la possession d'une voiture et d'un permis de conduire. Il a fait remonter la question à plusieurs niveaux de la bureaucratie pour que la décision soit réexaminée. Il souligne avec étonnement : « C'est un emploi axé sur le handicap. Vous ne pouvez pas bloquer les gens parce qu'on ne sait pas par quel moyen ils vont se présenter au travail. »

Zaal constate également que de nombreux employeurs négligent les pratiques d'inclusion de base, en particulier lors du recrutement en ligne. « Toutes les organisations mettent en place une déclaration d'équité, mais elles ne savent même pas ce que cela signifie. » Il remarque que des mesures simples, comme l'activation des sous-titres ou la flexibilité des horaires d'entrevue, sont rarement proposées, alors que « beaucoup de personnes tireraient profit de ces simples rappels. »

Zaal a été confronté à des préjugés sous de nombreuses formes, en particulier lorsque son handicap ou son accent ont été remarqués. « L'un des hauts gestionnaires a été choqué que j'aie un scooter », raconte-t-il, soulignant que de nombreuses personnes ne savent pas comment réagir face à une personne en situation de handicap. On lui a également dit : « Votre accent n'est pas neutre... votre formulation n'est pas neutre », ce qui ajoute un poids et un stress supplémentaires pour lui.

Les personnes en recherche d'emploi dans le secteur de l'accessibilité se heurtent à des obstacles, même lorsqu'elles utilisent des plateformes professionnelles et d'emploi en ligne. Zaal explique que les plateformes comme LinkedIn ne facilitent pas l'accès aux emplois liés à l'accessibilité ou aux handicaps, ce qui complique ses recherches. « Votre recherche d'emploi est beaucoup plus difficile que celle des autres personnes, explique-t-il, car l'algorithme n'est pas conçu pour nous. »

Zaal souligne également que la tendance post-COVID à revenir au travail en présentiel ignore la flexibilité durement acquise et défendue depuis longtemps par les personnes en situation de handicap.

« Maintenant qu'elles [les personnes valides] peuvent de nouveau sortir, elles ramènent tout en présentiel sans nous demander [...] sans disposer d'un mécanisme [pour nous demander] : "Avez-vous besoin d'un ou deux jours à la maison parce que vous avez des besoins différents? Vous avez besoin de faire de la physiothérapie, vous mettez cinq fois plus de temps que moi pour venir au travail parce que vous utilisez un autre moyen de transport?" Rien de tout cela ne se produit. Nous sommes donc en train d'oublier les leçons que nous avons apprises de l'époque pré-COVID. »

Soulignant que les employeurs ayant une expérience vécue comprennent mieux les

problèmes, Zaal raconte que son premier emploi lui a été offert par un entrepreneur en situation de handicap. « S'il ne s'était pas agi d'une personne en situation de handicap, [je ne pense pas] que j'aurais eu la chance d'entrer rapidement dans ce domaine. » Pour Zaal, cela en dit long sur le fonctionnement du système. « Ce sont des personnes valides qui nous supervisent : elles s'attachent à ce que nous ne pouvons pas faire, plutôt qu'à ce que nous pouvons faire. »

L'inclusion symbolique est une autre préoccupation de Zaal : « Tant que les décideurs ne seront pas réellement diversifiés, [il n'y aura pas de véritable changement]. »

Soutien : de l'individu à l'institution

Si la plupart des expériences de Zaal ont été décourageantes, certaines lui ont donné de l'espoir. Il déclare :

« Ce n'est pas comme si tout le monde était ignorant : des organismes défendent l'embauche équitable et aident les personnes en situation de handicap, en aidant les employeurs à les employer, en particulier le Conseil canadien de la réadaptation et du travail (CCRT) et l'Institut national canadien pour les aveugles (INCA). Ces organismes mènent une vaste campagne de sensibilisation et font tout ce qui est en leur pouvoir pour changer la situation, et nous constatons quelques petits changements. »

Dans un cas, deux gestionnaires ont demandé à leur service des ressources humaines de réintroduire la candidature de Zaal qui avait été rejetée. Ces personnes ont elles-mêmes mené l'entrevue afin de garantir un processus précis basé sur l'état de santé de Zaal. « Cela montre que les personnes au pouvoir, lorsqu'elles sont enclines à apprendre des personnes en situation de handicap, peuvent sortir de leur cadre pour réaliser des choses positives. »

Dans le cadre de son rôle actuel, l'équipe de direction a mis au point un processus d'accueil inclusif et prend régulièrement des nouvelles. Zaal souligne : « Si une équipe se préoccupe de la situation et prend régulièrement des nouvelles, c'est qu'elle est très ouverte à l'idée de connaître les défis et de les relever. »

Zaal constate également que la sensibilisation à l'inclusion progresse, ce qui est un signe positif selon lui. En outre, il estime que les cadres législatifs, tels que la *Loi sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario* (LAPHO), ont fourni des outils que certains employeurs utilisent pour améliorer les conditions de travail.

L'emploi inclusif : de la prise de conscience à l'action

S'appuyant sur son expérience dans différentes provinces et différents secteurs, Zaal propose des idées pour améliorer l'emploi des personnes en situation de handicap. Il propose des systèmes de candidatures anonymes et unifiées pour réduire les préjugés : « Tout unifier et même proposer des candidatures anonymes et éliminer les préjugés. » Il en appelle également à une plus grande transparence dans les descriptions de postes, notamment les fourchettes de salaires, et critique les retards dans l'adoption de telles politiques.

Zaal identifie des lacunes dans la formation des employeurs. Selon lui, les formations basées sur la conformité, comme la LAPHO, ne suffisent pas. « Vous voulez savoir à quoi cela ressemble [pour moi] de me rendre à mon travail, et pourquoi je suis payé sept heures, alors que ma journée en fait 12? Il s'agit d'exposition. C'est une vraie lacune. »

Il propose d'impliquer des personnes ayant une expérience vécue dans la conception des programmes de formation, en plus d'une interaction avec le monde réel, de préférence dans les milieux de travail. « La connaissance ne provient pas de l'information pure. Elle provient d'une exposition [significative]. »

Zaal insiste sur le fait que les personnes issues des groupes qui ont besoin de plus de soutien devraient être celles qui conduisent le changement en tant que véritables personnes qui prennent les décisions, et pas seulement en tant que figures symboliques. Il déclare : « Les personnes qui prennent les décisions sont loin de respecter le principe du "rien sur nous sans nous". »

Il recommande également de créer une base de données publique sur les accommodements en milieu de travail et les affaires judiciaires afin d'éviter de répéter les erreurs du passé et d'agir en toute responsabilité. Il estime que certaines politiques d'accommodement existent, mais que beaucoup sont dépassées ou inaccessibles.

Le manque d'accès aux informations actuelles oblige les personnes à « refaire tout le combat partout où elles vont, et à repartir de zéro, ce qui est très décourageant, littéralement. » Selon lui, un système centralisé aiderait les employeurs à tirer des enseignements des cas passés, à adopter des solutions éprouvées et à réduire les obstacles.

En fin de compte, Zaal pense que chaque employeur peut faire une différence : « Chaque personne peut faire changer les choses [...] Le changement ne vient pas de l'extérieur. Chaque personne capable de changer d'état d'esprit aura un impact important. »

Il ne faut pas juger un livre à sa couverture



Racines et résilience

Monish est un ingénieur biomédical de Mumbai, en Inde. Il a grandi dans une famille qui valorisait l'éducation – son père était enseignant et son frère est ingénieur en informatique. Monish a travaillé pendant plus de 12 ans dans le domaine des dispositifs médicaux en Inde.

Il précise : « J'ai une formation d'ingénieur biomédical. J'ai donc eu affaire à de nombreuses machines médicales haut de gamme. » Il a notamment réparé et entretenu des équipements médicaux (implants crâniens et maxillo-faciaux, couveuses pour bébés, tomodensitogrammes et IRM) et a travaillé dans le domaine de la vente et de la conformité.

En 2009, alors qu'il était au collège, Monish s'est gravement blessé à la hanche lors d'un accident. Il explique : « Il m'a fallu neuf opérations différentes pour réparer mon articulation acétabulaire. Avant de venir au Canada, j'en étais à ma huitième opération. Maintenant, je peux marcher comme une personne normale sur mes deux jambes. » Malgré ces défis, il a terminé ses études et a continué à travailler.

En 2022, il s'est installé au Canada, dans l'espoir de trouver un emploi dans son domaine. Mais il a découvert que « pour une raison ou pour une autre,

mes caractéristiques physiques ne correspondent pas aux attentes des employeurs. » Pour payer ses factures, il a travaillé dans des stations-service, des épiceries et dans la restauration rapide. Il réfléchit à ce type de poste :

« Les emplois [généraux] consistent à travailler dans une épicerie, une station-service ou dans la restauration rapide. C'est bien pour survivre, mais à long terme, une professionnelle ou un professionnel, je veux dire une personne éduquée comme nous, ne peut pas voir son avenir dépendre lentement de ce type d'emplois. »

Moments d'éclaircies

Malgré ces difficultés, Monish a connu des moments d'empathie et de soutien, qu'il qualifie de « vertu humaine ». Certains employeurs ont respecté ses qualifications et ont réagi positivement lorsqu'il a demandé quelques accommodements pour répondre à ses besoins. Il explique :

« J'ai eu quelques expériences positives dans ma recherche d'emploi, où les employeurs étaient tellement prévenants que lorsque je leur ai fait part de certains accommodements minimes dont j'avais besoin, ils ont été tellement réceptifs que je me suis senti très, comment dire, valorisé et respecté. »

Un responsable du recrutement a déplacé une entrevue dans un lieu plus accessible. « Il fallait monter deux étages jusqu'à la salle d'entrevue [...] Quand le responsable du recrutement l'a su, il a changé le lieu de l'entrevue pour qu'elle ait lieu au rez-de-chaussée. »

Des expériences de ce type ont renforcé la conviction de Monish que « le plus important pour l'employeur devrait être mes compétences, mes qualifications et [...] ma capacité à effectuer le travail qu'il m'a confié, et non [...] mes caractéristiques physiques. »

Des zones d'ombre dans la recherche

La recherche d'emploi de Monish au Canada a souvent été affectée par la discrimination et les problèmes au sein du système. Il n'était pas sûr de savoir ce qu'il devait dire au sujet de son handicap. « J'ai toujours hésité quant à la quantité d'informations à divulguer au sujet de mon opération. Le fait d'en parler pourrait toujours influencer l'employeur quant à ma capacité à effectuer le travail. »

Il a fait part d'une expérience difficile dans une station-service : « L'employeur est parti [pour rentrer] chez lui. Il m'a donné un grand bac rempli de coolers... cela représentait environ quatre heures de travail pendant lesquelles je devais me baisser. Je n'ai pas pu finir le travail en huit heures. » Il a perdu cet emploi après seulement 15 jours.

Dans un autre cas, il a passé une entrevue pour un poste d'assurance de la qualité en même temps qu'une autre personne candidate. Monish raconte : « Même si sa note d'évaluation était inférieure [à la mienne], cette personne a obtenu le poste. C'est donc ce qui montre clairement que [l'état physique] compte pour les employeurs. »

Il souligne également que « la présence obligatoire sur place, même lorsque le travail à distance est possible » constitue un obstacle : « Je me souviens d'un [cas où] le travail à domicile [était] disponible, ils [...] m'ont demandé de venir sur place. »

En outre, de nombreux lieux d'entrevue n'étaient pas accessibles pour Monish : « Assister à des entrevues personnelles sur des sites dont l'entrée n'était pas accessible, qui n'avaient pas d'ascenseur ou qui n'offraient pas de places assises appropriées, a constitué pour moi un véritable défi physique et une expérience décourageante. »

Une vision du changement

Monish estime que l'accès aux milieux de travail devrait être facilité, que le personnel devrait recevoir une formation sur la sensibilisation et la sensibilité afin de mieux comprendre le handicap, et que le travail flexible devrait être proposé. Il ajoute que « l'inclusion d'options à distance ou hybrides et de postes de travail ergonomiques aiderait les membres du personnel à maintenir leur productivité et à éviter les contraintes inutiles. »

Il estime également que « la personne qui embauche devrait avoir un état d'esprit positif selon lequel toute personne se trouvant sur le terrain humanitaire devrait être jugée sur un pied d'égalité. » Il invite ces personnes à considérer le potentiel des personnes en recherche d'emploi plutôt que leurs limites. Il suggère également que le gouvernement incite les employeurs à embaucher des personnes en situation de handicap.

Monish reste plein d'espoir et déterminé, et son message aux employeurs est le suivant : « Je dirai seulement : "Engagez-moi au moins. Laissez-moi faire trois mois de mise à disposition. Si vous aimez mon travail, je serai un bon employé." »

Il y a de la place pour ma chaise, mais pas pour mes soins



Des obstacles aux ambitions

Az a immigré au Canada en 2013 à l'âge de 16 ans. Elle a commencé l'école secondaire ici après avoir été scolarisée à la maison en raison des restrictions imposées à l'éducation des jeunes filles dans son pays d'origine. Plus tard, elle s'est inscrite au programme menant au diplôme d'auxiliaire juridique d'un collège pour devenir assistante juridique.

La pandémie de COVID-19 a empêché Az de terminer un programme d'enseignement coopératif (PEC) qui faisait partie de son programme, ce qu'elle décrit comme un revers majeur : « J'étais très impatiente de faire du bénévolat dans un bureau de consultation juridique où j'aurais pu acquérir de l'expérience, puis utiliser cette expérience pour bâtir ma carrière. Mais malheureusement, cela ne s'est pas produit. »

Az se déplace en fauteuil roulant. Elle possède plus de dix ans d'expérience dans le service à la clientèle et le travail communautaire, en tant que bénévole et dans des emplois rémunérés. Elle a travaillé comme interprète pour les services d'immigration, dans des postes administratifs et financiers, et est aujourd'hui bénévole dans un centre communautaire où elle prépare les déclarations d'impôt sur le revenu.

Elle aime aider les personnes nouvellement arrivées et les personnes d'origines diverses

à comprendre les systèmes financiers et leurs droits. Elle est à la recherche d'un nouvel emploi et envisage de créer sa propre entreprise.

Signes de respect et d'inclusion

Az confie qu'il était plus facile pour elle de décrocher des entrevues dans le passé : « Il y a trois ou quatre ans, il était plus facile de trouver du travail. Je postulais en ligne et je recevais l'aide d'agences de placement [...] J'avais l'habitude de passer beaucoup d'entrevues, au moins trois à quatre par mois. »

Elle trouve également que ses entrevues étaient basées sur le respect et l'inclusion : « Je n'ai jamais eu l'impression de ne pas être bien traitée... L'entrevue se passait dans une grande gentillesse et une grande douceur et on m'a même demandé si j'avais besoin d'accommodements. »

Le travail à distance lui a permis de gérer plus facilement ses besoins en matière de soins personnels : « À la maison, je n'ai pas besoin d'enlever et de remettre ma veste. C'est très facile et des personnes soignantes et ma mère peuvent m'aider à préparer mon repas. »

Elle souligne qu'une supervision compréhensive, l'aide de la part des entreprises, des horaires flexibles et des

milieux de travail accessibles ont contribué aux expériences positives qu'elle a vécues. Elle reconnaît : « J'ai eu la chance de travailler avec des entreprises et des employeurs qui valorisent la diversité et l'inclusion. »

Luttes quotidiennes et obstacles systémiques

Malgré ces points positifs, Az a dû faire face à des défis de taille. L'accessibilité au travail est un problème majeur, non seulement pour entrer dans le bâtiment, mais aussi pour accomplir les tâches quotidiennes. Par exemple, elle a du mal à se faire aider pour enlever sa veste, prendre son dîner dans le réfrigérateur ou aller aux toilettes.

Elle dit qu'elle ne peut pas aller seule aux toilettes, se préparer du café ou du thé, ou faire chauffer ses repas. Elle a également de la difficulté à ranger ses affaires à la fin de la journée. Lorsqu'elle travaillait dans une librairie, elle avait besoin d'une personne soignante pour l'aider à aller aux toilettes : « Cette personne était parfois en retard [...] Ou [ne pouvait pas] venir du tout parce qu'elle [était] malade. J'attendais donc que quelqu'un m'emmène aux toilettes et il n'y avait personne. »

L'horaire est un autre obstacle majeur, car elle dépend de personnes soignantes :

Comme je suis en situation de handicap physique et que je suis en fauteuil roulant [...] j'ai un horaire [personnel] fixe que je ne peux modifier que de temps en temps... [Ce serait un défi] si le travail m'imposait un nouvel horaire qui ne me conviendrait pas. »

Elle pense que certains employeurs considèrent que l'embauche de personnes en situation de handicap est coûteuse ou difficile, ce qui peut influencer leurs décisions d'embauche. Az mentionne parfois son handicap dans ses candidatures, mais elle estime qu'il y a un risque d'être sous-

estimée. Sur la base des conseils qu'elle a reçus de la part d'un cadre supérieur, elle a décidé de ne pas révéler son handicap aux employeurs tant qu'elle n'a pas obtenu d'entrevue. Elle déclare : « La plupart du temps, je ne révèle rien [...] jusqu'à ce que j'obtienne une entrevue. »

Une chance équitable de briller

Az suggère des moyens d'améliorer l'accès à l'emploi et l'inclusion des personnes en situation de handicap. Selon elle, il est important de faire preuve d'une certaine souplesse et de donner aux gens la possibilité de faire leurs preuves : « Peut-être leur donner un emploi, leur faire une offre d'emploi, voir si ces personnes peuvent réussir dans cet emploi, leur donner une formation suffisante pour qu'elles puissent faire mieux, être plus performantes, se développer. »

Elle recommande de former les employeurs à mieux comprendre et soutenir les membres du personnel en situation de handicap : « Pour moi, la formation, c'est savoir que certaines personnes apprennent lentement, et d'autres rapidement... il suffit de faire preuve de patience, les besoins de chaque personne étant différents. »

Az recommande également aux employeurs de proposer du travail à distance et des horaires flexibles pour répondre aux différents besoins : « Les employeurs doivent être davantage sensibilisés à l'accessibilité et à l'inclusion et ils devraient proposer du travail à distance, des horaires flexibles. »

Elle conclut que, bien que le gouvernement offre un certain soutien, davantage d'occasions d'emploi sont nécessaires parce qu'il y a plus de personnes en recherche d'emploi : « Jusqu'à présent, le gouvernement fait de son mieux, mais il est difficile de trouver un emploi. »

Trouver un travail que le corps peut supporter



De l'arrivée à l'aspiration

Alice (*prénom d'emprunt*) a déménagé au Canada en 2011 pour étudier l'informatique et les sciences cognitives à l'université. Tout en poursuivant ses études, Alice a travaillé à temps partiel : « En fait, j'ai commencé à travailler à l'hôpital à temps partiel entre deux semestres. » Il a terminé ses études en 2022 et a trouvé un emploi. Il raconte : « Je travaillais dans un hôpital, dans le service de recherche jusqu'en avril, mais mon équipe et moi-même avons été licenciés. »

Depuis avril 2025, date à laquelle il et son équipe ont perdu leur emploi, Alice bénéficie de l'assurance-emploi. Il recherche activement un emploi, en se concentrant sur des postes qui offrent de la flexibilité et qui sont « adaptés au handicap, sur ce que [mon] corps peut faire ». Les emplois de bureau, note-t-il, aggravent son état.

Il explique ses préférences par le fait qu'il préfère « les endroits où l'on est plus en contact avec les gens et où l'on se tient debout, plutôt que les emplois de bureau, parce qu'en fait, beaucoup de mes [...] handicaps, [...] du moins mon dos, [...] sont très affectés par le fait d'être assis pendant de longues périodes à [...] un bureau. »

Alice vit avec plusieurs problèmes de santé à long terme. Il déclare : « J'ai une spondylose antérieure, ce qui signifie que deux des

os de ma colonne vertébrale ne sont pas très bien alignés. » Il est également atteint d'ostéoporose. Il poursuit : « J'ai cette condition depuis que je suis enfant [...] J'ai également une hernie à haut risque [...] ce qui limite fondamentalement la quantité de nourriture que je peux manger par jour. Elle limite également les heures auxquelles je peux manger, ce qui fait que je dois manger à des intervalles d'environ trois heures. »

Travailler malgré la douleur

Le handicap invisible d'Alice l'a empêché de trouver un emploi et de travailler confortablement. Les poussées de douleur et les limites physiques se heurtent souvent à des règles de travail strictes. Il explique : « Vous devrez simplement travailler dans un endroit qui vous causera de la douleur, et vous devrez ensuite la gérer. » L'utilisation d'un bureau à hauteur ajustable ou le travail à domicile peuvent aider, mais ce n'est pas toujours possible.

Alice explique que l'un des grands problèmes des offres d'emploi est qu'elles n'offrent généralement pas d'espace clair pour expliquer son handicap ou demander de l'aide. Il déclare : « Dans la plupart des endroits où je postule, en personne par exemple, et où je laisse mon CV ou une

lettre de motivation, je n'ai pas l'impression qu'il y a un espace pour le faire, parce que, encore une fois, mes maux sont invisibles. »

N'étant pas en mesure de parler ouvertement, Alice a du mal à expliquer si un emploi lui convient ou comment un emploi pourrait l'aider à se sentir plus stable. Comme il l'explique, « Ce travail me donnerait un véritable sentiment de stabilité, mais ce n'est pas quelque chose que l'on peut voir si l'on se contente de déposer un CV. »

Quand les milieux de travail sont à l'écoute

Malgré ces difficultés, Alice a vécu de bonnes expériences qui montrent à quoi peut ressembler l'inclusion. « Parfois, les personnes qui ont une expérience vécue comprennent mieux. »

Une entrevue d'embauche pour un poste d'accompagnateur en est un exemple. Même si Alice ne pouvait pas accomplir toutes les tâches physiques requises, la personne avec qui il a passé l'entrevue, qui avait également un handicap, s'est montrée bienveillante. Alice se souvient : « Cela a été une bonne expérience, même si je n'ai pas obtenu le poste, parce que cela m'a au moins permis de me sentir plus humaine d'une certaine manière. »

Ce moment était très différent de la plupart des entrevues d'embauche. « L'employeur a été compréhensif parce qu'il était également en situation de handicap, ce qui l'a rendu plus empathique, plus honnête et plus ouvert quant à mes besoins et à mes limitations. » Alice a apprécié le fait que « cette vulnérabilité mutuelle et cette communication claire dans les deux sens ont créé une interaction plus humaine et plus respectueuse que dans les contextes d'entreprise habituels. »

Ce qui doit changer : l'écoute, la confiance et la politique

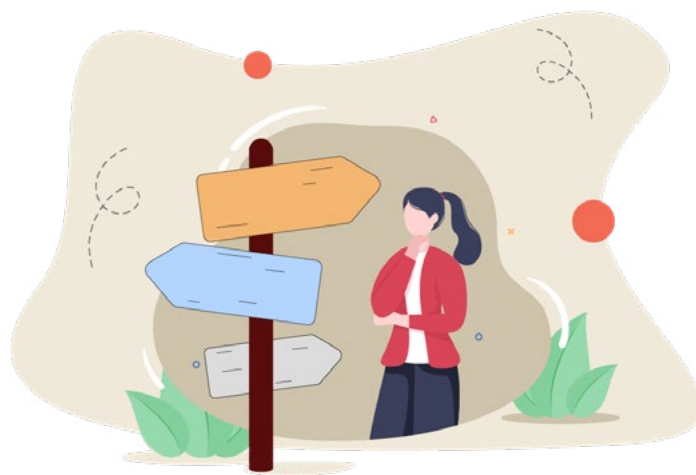
Le conseil d'Alice est simple : « Faites confiance aux personnes qui vous disent qu'il y a quelque chose qui [...] représente un obstacle pour elles, que vous puissiez le voir ou non. Croyez-les, et prenez en compte les expériences vécues par les personnes qui ont des besoins différents des vôtres. » Il souhaite que les employeurs ne se contentent pas de respecter les règles, mais qu'ils instaurent un climat de confiance et normalisent la flexibilité et les accommodements.

Il souhaite également que le gouvernement protège mieux les travailleuses migrantes et les travailleurs migrants précaires, afin que ces personnes puissent obtenir justice et que leurs droits soient respectés. Il ajoute : « Nous avons besoin de meilleures protections pour ces personnes pour qu'elles puissent accéder à des systèmes de responsabilité et de justice en faveur des droits fondamentaux de la personne. »

Alice hésite à demander des prestations d'invalidité, car le système peut être contraignant. « J'ai évité de demander des prestations d'invalidité, par exemple, parce que j'ai entendu dire qu'il y avait beaucoup de paperasserie qui vous retenait et limitait ce que vous pouviez faire, au lieu de vous donner les moyens de rechercher de meilleures conditions pour vous-même. »

À travers ses expériences, Alice montre qu'il ne s'agit pas seulement de survivre à la douleur, mais aussi d'être vu, entendu et cru.

Retrouver ma voie



Repartir à zéro et commencer en force

Jennifer vit à Stratford, sur l'Île-du-Prince-Édouard, avec son fils qui vient d'entrer à l'université. Après avoir obtenu un diplôme en graphisme, elle s'est retrouvée à exercer différents métiers, tels que fleuriste, technicienne en réglage et même boulangère.

Finalement, elle est retournée à l'école d'horticulture ornementale au Nova Scotia Agricultural College. Cette formation lui a ouvert les portes d'un poste auquel elle ne s'attendait pas : inspectrice de pommes de terre. Elle a travaillé à l'Agence canadienne d'inspection des aliments (ACIA) de 2006 à 2022, inspectant les pommes de terre et d'autres produits dans l'ensemble de l'Île-du-Prince-Édouard.

Jennifer reçu un diagnostic d'arthrose au début des années 2000, mais ses symptômes se sont aggravés vers 2015. Ses mains, ses genoux, ses hanches et ses autres articulations ont commencé à limiter ce qu'elle pouvait faire physiquement. « Le fait de travailler dans des entrepôts froids, puis dans une voiture chaude, surtout en hiver... vous savez, ce n'est pas idéal pour l'arthrose », déclare-t-elle. Bien qu'elle ait obtenu des accommodements, le travail est devenu trop pénible. Elle a pris la décision difficile de prendre une retraite anticipée.

Quand l'accommodement fait la différence

Le poste de Jennifer à l'ACIA prévoyait une procédure claire pour les accommodements. Grâce à un certificat médical, elle n'avait plus besoin de marcher dans les champs, de porter de lourds paniers ou de s'accroupir sous du matériel. « On a fait preuve de gentillesse à mon égard, déclare-t-elle. Une fois que votre médecin vous a dit que vous ne pouvez pas faire quelque chose, vous ne pouvez pas vraiment le contester. »

Son emploi actuel à la boutique de cadeaux n'est pas régi par les mêmes politiques, mais sa direction a fait preuve de souplesse. Elle est autorisée à utiliser un fauteuil lorsque c'est nécessaire et a reçu une nouvelle paire de chaussures du Conseil Canadien de la Réadaptation et du Travail (CCRT) pour soulager ses douleurs aux pieds. « Dès que j'ai cette chaise et que je peux m'asseoir, je peux me concentrer et bien faire mon travail », affirme-t-elle.

Mais le travail reste physiquement exigeant, surtout lorsqu'il s'agit de rester debout pendant de longues périodes. « À la fin de mon service, je cherche juste à atteindre l'arrêt de bus. » L'accommodement est devenu l'un de ses principaux obstacles. Son travail se termine à 18 h, mais le bus de Charlottetown à Stratford s'arrête à 17 h 45, sans service supplémentaire jusqu'à 20 h. Elle explique : « J'ai écrit à la ville de

Stratford, au service des bus, au service des transports, et j'ai expliqué ma situation. J'ai expliqué que j'avais des problèmes de mobilité. On m'a répondu [...] qu'on prenait la question en considération, mais qu'il n'y avait pas vraiment de projet d'ajouter quoi que ce soit... »

Quand le travail prend fin, mais pas les factures

Après avoir pris sa retraite, Jennifer pensait qu'elle pourrait facilement trouver un autre emploi. « Je me suis dit que j'allais trouver une solution, que j'irais travailler chez Tim Hortons s'il le fallait. » Mais après une longue attente dans la file d'un événement organisé pour le Nouvel An, elle a eu du mal à se tenir debout et s'est rendu compte de la situation : « Je ne pourrai pas faire ce que je faisais auparavant. »

Elle a postulé à de nombreux emplois, mais n'a reçu aucun appel. Elle a commencé à douter d'elle-même et de ses options. Elle a même essayé de travailler quelques heures en tant qu'assistante pédagogique, mais les escaliers et les exigences physiques étaient trop importants. « Je ne peux pas vraiment faire cela », déclare-t-elle.

Jennifer a commencé à se sentir invisible. Elle a contacté le gouvernement fédéral pour demander de l'aide, mais on lui a dit de s'adresser à sa province. Puis sa province a déclaré que son handicap n'était pas « suffisamment important » pour qu'elle puisse bénéficier d'une aide. « Il y a bien quelqu'un qui aide les personnes en situation de handicap dans ce pays, affirme-t-elle. Mais je n'ai rien trouvé. »

Enfin, lors d'un salon de l'emploi, elle a été orientée vers le CCRT, où elle a rencontré un membre du personnel qui avait des problèmes physiques similaires aux siens. Cette rencontre a tout changé. Le CCRT

l'a aidée à trouver un emploi dans une boutique de cadeaux à Charlottetown. Le personnel s'était entretenu au préalable avec l'employeur et ce dernier savait donc déjà que Jennifer aurait besoin d'une chaise et de pauses pour ne pas rester debout. « Cela a fait toute la différence de savoir que l'employeur était ouvert », souligne Jennifer.

Chercher de l'aide dans un système fragmenté

Jennifer estime que la principale lacune est une voie claire vers le soutien. « Il devrait y avoir quelque chose de tellement évident... Si vous avez un handicap, vous devriez savoir exactement où aller pour en parler. » Elle n'a appris l'existence du CCRT que par hasard, et elle aurait aimé qu'on lui en parle plus tôt. « Si j'avais eu connaissance de son existence il y a un an, les choses auraient pu être bien différentes. »

Elle pense que le gouvernement doit en faire plus pour mettre les gens en contact avec les ressources. « J'aurais dû pouvoir entrer à Service Canada et m'asseoir avec quelqu'un qui aurait pu me dire : "Voici ce qui est disponible". » Elle souhaite également que davantage d'employeurs soient conscients du fait que de petits accommodements peuvent permettre de recruter des membres du personnel de qualité. « Ce n'est pas parce qu'une personne ne peut pas rester debout longtemps qu'elle ne peut pas travailler. Je peux aider les gens, répondre aux questions, assister la clientèle. J'ai juste besoin d'un endroit où m'asseoir. »

Elle souhaiterait également que les organisations de soutien à l'emploi offrent des conseils supplémentaires, peut-être en fournissant une liste d'employeurs déjà ouverts à l'embauche de personnes ayant des problèmes de mobilité.

Témoignages professionnels sur vidéo

Certaines personnes en recherche d'emploi et personnes employées en situation de handicap ont choisi de partager leur parcours professionnel sur vidéo. Un résumé de leurs récits est présenté ci-dessous.

Accédez aux vidéos sur [la chaîne YouTube de l'ACSE](#) pour découvrir leurs témoignages (en anglais avec sous-titres en français).

Vidéo 1^{ère} partie

Les participants et les participantes décrivent les défis rencontrés.



Vidéo 2^e partie

Les participants et les participantes expliquent comment l'emploi pourrait mieux inclure les personnes en situation de handicap.



Tina Blenkhorn

Si vous misez sur moi, je m'investirai en retour.

Tina a toujours été obèse, ce qui lui a causé des problèmes de mobilité. D'autre part, on lui a diagnostiqué de l'anxiété, de la dépression et un TDAH. Elle a besoin de mesures d'adaptation pour être efficace au travail.

Tina est titulaire d'un diplôme d'enseignement et possède des années d'expérience, mais elle n'a pu trouver que des postes à temps partiel, ce qui l'a conduite à travailler de manière irrégulière. Elle a également travaillé dans le domaine du soutien technique et son employeur s'est montré très conciliant, par exemple en lui fournissant une chaise ergonomique.

Au fil des ans, Tina a souvent entendu dire qu'elle n'était pas à sa place. Elle explique que, n'ayant jamais été mince, les gens ont toujours remis en question sa capacité à faire le travail. « Je n'aurais pas posé ma candidature si je ne pensais pas pouvoir le faire, donnez-moi une chance. »

Le principal défi pour Tina est de savoir si l'équipe de direction et ses collègues vont l'accepter. Et ce n'est pas possible sans information. Elle aimerait que les employeurs soient prêts à travailler avec elle.

« Si vous misez sur moi, je m'investirai en retour. »

Chris Lytle

Respectez les gens. Laissez-les travailler!

Chris vit avec une incapacité physique et des problèmes de santé mentale. Au cours des 20 dernières années, il a principalement travaillé avec des organisations non gouvernementales axées sur le handicap. « On dit souvent aux personnes en situation de handicap que, si elles veulent s'investir dans un domaine, ce devrait être pour aider d'autres personnes en situation de handicap. »

Il trouve frustrant que les responsables du recrutement pensent automatiquement : « Cette personne a un handicap et aura besoin de mesures d'adaptation », plutôt que de se demander « comment cette personne en recherche d'emploi va aider mon entreprise à progresser? »

La divulgation de son handicap a été un défi. « J'ai été dans des endroits où on m'a dit que mon CV serait automatiquement mis en bas de la pile. » Une divulgation en douceur est particulièrement problématique, car, au lieu de se concentrer sur ce dont les membres du personnel ont besoin pour faire leur travail, les gens posent des questions personnelles sur le handicap.

« Nous voulons être respectés et respectées au même titre que les autres. Les mesures d'adaptation ne signifient rien d'autre que de [nous] donner la possibilité de travailler, de [nous] laisser travailler. »

Taranom Chamani

Avant de dire non, laissez-moi essayer.

Taranom est une personne malvoyante. Originaire d'Iran, où elle travaillait dans une usine d'emballage, elle est arrivée au Canada en 2012. Elle a obtenu un diplôme d'études secondaires en anglais au Canada et aurait aimé poursuivre ses études, mais elle était confrontée à des problèmes de santé mentale.

Cela fait environ sept ans qu'elle cherche un emploi, sans succès. Lorsqu'elle a fait part de son expérience dans le secteur de l'emballage à un directeur d'usine, celui-ci lui a répondu qu'il ne pouvait pas l'engager pour des raisons de sécurité, même s'il employait des personnes autistes ou vivant avec la surdité.

Elle aimerait qu'un organisme puisse l'aider à remplir un formulaire ou à résoudre un problème immédiatement, sans devoir attendre de un à trois mois. Elle aimerait également que les organismes comprennent qu'il est impossible d'acquérir de l'expérience au Canada si personne n'est prêt à vous engager.

Taranom a demandé à un organisme de l'aider à rédiger un CV et à trouver un emploi.

Une employée lui a demandé : « Comment pouvez-vous prendre une douche si vous ne voyez pas? Et vous voulez travailler? » Honnêtement, j'ai eu les larmes aux yeux et j'ai répondu : "Vous travaillez dans un organisme et vous vivez au Canada. Comment pouvez-vous poser une question pareille à quelqu'un que vous ne connaissez pas" [...] Pendant une semaine ou deux, j'étais déprimée [...] Les gens doivent être mieux informés, encore et encore. »

Plutôt que de se focaliser sur le handicap, elle souhaiterait que les gens se concentrent sur les capacités. *« Si je n'arrive pas à faire ce qu'on attend de moi, alors je comprendrai que je ne suis pas en mesure de le faire. Au moins, laissez-moi faire mes preuves avant de dire non. Laissez-moi essayer. Donnez-moi au moins une chance! »*

Rene Welsh

Offrir un soutien aux personnes en situation de handicap et aux autres personnes ayant des besoins particuliers

Athlète des Olympiques spéciaux, René, qui est atteint du syndrome d'Asperger, travaille dans une épicerie depuis 17 ans en tant que commis à la clientèle. Il espérait travailler au rayon des viandes, ce qui lui aurait permis d'avoir un emploi à temps plein. Toutefois, cela ne s'est jamais concrétisé.

« Je vais être honnête, il y a des jours où j'aimerais ne pas être autiste. [...] Et je n'ai rien contre les personnes autistes, c'est juste ce que je ressens. Parce qu'il y a des jours où, comme aujourd'hui, j'ai vraiment du mal à sortir. [...] Quand quelqu'un te bouscule, ça fait mal. C'est sans importance pour certaines personnes, mais pour moi, c'est différent. »

Lorsque René était blessé pendant huit mois, cela n'a pas été facile pour lui de trouver un emploi. Ce n'était pas non plus facile de survivre lorsque 95 % de l'argent qu'il recevait était consacré au loyer.

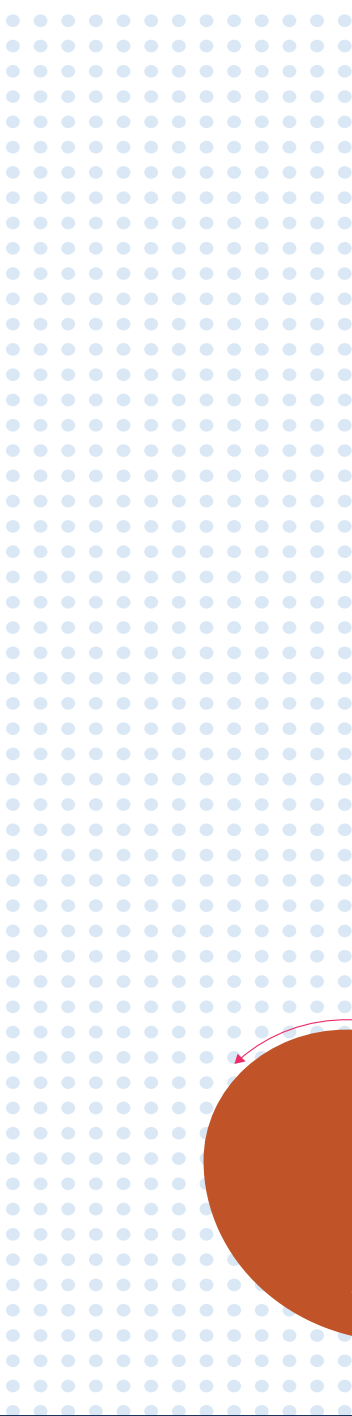
C'est très important pour lui d'avoir un emploi et de rester indépendant. « Je n'ai pas vraiment envie de demander de l'aide à mes parents. Mes parents sont mon dernier recours, parce que je veux qu'ils me voient comme une personne indépendante. »

René recommanderait au gouvernement d'intensifier ses efforts en matière de soutien aux personnes en situation de handicap et d'autres mesures d'aide.

« Joignez le geste à la parole : commencez à aider les personnes en situation de handicap sur tous les plans, parce qu'aux dernières nouvelles, nous sommes des êtres humains, même si nous avons un handicap. »



Point de vue des entreprises en matière d'accessibilité et d'inclusion en milieu de travail



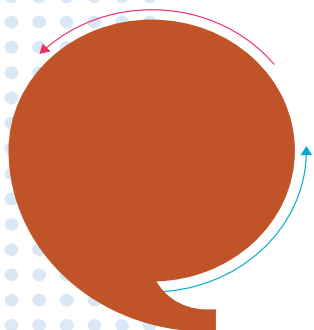
Les entreprises ont besoin de points de vue, d'expériences vécues et de modes de pensée différents pour rester compétitives. Les équipes diversifiées remettent en question les idées reçues, préviennent la stagnation et aident les équipes dirigeantes et les entreprises à se développer.

Pour que l'inclusion sur le lieu de travail soit une réussite, nous devons :

- normaliser l'inclusion professionnelle des personnes en situation de handicap;
- tenir compte des réalités des entreprises;
- intégrer l'inclusion à tous les niveaux : membres du personnel, gestion, supervision et direction générale;
- trouver un moyen de mettre en pratique la prise de conscience.

Certains des défis les plus courants sont les plus difficiles à relever : les craintes liées aux idées reçues sur le handicap, l'aversion pour le risque due à la faiblesse des marges, le manque de capacités et de soutien.

Plus nous en discuterons à tous les niveaux (local, provincial ou territorial et national), plus ces défis pourront être relevés grâce à des relations communautaires, des collaborations et des changements de politiques.



Président et PDG, ECO Canada



Présentation de la personne interrogée

M. Nilsen est le président et PDG d'ECO Canada, poste qu'il occupe depuis un peu plus de neuf ans. ECO Canada est une organisation nationale de développement de la main-d'œuvre qui se consacre au soutien de cette dernière dans le domaine de l'environnement au sein des économies verte et bleue au Canada. Son mandat est de veiller à ce qu'il y ait « suffisamment [de] personnes compétentes pour répondre aux besoins actuels et futurs » du secteur.

ECO Canada s'occupe du recrutement, de la formation, de la certification professionnelle (désignation professionnelle dans l'environnement), de la recherche sur le marché du travail et de l'accréditation des programmes d'études postsecondaires afin de s'assurer qu'ils correspondent aux besoins de l'industrie. M. Nilsen a travaillé dans le secteur du pétrole et du gaz, notamment en Norvège (son pays d'origine), au Texas et en Ukraine, avant de se joindre à ECO Canada. Son expérience lui permet de mettre l'accent sur les compétences pratiques, les besoins des employeurs et l'adaptabilité de la main-d'œuvre.

1

Comment votre association ou organisation a-t-elle créé des occasions d'accroître la diversité parmi vos partenaires? Quels sont les programmes ou les initiatives que vous avez défendus?

M. Nilsen décrit deux approches principales : l'orientation stratégique des employeurs et les interventions au niveau des programmes.

Au niveau stratégique, ECO Canada conseille aux employeurs de cesser de se disputer le même bassin étroit de « candidatures idéales » et de se tourner plutôt vers des bassins cachés de talents, y compris les personnes en situation de handicap. Il souligne que de nombreux employeurs excluent ces candidatures sans le vouloir, tandis que les personnes en situation de handicap peuvent également s'exclure elles-mêmes en supposant qu'elles ne sont pas qualifiées.

Au niveau des programmes, ECO Canada administre des programmes d'emploi financés par le gouvernement fédéral, qui comprennent des objectifs spécifiques pour les groupes sous-représentés, y compris les personnes en situation de handicap. Ces programmes prévoient souvent le remboursement des salaires aux employeurs, ce qui compense le risque perçu et encourage l'embauche inclusive. M. Nilsen explique qu'ECO Canada agit en tant qu'agente de mise en œuvre : les fonds gouvernementaux sont acheminés aux employeurs par l'intermédiaire d'ECO Canada.

Il souligne l'efficacité de cette approche :

« Si l'on donne une chance à une personne et que l'on réduit le risque pour l'employeur, le taux de réussite de ces programmes est énorme. Nous avons généralement un taux de réussite de plus de 95 % en matière d'emploi permanent. »

2

Pourquoi votre association ou organisation a-t-elle choisi d'investir dans la diversité? Quelle valeur votre organisation attribue-t-elle à la diversité dans le contexte de l'emploi?

M. Nilsen définit la diversité avant tout comme une stratégie opérationnelle et une stratégie de compétitivité, et non comme un objectif idéologique. Sur des marchés du travail restreints, la diversité permet aux employeurs d'accéder à des bassins de talents que d'autres ignorent, réduisant ainsi la pression et les coûts de recrutement.

Il souligne également le rôle de la diversité dans l'innovation, en particulier dans le contexte de l'IA et de l'évolution technologique rapide. Les organisations ont besoin de perspectives, d'expériences vécues et de modes de pensée différents pour rester compétitives. Il fait remarquer que la diversité ne devait pas être « une diversité visuelle qui rend bien sur une affiche », mais plutôt un mélange significatif de compétences, d'expériences et de points de vue.

Du point de vue du leadership, M. Nilsen ajoute que des équipes diversifiées remettent en question les hypothèses et empêchent la stagnation : les leaders progressent lorsqu'ils sont confrontés à des perspectives qui ne sont pas immédiatement alignées sur les leurs.

3

Votre organisation offre-t-elle des formations ou du soutien pour aider votre personnel à comprendre l'accessibilité et à se sentir à l'aise de travailler avec des personnes en situation de handicap? Des formations sont-elles également disponibles pour répondre aux besoins spécifiques des membres du personnel en situation de handicap?

M. Nilsen confirme qu'ECO Canada offre une formation interne sur l'équité, la diversité et l'inclusion afin d'aider son personnel à s'engager de manière appropriée avec les employeurs et les personnes en recherche d'emploi.

Cependant, ECO Canada n'offre pas de formation spécifique sur les handicaps (par exemple, la cécité, l'autisme, les handicaps moteurs). M. Nilsen précise que l'organisation évite délibérément de le faire en raison d'un manque d'expertise spécialisée et de la crainte de conséquences imprévues. Il déclare :

« Plus vous poussez l'employeur... plus il reculera et disparaîtra lentement. »

ECO Canada s'attache plutôt à aider les personnes à comprendre les attentes de la main-d'œuvre et à aider les employeurs à se concentrer sur la valeur et la contribution, plutôt que sur les connaissances spécifiques des handicaps. M. Nilsen indique qu'ECO Canada serait disposée à accueillir ou à dispenser des formations de tiers élaborées par des spécialistes qualifiées et qualifiés, mais qu'elle n'élaborera ni ne dispensera elle-même de telles formations.

4

Quelle formation proposez-vous à vos partenaires en matière de pratiques d'embauche inclusives ou de création d'un milieu de travail accessible?

M. Nilsen explique qu'ECO Canada soutient ses partenaires :

- en proposant des formations sur l'équité, la diversité et l'inclusion (ÉDI), mais aussi sur l'embauche inclusive;
- en offrant des conseils en stratégie RH;
- en apportant des conseils sur l'accès aux bassins de talents sous-utilisés;
- en soutenant l'élaboration de stratégies inclusives de recrutement et de rétention.

Cette formation vise à aider les employeurs à réussir sur le plan opérationnel, et non à leur imposer des obligations. ECO Canada évite les approches prescriptives ou lourdes de conformité qui pourraient accroître la crainte des employeurs de voir leur responsabilité engagée ou de faire l'objet d'un litige.

M. Nilsen insiste sur le fait qu'il est essentiel de conserver la confiance des employeurs, car une fois qu'ils se désengagent, « il est difficile de les faire revenir ».

5

Quels facteurs ou éléments parmi les initiatives de votre association en matière de diversité ont contribué à avoir des répercussions positives sur les personnes en situation de handicap et leur parcours professionnel?

M. Nilsen met l'accent sur les résultats qualitatifs plutôt que sur les mesures quantitatives formelles. ECO Canada a produit des vidéos et des exemples de cas illustrant des résultats positifs en matière d'emploi, y compris des histoires de personnes en situation de handicap s'épanouissant dans des carrières environnementales.

Un exemple qui lui a sauté aux yeux est celui d'un membre du personnel sourd d'une société de conseil en environnement. L'employeur a fait des accommodements, a gagné un employé très compétent et loyal, et a bénéficié à long terme de cette relation. M. Nilsen met l'accent sur la réciprocité, constatant que lorsque l'on donne une chance aux gens, ils souhaitent souvent « rendre la pareille à l'employeur ».

Il souligne également comment la technologie (par exemple, les drones, la surveillance à distance) a élargi l'accès au travail dans le domaine de l'environnement pour les personnes qui en étaient auparavant exclues en raison d'obstacles physiques.

6

Selon vous, quels sont les facteurs ou les éléments qui empêchent les personnes en situation de handicap de réussir leur expérience professionnelle?

M. Nilsen identifie plusieurs obstacles interdépendants :

- La crainte de l'employeur de voir sa responsabilité engagée et de faire l'objet de litiges, en particulier en ce qui concerne la résiliation des contrats pour des groupes spécifiques (tels que les personnes en situation de handicap)
- L'aversion pour le risque motivée par l'étroitesse des marges de profit dans de nombreux secteurs
- Les personnes qui intériorisent le rejet et se concentrent sur la discrimination plutôt que sur ce qu'elles ont à apporter

M. Nilsen souligne que la difficulté à trouver un premier emploi est universelle et met en garde contre l'idée selon laquelle le rejet est uniquement dû à un handicap. Il déclare :

« Il ne faut jamais se concentrer là-dessus. Ne jamais réfléchir à cela. Il faut se concentrer sur les éléments positifs. Qu'avez-vous à offrir? »

En fin de compte, il souligne que c'est l'attitude qui compte le plus, concluant sans ambages :

« L'attitude personnelle fait toute la différence. »

7

Compte tenu de tout ce dont nous avons parlé, qu'est-ce qui améliorerait l'accessibilité, l'inclusivité et l'emploi positif à long terme des personnes en situation de handicap?

M. Nilsen fait valoir qu'une amélioration significative nécessite un changement d'état d'esprit mutuel. Les employeurs doivent considérer les personnes en situation de handicap comme des atouts, et ces personnes doivent se considérer comme des atouts pour les employeurs. Si les deux parties adoptent ce cadre, de nombreux obstacles structurels disparaîtront.

Il souligne également l'importance des incitations gouvernementales, en particulier des subventions salariales et des programmes sectoriels, pour compenser les risques encourus par les employeurs, notamment dans les secteurs où les marges de profit sont faibles.

Enfin, M. Nilsen recommande de concevoir des politiques sectorielles plutôt que des approches uniformes, en soulignant que les réalités économiques diffèrent considérablement d'un secteur à l'autre et qu'elles doivent façonner les stratégies d'emploi inclusif.

Une directrice chez RH Tourisme Canada



Présentation de la personne interrogée

La personne interrogée est directrice chez RH Tourisme Canada, une organisation pancanadienne à but non lucratif qui joue le rôle de conseil en main-d'œuvre pour le secteur du tourisme au Canada. Elle travaille pour l'organisation depuis plus de cinq ans et occupe son poste actuel de directrice depuis l'été 2023.

Elle a immigré au Canada en 2010 avec une formation en droit et a ensuite obtenu une certification en gestion des ressources humaines. Avant de se joindre à RH Tourisme Canada, elle a travaillé plusieurs années dans des agences d'aide aux personnes immigrantes à Ottawa, où elle soutenait l'intégration des personnes nouvellement arrivées sur le marché du travail. Son travail au sein de RH Tourisme Canada s'est d'abord concentré sur l'emploi des personnes nouvellement arrivées dans le secteur du tourisme, avant de s'étendre aux initiatives d'inclusion des personnes en situation de handicap dans la main-d'œuvre.

Elle a dirigé « Ensemble », une initiative pancanadienne de trois ans financée par le gouvernement fédéral et soutenue par le Fonds d'intégration pour les personnes handicapées d'Emploi et Développement social Canada, qui vise à aider les employeurs du secteur du tourisme à devenir plus accessibles et plus inclusifs.

1

Comment votre association ou organisation a-t-elle créé des occasions d'accroître la diversité parmi vos partenaires? Quels sont les programmes ou les initiatives que vous avez défendus?

La principale initiative axée sur la diversité de RH Tourisme Canada est le projet « Ensemble », décrit par la personne interrogée comme une initiative globale comportant plusieurs volets interdépendants. « Ensemble » est orienté vers l'employeur et est intentionnellement conçu pour créer un changement systémique en milieu de travail plutôt que de se concentrer sur le placement individuel.

Elle explique que l'initiative « Ensemble » comprend les éléments suivants :

- Recherche, enquêtes, groupes de discussion
- Formation sur l'emploi accessible et inclusif (par exemple, cours d'apprentissage en ligne)
- Clinique sur l'accessibilité du milieu de travail dans le secteur du tourisme
- Programme de recommandation des talents : conçu pour combler le fossé entre les personnes en recherche d'emploi en situation de handicap et les employeurs inclusifs dans le secteur du tourisme
- Programme de mentorat pour les employeurs
- Boîte à outils de l'inclusion des personnes en situation de handicap à l'intention des employeurs

Comme la personne interrogée le souligne :

« Nous ne travaillons pas directement avec les personnes... [nous travaillons pour] apporter un changement systémique des milieux de travail, [c'est-à-dire] de l'environnement. Ainsi, les employeurs seront prêts à accueillir, à intégrer et à retenir les personnes en situation de handicap. »

Le programme est guidé par un comité consultatif composé de personnes en situation de handicap, d'employeurs, de prestataires de services et d'associations sectorielles, ce qui garantit que l'initiative reflète l'expérience vécue et les réalités des employeurs.

2

Pourquoi votre association ou organisation a-t-elle choisi d'investir dans la diversité? Quelle valeur votre organisation attribue-t-elle à la diversité dans le contexte de l'emploi?

La personne interrogée présente la diversité comme un élément fondamental de l'identité et de la durabilité du secteur touristique. Le tourisme est une industrie centrée sur l'être humain qui sert une base de touristes diversifiée, et elle fait valoir que les milieux de travail devraient refléter cette diversité.

Elle explique :

« Il est essentiel que nous préparions suffisamment bien nos entreprises pour répondre à des besoins divers. »

Elle souligne également que le tourisme a toujours servi de passerelle pour la main-d'œuvre composée des groupes sous-représentés, notamment les personnes en situation de handicap, les femmes, les Canadiennes racisées et les Canadiens racisés, ainsi que les personnes nouvellement arrivées. Du point de vue des entreprises, elle met l'accent sur le fait que les personnes en situation de handicap représentent un « bassin de talents inexploité », particulièrement important dans un contexte de pénurie chronique de main-d'œuvre exacerbée par la pandémie.

3

Votre organisation offre-t-elle des formations ou du soutien pour aider votre personnel à comprendre l'accessibilité et à se sentir à l'aise de travailler avec des personnes en situation de handicap? Des formations sont-elles également disponibles pour répondre aux besoins spécifiques des membres du personnel en situation de handicap?

Oui, RH Tourisme Canada a pris des mesures pour renforcer ses capacités internes en matière d'accessibilité. Lors du lancement du projet « Ensemble », l'organisation :

- a lancé un partenariat avec des consultantes et des consultants en accessibilité pour revoir les communications internes et le site Web;
- a mis à jour la stratégie de marque et son modèle pour améliorer l'accessibilité;
- a organisé des ateliers internes sur la communication accessible;
- a participé au Défi 50-30 à l'échelon fédéral, qui comprend une formation sur la diversité.

Elle reconnaît toutefois que ce travail est en cours :

« Il est certain que nous pourrions encore faire plus, sans aucun doute. »

L'organisation n'offre pas actuellement de formation individualisée spécifique sur les handicaps aux membres de son personnel, mais se concentre sur la préparation, la communication et la sensibilisation au niveau de l'organisation.

4

Quelle formation proposez-vous à vos partenaires en matière de pratiques d'embauche inclusives ou de création d'un milieu de travail accessible?

Dans le cadre du projet « Ensemble », RH Tourisme Canada a élaboré une série de huit modules d'apprentissage en ligne gratuits, organisés en trois parcours d'apprentissage alignés sur les rôles organisationnels :

- Personnel de première ligne : soutenir les collègues en situation de handicap et favoriser des environnements d'équipe inclusifs
- Direction et supervision : pratiques RH, gestion d'équipe et accommodement du milieu de travail
- Haute direction : intégration de l'accessibilité dans la stratégie opérationnelle, dans les indicateurs de rendement clés (IRC) et dans la planification organisationnelle

La personne interrogée explique que l'accessibilité n'est pas considérée comme une question de conformité, mais comme une question de leadership et de stratégie opérationnelle :

« Le cours destiné à la haute direction se concentre sur la manière d'intégrer l'accessibilité en tant que stratégie opérationnelle. »

Bien que les exemples soient spécifiques au tourisme, la personne interrogée remarque que les principes sont universellement applicables dans tous les secteurs.

5

Quels facteurs ou éléments parmi les initiatives de votre association en matière de diversité ont contribué à avoir des répercussions positives sur les personnes en situation de handicap et leur parcours professionnel?

Des retombées positives ont très clairement été observées à travers les commentaires des employeurs et leurs témoignages. Les employeurs indiquent souvent que les membres du personnel en situation de handicap figurent parmi les personnes les plus loyales et les plus efficaces, en particulier lorsque les accommodements sont conçus en collaboration avec la ou le membre du personnel.

La personne interrogée fait le constat suivant :

« Dès qu'on donne une chance aux personnes en situation de handicap, elles représentent les membres du personnel les plus loyales et loyaux de l'organisation. »

Les employeurs ont également commencé à considérer l'embauche inclusive non seulement comme « la bonne chose à faire », mais aussi comme un avantage commercial. Les vidéos du projet et les possibilités d'apprentissage par les pairs contribuent à normaliser ces expériences dans l'ensemble du secteur.

6

Selon vous, quels sont les facteurs ou les éléments qui empêchent les personnes en situation de handicap de réussir leur expérience professionnelle?

La personne interrogée identifie plusieurs obstacles importants :

a. L'état d'esprit de l'employeur et la culture de leadership

Elle insiste à plusieurs reprises sur le fait que le leadership donne le ton :

« Le plus grand défi sera l'état d'esprit de l'employeur et de sa direction. »

b. Les mesures dissuasives de politique publique

La personne interrogée décrit comment les prestations d'invalidité peuvent être récupérées lorsque les personnes travaillent davantage, créant ainsi un paradoxe financier où le fait de travailler davantage n'apporte aucun gain net. Elle explique que cela peut limiter les possibilités d'évolution de carrière et de promotion.

c. Des craintes en matière de responsabilité fondées sur des idées fausses

Tout en reconnaissant les préoccupations des employeurs en matière de santé et de sécurité sur le lieu de travail, la personne interrogée fait valoir que ces craintes sont souvent fondées sur des hypothèses plutôt que sur des preuves :

« C'est vraiment une question d'état d'esprit de l'employeur... il ne s'agit pas d'une corrélation inverse. »

d. Des priorités opérationnelles concurrentes

Les petites entreprises dans le tourisme, qui comptent souvent moins de 10 membres du personnel, peuvent manquer de structures formelles en matière de ressources humaines et de capacité à donner la priorité à l'inclusion sans soutien extérieur.

Compte tenu de tout ce dont nous avons parlé, qu'est-ce qui améliorerait l'accessibilité, l'inclusivité et l'emploi positif à long terme des personnes en situation de handicap?

La personne interrogée propose plusieurs améliorations interconnectées :

- Une formation des cadres axée sur le leadership inclusif et le changement de l'état d'esprit
- L'augmentation du financement des infrastructures d'accessibilité, notamment pour les petites et moyennes entreprises
- De meilleurs mécanismes pour traduire la sensibilisation en actions d'embauche, sachant que la participation diminue fortement entre l'apprentissage et les décisions effectives en matière d'emploi
- Une réforme stratégique visant à redéfinir les prestations d'invalidité pour en faire des incitations au travail plutôt que des mesures dissuasives
- Des crédits d'impôt éventuels (plutôt que des subventions salariales à court terme) pour les employeurs et les membres du personnel afin de favoriser le maintien dans l'emploi à long terme
- Le financement durable et pluriannuel des initiatives réussies au lieu de cycles de projets à court terme

La personne interrogée résume le défi principal de manière succincte :

« Comment passer de la prise de conscience à l'action pratique?... Je n'ai pas encore de solution. »

Réflexion et conversations



Pour les prestataires de services d'emploi

Réflexion personnelle

1. Lisez [les témoignages](#) ou visionnez [les vidéos](#).
2. Lisez les questions pour [les prestataires de services](#) et réfléchissez-y.
3. Réfléchissez à la manière dont vous pourriez améliorer votre travail avec la clientèle et les entreprises.

Conversations avec les prestataires de services

1. Lisez [les témoignages](#) ou visionnez [les vidéos](#), ensemble ou séparément.
2. Examinez [les ressources supplémentaires](#) disponibles.
3. Organisez une conversation de groupe pour réfléchir aux questions de discussion pour [les prestataires de services](#).

Conversations avec le public

Les prestataires de services peuvent discuter de ces questions et partager les ressources, y compris cette trousse, avec les entreprises, les personnes ayant vécu une expérience dans ce domaine, les défenseuses et défenseurs, les organisations communautaires, les éducateurs et éducatrices ou d'autres personnes.

Vous pouvez organiser des événements pour :

1. Lire quelques témoignages ou visionner les vidéos.
2. Animer une conversation sur les questions de [discussion pour le public](#). Les questions peuvent être choisies en fonction de votre public.
3. Partager [les ressources supplémentaires](#) dans cette trousse et les services offerts par votre organisation, si nécessaire.

Toutes les questions de discussion pour le public sont des versions simplifiées des questions de discussion pour les prestataires de services. Nous vous recommandons de discuter et de réfléchir aux questions posées aux prestataires de services avant un événement public.

Pour le public

(entreprises, personnes ayant vécu une expérience dans ce domaine, défenseurs et défenseuses des personnes en situation de handicap, organisations communautaires, éducateurs et éducatrices et autres)

Réflexion personnelle

1. Lisez [les témoignages](#) ou visionnez [les vidéos](#) pour en savoir plus sur ce qui fonctionne bien et sur ce qui complique les choses pour les personnes en situation de handicap au cours de leur parcours professionnel.
2. Lisez les questions de [discussion pour le public](#) et réfléchissez-y.
3. Pour plus d'informations, consultez les [les ressources supplémentaires](#).

Conversation de groupe

1. Lisez quelques [témoignages](#) et visionnez [les vidéos](#) avec un groupe.
2. Choisissez parmi les questions de [discussions pour le public](#) pour engager une conversation sur les difficultés rencontrées par les personnes en situation de handicap.
3. Pour plus d'informations, consultez [les ressources supplémentaires](#).

Conversations avec les gens

1. Après avoir lu et réfléchi individuellement, vous pouvez entamer des conversations amicales et respectueuses avec d'autres personnes sur les handicaps et l'emploi.



N'hésitez pas à nous faire part de vos commentaires!

Nous aimerions savoir si vous avez utilisé cette trousse. Merci de remplir [cette évaluation](#) rapide et facile pour donner votre avis; cela ne vous prendra pas plus de cinq minutes.

Pour toute question concernant cette trousse, veuillez écrire à l'ACSE à contact@supportedemployment.ca.

Questions de discussion pour les prestataires de services d'emploi



Selon les témoignages de nombreuses personnes employées et en recherche d'emploi, il est possible de s'adapter aux handicaps, mais les systèmes d'emploi rigides rendent la participation difficile, voire impossible. Des horaires fixes, une conception inflexible des tâches, une présence physique obligatoire et des normes étroites de productivité ont été cités comme des exemples d'obstacles majeurs.

Les participants et les participantes ont mentionné que les horaires flexibles, la modification des tâches, le travail à distance ou en format hybride et le rythme leur permettaient de travailler efficacement sans réduire les attentes ou nuire à la qualité du travail.

- **Y a-t-il quelque chose que nous, dans le secteur du soutien à l'emploi, pouvons faire pour créer un changement systémique positif quant aux attentes rigides en milieu de travail?**

Changement systémique positif : un changement durable qui transforme les structures, les politiques, les dynamiques de pouvoir ou les mentalités sous-jacentes afin de s'attaquer aux causes profondes d'un problème et de le prévenir. Ces changements vont au-delà des petites solutions temporaires pour créer un changement durable et fondamental.

Les expériences positives en matière d'emploi pour les participantes et les participants en situation de handicap sont souvent dues à une personne qui les a soutenus sur le lieu de travail, plutôt qu'à des politiques ou à des pratiques organisationnelles. Une personne représentant l'industrie a indiqué qu'il fallait un mécanisme pour appliquer l'apprentissage et la sensibilisation des entreprises aux mesures d'embauche et aux décisions réelles en matière d'emploi.

- **Certaines entreprises de votre communauté ont-elles atteint la phase de sensibilisation sans avoir progressé en matière d'embauche inclusive?**
- **Si vous avez répondu oui, qu'est-ce qui, selon vous, pourrait les empêcher de recruter de manière plus inclusive?**

Les petites entreprises représentent 98 % des entreprises des communautés canadiennes, et la plupart d'entre elles ont des capacités et des ressources limitées en matière de ressources humaines.

- **Comment les spécialistes du soutien à l'emploi et notre secteur dans son ensemble pourraient-ils et pourraient-elles aider davantage les petites entreprises locales à élaborer et à mettre en œuvre activement des politiques et des pratiques inclusives?**
- **De quoi les spécialistes locaux auraient-ils et elles besoin pour soutenir les entreprises?**

« Une amélioration significative de l'accessibilité et de l'inclusion en milieu de travail nécessite un changement d'état d'esprit mutuel. Si les entreprises considèrent les personnes en situation de handicap comme des atouts et que les personnes en situation de handicap se considèrent elles-mêmes comme des atouts pour les entreprises, de nombreux obstacles structurels disparaissent. » – Kevin, président et PDG, ECO Canada

« Le plus grand défi sera l'état d'esprit de l'entreprise et de ses dirigeantes et dirigeants. » – Membre du conseil d'administration de RH Tourisme Canada

- **Que pensez-vous de ces citations?**
- **Comment ces perspectives peuvent-elles être transformées en actions que les prestataires de services peuvent entreprendre avec les personnes en recherche d'emploi et les entreprises?**

Kevin, d'ECO Canada, insiste sur le fait qu'il est essentiel de conserver la confiance des entreprises, car une fois qu'elles se désintéressent, « il est difficile de susciter à nouveau leur intérêt ». Il a indiqué que de nombreuses entreprises craignent les litiges ou la responsabilité et les dépenses liées aux handicaps des personnes en emploi lorsque les marges sont serrées.

L'administratrice de RH Tourisme Canada a déclaré que, bien qu'elle reconnaisse les préoccupations des entreprises en matière de santé et de sécurité sur le lieu de travail, ces craintes sont souvent fondées sur des hypothèses plutôt que sur des preuves.

- **Comment répondre aux craintes et aux préoccupations des entreprises et comment gagner et conserver leur confiance à long terme?**

De nombreuses personnes en recherche d'emploi et employées ayant participé à cette étude sont confrontées à des enjeux professionnels liés à des problèmes de santé imprévisibles ou à des services irréguliers, et elles souhaiteraient davantage d'emplois adaptés à leur réalité.

Par exemple, bien que Rina ait du talent et de solides antécédents de travail contractuel, elle a toujours de la difficulté à trouver des emplois adaptés à son état de santé et à son niveau d'énergie changeants. Az a du mal à se faire aider pour des tâches comme enlever son manteau, et parfois les personnes soignantes ne se présentent pas pour l'aider à aller aux toilettes, ce qui la met dans une situation inconfortable.

- **Comment les milieux de travail et les personnes employées peuvent-ils s'adapter à la nature imprévisible des services de santé ou de soutien irréguliers?**
- **Que pensez-vous de la suggestion de Rina de créer une base de données permettant aux entreprises de trouver des services temporaires ou contractuels, par exemple de transcription, fournis par des personnes en situation de handicap?**

La divulgation peut constituer un dilemme pour de nombreuses personnes en situation de handicap, en particulier celles dont le handicap n'est pas apparent. [La recherche de l'ACSE et de Signal49](#) a démontré que, lorsque l'inclusion est intégrée dans tous les aspects d'une organisation, les personnes employées peuvent accéder à un soutien sans avoir à divulguer d'informations.

- **Quels sont les avantages d'un milieu de travail entièrement inclusif?**
- **Comment l'inclusion s'intègre-t-elle dans une organisation de manière à faciliter le soutien sans divulgation?**
- **Quel est le rôle de la confiance dans un milieu de travail inclusif?**
- **Comment les entreprises pourraient-elles mesurer leurs initiatives en matière d'inclusion sans en informer les membres du personnel?**

La technologie est omniprésente et la plupart des entreprises l'utilisent pour certains aspects du recrutement. Certaines personnes en recherche d'emploi sont à l'aise avec la technologie, tandis que d'autres éprouvent des difficultés, de l'anxiété ou de la frustration face aux entrevues virtuelles, à la communication exclusivement numérique et aux plateformes inaccessibles.

- **Quels types de problèmes numériques avez-vous rencontrés avec la clientèle et comment l'avez-vous aidée?**
- **Certains clients et clientes ont du mal à accéder à un internet fiable ou de qualité. Comment pouvez-vous les soutenir?**

Le soutien à l'emploi a considérablement aidé les participants et les participantes à passer de l'isolement et de la confusion, à la clarté et aux possibilités. Toutefois, l'accès à ces mesures de soutien n'est pas systématique et est souvent le fruit du hasard. Tina a également mentionné qu'il y a souvent beaucoup d'obstacles à franchir pour accéder au soutien.

- **Comment pouvons-nous, en tant que secteur et en tant que spécialistes, sensibiliser davantage le public aux services de soutien à l'emploi? Comment pouvons-nous toucher davantage de personnes en situation de handicap à la recherche d'un emploi?**
- **Le financement définit souvent les programmes et les services, les personnes qui peuvent être soutenues et la capacité organisationnelle. Quelles modifications du financement permettraient d'améliorer sensiblement le niveau des services fournis? Que pourrions-nous faire au niveau organisationnel et en tant que secteur pour plaider en faveur de ces changements?**

Zaal suggère que « La connaissance ne provient pas de l'information pure. Elle découle d'une exposition [significative]. » Il propose d'impliquer des personnes ayant vécu une expérience dans ce domaine dans la conception des programmes de formation et d'accroître les interactions avec le monde réel, de préférence dans les milieux de travail.

- **Savez-vous si la formation sur l'inclusion en milieu de travail que vous recommandez a été conçue par des personnes en situation de handicap ou avec leur participation?**
- **Existe-t-il des moyens de créer davantage d'occasions d'interaction et de conversation dans le monde réel entre les personnes en situation de handicap et les entreprises?**
- **Un plus grand nombre d'interactions avec des personnes en situation de handicap pourrait-il atténuer les craintes des entreprises et à combler le manque de connaissances?**

Questions de discussion pour le public

Le public comprend les entreprises, les personnes en situation de handicap, les défenseurs et défenseuses, les organisations communautaires, les éducateurs et éducatrices et toute autre personne souhaitant en apprendre davantage sur les enjeux liés au handicap et à l'emploi.



Certaines des personnes employées et en recherche d'emploi interrogées dans le cadre de cette étude ont déclaré que les politiques inflexibles au travail rendaient souvent leur travail difficile, voire impossible. Parmi les exemples de politiques inflexibles, on peut citer les horaires fixes, la façon dont leur travail est conçu ou le fait de devoir travailler en présentiel.

- **Existe-t-il des moyens par lesquels les entreprises et les personnes en situation de handicap peuvent collaborer pour identifier les défis posés par les politiques du milieu de travail et tenter de trouver des solutions?**

Une personne qui travaille sur cinq au Canada vit avec une forme de handicap. De nombreuses personnes employées et en recherche d'emploi ont un handicap non apparent, également appelé handicap invisible. Par exemple, les personnes peuvent avoir des problèmes de santé mentale, des douleurs chroniques ou des problèmes de flexibilité et de mobilité.

Les entreprises et les responsables ne savent pas toujours si une personne est en situation de handicap ou quels sont les obstacles auxquels elle est confrontée au travail. Les personnes en recherche d'emploi et employées ne se sentent pas toujours assez à l'aise ou en sécurité pour parler de leur handicap.

- **Que pourraient faire les entreprises pour rendre leur milieu de travail plus inclusif pour l'ensemble des personnes employées?**
- **Que peut-on faire pour aider les personnes en recherche d'emploi et les personnes employées à se sentir à l'aise et en sécurité lorsqu'elles divulguent un handicap?**

Réponses possibles :

- Améliorer les politiques du lieu de travail pour les rendre plus inclusives (consulter [la trousse à outils de politiques de RH inclusives de l'ACSE](#)).
Par exemple :
 - Adopter des processus de recrutement inclusifs
 - Fournir des informations claires dans différents formats lors de l'intégration (p. ex. : des PDF accessibles, des vidéos ou des fichiers audio)
- Ayez des conversations régulières, qu'elles soient formelles ou non, avec chaque personne en emploi pour vous assurer qu'elle dispose de tout ce dont elle a besoin pour faire son travail.
- Préparer un plan individuel pour chaque personne salariée qui inclut ce dont elle a besoin pour faire son travail, les mesures d'adaptation, ses aspirations professionnelles, la formation nécessaire et tout autre élément pertinent.
- Croire et faire confiance aux personnes en recherche d'emploi et à celles qui sont employées lorsqu'elles font une demande ou révèlent un handicap.
- Les responsables qui adoptent des comportements inclusifs et qui parlent d'inclusion ont une influence considérable sur la création d'un milieu de travail sûr et respectueux, où toutes les personnes employées se sentent valorisées.

Une personne ayant participé à l'étude a déclaré que les interactions entre les entreprises et les personnes en situation de handicap étaient le meilleur moyen d'en savoir plus sur le handicap et sur ce qui est nécessaire à l'inclusion.

- **Comment créer davantage d'occasions d'interactions entre les personnes en situation de handicap et les entreprises? Comment les rassembler?**

Questions de discussion Pour les entreprises



- Vous avez des questions sur l'intégration des personnes en situation de handicap dans votre milieu de travail?
 - Vous pouvez contacter un ou une prestataire de services d'emploi qui vous conseillera et vous soutiendra. La section des ressources supplémentaires contient un lien vers le Registre national des prestataires de services.
- Existe-t-il des difficultés auxquelles vous faites face actuellement ou qui vous empêchent de recruter des personnes en situation de handicap?

Questions de discussion Pour les personnes en situation de handicap



- Quelles difficultés avez-vous rencontrées lors de votre recherche d'emploi ou dans le cadre de votre emploi?
- Lorsque vous avez eu besoin d'aide pour trouver un emploi ou pour surmonter des difficultés ou des obstacles dans votre travail, saviez-vous à qui vous adresser pour obtenir de l'aide? Avez-vous reçu le soutien dont vous aviez besoin?

Ressources supplémentaires

Les ressources suivantes sont des ressources complémentaires développées par l'Association canadienne de soutien à l'emploi (ACSE).



Pour les personnes en situation de handicap

- [MentorHabilités](#) : courtes expériences de mentorat pour la recherche d'un emploi ou d'une carrière
- [Registre national des prestataires de services](#) : trouvez des prestataires de services en matière de soutien à l'emploi à proximité de chez vous qui peuvent vous aider à trouver un emploi, à le conserver et à y progresser

Pour les entreprises

- [Trousse en matière de politiques d'inclusion des RH](#) : des conseils étape par étape pour des politiques de milieu de travail inclusif
- [MentorHabilités Canada](#) : possibilité pour le personnel d'acquérir une formation professionnelle en encadrant des personnes en situation de handicap
- [Courtes formations en ligne](#) : formations sur des sujets liés à l'accessibilité et à l'inclusion sur le lieu de travail
- [Registre national des prestataires de services](#) : trouvez des prestataires de services en matière de soutien à l'emploi à proximité de chez vous, qui peuvent vous aider à découvrir des talents insoupçonnés, soutenir une personne salariée en situation de handicap ou vous conseiller en matière d'inclusion en milieu de travail
- [Bulletin d'information pour les entreprises](#) : des ressources et des informations sur les événements mensuels dans votre boîte de réception sur les handicaps en milieu de travail
- [Articles du blogue](#) : des informations pratiques et exploitables sur diverses questions relatives à l'inclusion des personnes en situation de handicap en milieu de travail

Pour les prestataires de services d'emploi

- [Bulletin d'information pour les prestataires de services](#) : des ressources et des événements mensuels dans votre boîte de réception sur le soutien à l'emploi
- [Programmes de certification \(payants\)](#) : renforcez vos compétences pour soutenir les personnes en recherche d'emploi et les personnes employées en situation de handicap, ainsi que les entreprises qui souhaitent créer des milieux de travail plus inclusifs
- [Adhésion à l'ACSE \(payante\)](#) : elle vous permet d'élever votre pratique de l'emploi au niveau supérieur

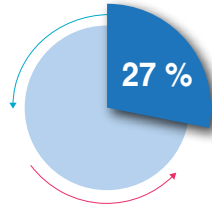
Pour plus d'informations

Visitez le site Web de l'ACSE : supportedemployment.ca

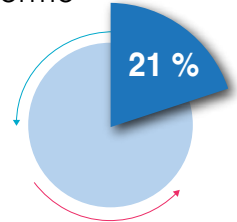


Les handicaps au Canada

Au Canada,
8 millions de personnes,
soit **27%** des Canadiennes et
Canadiens de 15 ans et plus,
vivent avec un ou
plusieurs handicaps.
(Statistique Canada, 2022).



Dans la population active,
21% des Canadiens et Canadiennes
en âge de travailler,
soit **1 personne sur 5**
vivent avec une forme
de handicap
(Statistique Canada, 2022).



**La plupart des gens
vivront avec** un certain
type de handicap
au cours de leur vie.



**Les handicaps peuvent
prendre de nombreuses
formes,** y compris des
handicaps non-apparents.



Les handicaps peuvent
également être **permanents,
temporaires ou épisodiques**
(survenant à différents moments).



Les handicaps non apparents
peuvent comprendre : Les problèmes de santé
mentale, la neurodivergence (TDAH, autisme,
dyslexie), la douleur chronique, les problèmes
de flexibilité et de mobilité, la perte auditive,
l'arthrite et bien d'autres encore.

