

Rapport final de recherche:
Projet : Promouvoir l'égalité d'accès des
personnes ayant une déficience intellectuelle
dans le milieu de travail

Mars 2023

Préparé par le



en partenariat avec



pour



Auteurs:

- Stainton, T.
- Hole, R.
- Christianson-Barker, J.
- Morris, R.

Assistants à la recherche:

- Asselin, R.
- Lozano.
- Sharma, R.
- Woolgar, L.

Auto-intervenants et co-animateurs du Groupe de discussion de Personnes d'Abord du Canada

- John Cox
- Chris Rowley
- Monica Schroeder

Personnes-contacts :

Institut Canadien pour l'inclusion et la citoyenneté

Téléphone 604-822-5872 Courriel: cic.ubc@ubc.ca

Dre Rachele Hole , co-directrice de l'ICIC Rachele.hole@ubc.ca

Dr Tim Stainton, co-directeur de l'ICIC Tim.Stainton@ubc.ca

Table des matières

SOMMAIRE	3
INTRODUCTION.....	17
BUT DU PROJET	19
PHASES 1 ET 2: REVUE DE LA LITTÉRATURE ET ANALYSE DES CHAMPS DE COMPÉTENCE	19
PHASES 3 ET 4: ENTREVUES QUALITATIVES ET SONDAGE EN LIGNE	21
PHASE 5: 1ère RÉUNION DES CONSEILLERS NATIONAUX	26
PHASE 6: GROUPES DE DISCUSSION.....	26
PHASE 7: 2ème RÉUNION DES CONSEILLERS NATIONAUX.....	41
DISCUSSION.....	41
RECOMMANDATIONS	42

SOMMAIRE

Contexte

De nombreuses personnes ayant une déficience intellectuelle veulent travailler. Avoir un emploi les aide à bien des égards. Elles ont une meilleure image d'elles-mêmes; elles se lient avec d'autres personnes. Leur santé peut s'améliorer. Et dans l'ensemble, leur vie peut être meilleure.

Un emploi permettra à une personne ayant une déficience intellectuelle de gagner de l'argent. C'est bon pour elle. Elle peut subvenir à ses besoins. Elle n'aura peut-être pas besoin de l'aide du gouvernement.

Les employeurs ont tout intérêt à ce que les personnes ayant une déficience intellectuelle soient en mesure de travailler. Ils ont ainsi davantage d'employés.

Mais au Canada, travailler n'est pas facile pour les personnes ayant une déficience intellectuelle. Dans ce groupe, moins d'une personne sur quatre a un emploi. Et les emplois qu'elles obtiennent ne paient pas beaucoup. Ce sont souvent des emplois à temps partiel. Souvent, elles ne travaillent que quelques heures par semaine.

Il est important d'aider les personnes ayant une déficience intellectuelle à trouver de bons emplois qui paient bien. Au Canada, de nombreuses personnes et de nombreux groupes s'attaquent à ce problème.

Nous avons réalisé ce projet pour approfondir nos connaissances sur les personnes ayant une déficience intellectuelle et leurs emplois. Nous avons voulu savoir comment les employeurs et d'autres particuliers ont aidé des personnes ayant une déficience intellectuelle à trouver un emploi et à travailler. Nous avons voulu savoir ce qui les a empêchées de travailler. Et ce qui les a aidées.

Égalité d'accès au travail

Ce projet a porté sur l'égalité d'accès des personnes ayant une déficience intellectuelle au marché du travail. « Égalité d'accès » signifie que tout le monde peut chercher un emploi et travailler en toute égalité. Les employeurs traitent les personnes ayant une déficience intellectuelle de la même manière que les autres. Ces personnes obtiennent l'aide dont elles ont besoin pour trouver un emploi et travailler. Elles obtiennent de l'aide quand quelque chose les empêche de travailler.

“L’emploi inclusif”, signifie que les personnes ayant une déficience intellectuelle travaillent avec d’autres personnes. Elles n’occupent pas d’emplois spéciaux. Elles ne travaillent pas dans des lieux qui leur sont strictement réservés. Les employeurs les traitent comme les autres. Elles reçoivent le même salaire que les employés effectuant les mêmes tâches. Elles sont traitées de la même manière au travail.

Les employeurs peuvent contribuer à l’égalité d’accès et à l’emploi inclusif. Des règles appelées « normes d’accessibilité en matière d’emploi » peuvent les aider. Elles portent sur les mesures que prend l’employeur pour aider les personnes en situation de handicap à travailler. Il existe des normes sur la recherche et l’obtention d’emploi ainsi que sur l’embauche inclusive. Il en existe sur l’intégration des personnes dans leur milieu de travail. Et il existe également des normes pour expliquer aux employés ce qu’ils font bien et ce qu’ils peuvent améliorer.

Financement et partenaires

Inclusion Canada et Personnes d’Abord du Canada ont travaillé ensemble sur ce projet. L’Institut canadien pour l’inclusion et la citoyenneté a effectué la recherche. Cet Institut relève de l’Université de la Colombie britannique.

Le projet a été financé par l’Organisation canadienne d’élaboration des normes d’accessibilité qui relève du gouvernement du Canada.

À qui avons-nous parlé?

Pour ce projet, nous avons parlé à des personnes ayant une déficience intellectuelle qui avaient un emploi. Nous avons parlé à des employeurs avec des employés ayant une déficience intellectuelle. Nous avons parlé à des fournisseurs d’aides à l’emploi. Nous avons parlé à des personnes possédant de l’expérience dans, ou intéressées par, l’employabilité des personnes ayant une déficience intellectuelle. Tous nos interlocuteurs avaient 18 ans et plus.

Nous avons parlé à 209 personnes provenant des groupes suivants:

- 89 personnes étaient des spécialistes en employabilité et travaillaient avec des personnes ayant une déficience intellectuelle.
- 85 personnes ayant une déficience intellectuelle. Dans ce rapport, ce sont les “auto-intervenants”.

- 21 personnes étaient des employeurs. Ils avaient tous des employés ayant une déficience intellectuelle.
- 9 personnes étaient des conseillers nationaux.
- 5 personnes étaient des amis et des membres de la famille de personnes ayant une déficience intellectuelle.

Tous nos interlocuteurs résidaient au Canada. La plupart en Colombie britannique et en Ontario. Des services de traduction ont été offerts aux Francophones afin qu'ils puissent participer au projet.

Ce que nous avons fait

Ce projet comportait sept volets:

1. Nous avons lu d'autres recherches sur le travail et les normes d'emploi pour les personnes ayant une déficience intellectuelle. Nous avons publié un rapport sur ce que nous avons lu.
2. Nous avons examiné les normes d'emploi au Canada et dans d'autres pays. Nous avons rédigé un rapport sur ces normes.
3. Nous avons effectué un sondage en ligne auprès d'auto-intervenants, d'employeurs et de spécialistes. Ils nous ont dit ce que c'était que de chercher un emploi et de travailler en tant que personne ayant une déficience intellectuelle. Ils nous ont dit ce que c'était que d'embaucher une personne ayant une déficience intellectuelle.
4. Nous avons également fait des entrevues avec des auto-intervenants, des employeurs et des spécialistes. Ils nous ont dit ce que c'était que de chercher un emploi et de travailler en tant que personne ayant une déficience intellectuelle. Ils nous ont dit ce que c'était que d'embaucher une personne ayant une déficience intellectuelle.
5. Nous avons organisé une réunion en ligne avec des auto-intervenants et d'autres spécialistes. Nous leur avons raconté ce que nous avons appris. Ils nous ont dit ce qu'ils en pensaient.
6. Nous avons organisé des groupes de discussion avec des auto-intervenants, des employeurs, des spécialistes, des membres des familles et des amis. Nous leur avons raconté ce que nous avons appris. Ils nous ont dit ce qu'ils en pensaient. Ils nous ont suggéré des moyens de régler les problèmes qui avaient été soulevés. Ils ont relevé les points les plus importants pour eux.
7. Nous avons eu une autre réunion en ligne avec des auto-intervenants et d'autres spécialistes. Nous leur avons dit tout ce que nous avons appris dans le projet. Ils nous ont dit ce qu'ils pensaient des leçons que nous avons tirées.

Ce que nous avons appris

Il n'y a pas beaucoup de recherche sur le travail et les normes d'emploi pour les personnes ayant une déficience intellectuelle. La plupart des pays n'ont pas établi de normes pour ce groupe. Le Canada non plus.

Certains pays offrent des programmes d'aide à l'emploi des personnes en situation de handicap. Ils les aident à trouver un emploi et à travailler. Ils ne semblent pas inclure les personnes ayant une déficience intellectuelle dans l'aide à la recherche d'emploi et au travail.

Plusieurs employeurs ont des règles et des informations sur la manière d'inclure les personnes en situation de handicap. Elles s'appliquent à toutes les situations de handicap. Elles ne sont pas axées sur les personnes ayant une déficience intellectuelle. Dans les lieux de travail avec des règles gouvernementales sur l'accessibilité, les énoncés sont plus détaillés.

Des auto-intervenants nous ont raconté ce que c'était que d'être une personne ayant une déficience intellectuelle au travail. Les employeurs nous ont dit raconté ce que c'était que d'employer une personne ayant une déficience intellectuelle. Ils nous ont parlé des problèmes affrontés, de ce qui les avait aidés. Les experts nous ont raconté ce qu'ils savaient sur les personnes ayant une déficience intellectuelle au travail. Nous avons entendu parler de six catégories de facteurs qui ont fait la plus grande différence. Nous les avons appelés : « les thèmes ».

1. Attitudes et croyances

C'est ce que croient les gens. Les employeurs et les collègues ont des idées sur les personnes ayant une déficience intellectuelle. Ils ont des idées sur le coût de l'embauche des personnes ayant une déficience intellectuelle et sur les avantages. Leurs pensées ne sont pas toujours exactes.

Voici ce qu'ont dit les auto-intervenants sur ce thème :

- « *Regardez ma capacité, constatez que je travaille dur et que j'apprends vite.* »
- « *La peur et les préjugés nous empêchent d'être embauchés.* »

2. Connaissances et sensibilisation

C'est ce que connaissent les employeurs et les collègues du fait de travailler avec des personnes ayant une déficience intellectuelle. C'est ce qu'ils connaissent de l'emploi inclusif. C'est ce qu'ils

connaissent des avantages de l'embauche inclusive. C'est ce qu'ils connaissent des personnes ayant une déficience intellectuelle qui travaillent pour eux et avec eux. C'est de savoir où elles excellent et où elles auront peut-être besoin d'aide. C'est de savoir où trouver du soutien et des ressources.

Voici ce qu'a dit un·e spécialiste en l'employabilité sur ce thème :

- *« Les employeurs sont en général convaincus après avoir vu travailler une personne ayant une déficience intellectuelle ou développementale et constater qu'elle fait du bon travail. »*

Voici ce que disent les auto-intervenants sur ce thème :

- *« Avoir un employeur qui prendrait le temps de comprendre votre façon d'apprendre et quelle est votre situation de handicap »*
- *« Ma situation de handicap n'est pas prise au sérieux par mes collègues ni très bien comprise. »*

3. Processus accessibles

C'est la manière dont les gens sont embauchés et la façon dont ils sont traités dans leur emploi. Ce qui inclut la parfaite conformité de ces processus aux besoins des personnes ayant une déficience intellectuelle. Cela inclut aussi les changements apportés par les employeurs aux pratiques de fonctionnement afin de les rendre plus inclusives.

Voici ce qu'a dit un·e auto-représentant·e sur ce thème :

- *« Le lieu de travail est accommodant, souple et s'adapte tout simplement à vos besoins ...comme les horaires légèrement modifiés. »*

Voici ce qu'a dit un·e spécialiste en employabilité sur ce thème :

- *« Le format typique d'entrevue peut être intimidant et il est alors difficile pour les employeurs d'en dégager les aspects positifs. »*

4. Accommodements

Ce sont les changements effectués par les employeurs pour aider les personnes ayant une déficience intellectuelle à travailler. Ce qui implique que les employeurs savent comment et quand apporter ces changements.

Voici ce qu'a dit un-e spécialiste en employabilité sur ce thème :

- *« Les gens s'imaginent que les accommodements impliquent d'énormes, d'énormes, d'énormes choses. Souvent, il s'agit de créer du visuel à partir de manuels...des choses comme ça....qui aident la personne apportant naturellement de l'aide ...ou toute personne qui les entoure.....ainsi que les rôles de la personne et des autres employés, n'est-ce pas? . »*

5. Relations en milieu de travail

C'est la manière dont les gens travaillent ensemble et se connectent les uns aux autres. Ce qui inclut les liens au travail et au niveau personnel. Ainsi que les personnes ayant une déficience intellectuelle et les employeurs. Cela inclut leurs collègues ainsi que les spécialistes en employabilité.

Voici ce qu'ont dit des auto-intervenants sur ce thème :

- *« Me voir tout simplement comme un membre de l'équipe et me rémunérer exactement comme les autres. Que nous recevions tous des pourboires, lorsqu'il y en a. »*

Voici ce qu'ont dit des spécialistes en employabilité sur ce thème :

- *« Que des employés travaillent en étroite collaboration avec des personnes ayant une déficience intellectuelle ou développementale afin de pouvoir les connaître personnellement et les considérer en comme une personne et non pas comme une étiquette. »*
- *« Un employeur qui ne les intègre pas dans la culture organisationnelle (y compris les réunions de personnel, les soirées du personnel, les avantages au personnel, etc...). »*
- *« La ségrégation du personnel dans ses rôles et l'isolement des employés « dans les coulisses ».*

- *« Les employeurs et les collègues qui ont peur de parler aux personnes ayant une déficience intellectuelle ou développementale ou d'interagir avec elles, donc ne les incluant pas dans les conversations générales et autres. »*

6. Mesures de soutien et ressources

Ce sont les aides accordées aux personnes ayant une déficience intellectuelle et aux employeurs. Les spécialistes qui aident les employeurs et les personnes ayant une déficience intellectuelle sont des soutiens. Les fonds alloués pour les modifications requises pour aider les personnes à obtenir des emplois sont aussi de l'aide.

Voici ce qu'a dit un-e auto-intervenant-e sur ce thème :

- *« Je n'aurais pu réussir dans mon poste sans l'assistance de mon formateur en milieu de travail (qui m'a aidé-e à communiquer avec mon patron). »*

Voici ce qu'a dit un-e spécialiste en employabilité sur ce thème :

- *« L'absence de soutien familial, le manque d'attentes envers le travail, le refus des personnes ayant une déficience intellectuelle ou développementale de travailler pendant des heures à leur plein potentiel, ou leur choix de ne pas le faire, sont des obstacles et des croyances qui limitent leurs possibilités. »*

Nous avons demandé aux personnes auxquelles nous avons parlé de désigner leurs priorités parmi ces thèmes. Tous les auto-intervenants nous ont dit que les relations en milieu de travail étaient les plus importantes. Les familles et les amis ont placé ce thème en troisième position sur leur liste. Aucun autre groupe n'a donné la priorité absolue à ce thème.

Pour tous, les connaissances et la sensibilisation s'inscrivaient dans les trois priorités.

Les mesures de soutien et les ressources étaient prioritaires pour deux groupes, à savoir le groupe des spécialistes en employabilité et le groupe des familles et amis. Un groupe d'auto-intervenants en a aussi convenu. Mais cette question n'a pas été priorisée par les autres groupes d'auto-intervenants.

Quelles mesures pourraient aider?

Nous avons demandé à tous les participants comment agir par rapport à ces thèmes. Ils ont répondu que pour encourager l'emploi inclusif dans toutes les composantes du cycle d'emploi, il fallait agir dans trois domaines : la sensibilisation, les communications et les ressources.

1. La sensibilisation

C'est conscientiser les gens. Les employeurs, les autres travailleurs et les groupes ont besoin de se familiariser avec les situations de handicap et la déficience intellectuelle. Ils doivent comprendre ce qu'est l'emploi inclusif et comment aider les personnes au travail. Ils ont besoin de connaître des histoires de succès. Ils doivent apprendre comment les personnes ayant une déficience intellectuelle ont réussi dans leurs emplois. Ils ont besoin de savoir comment les problèmes ont été résolus.

Exemple de sensibilisation : un document décrivant les différentes manières d'agir en bon collègue d'une personne ayant une déficience intellectuelle. Un·e auto-intervenant·e a déclaré : « *Une fiche explicative décrivant les meilleures pratiques pour être un bon collègue d'une personne en situation de handicap.* »

Les auto-intervenants nous ont dit qu'ils devraient montrer la voie, se décrire eux-mêmes en tant que personnes et préciser leurs besoins. Cela permettrait de montrer quelle est vraiment leur réalité et comment ils la vivent. Un·e auto-intervenant·e a déclaré : « *Quel qu'il soit, l'apprentissage doit être géré et dirigé par les personnes dont il est question.* »

Les spécialistes nous ont sensibilisés à la difficulté de trouver des informations qui aideraient les employeurs. Elles sont disséminées dans de nombreux et différents endroits. Elles devraient être concentrées dans un seul endroit où les gens pourraient se les procurer afin d'apprendre comment apporter de l'aide. Un·e spécialiste en employabilité a déclaré « *Qu'il serait bon d'avoir un guichet unique ou un site Web avec toutes les informations requises pour les employeurs. Il en existe énormément et il quelquefois difficile de s'y retrouver.* »

2. Communications

C'est la manière dont les gens communiquent entre eux et échangent des informations. Ce point a été discuté dans tous les thèmes. Les communications doivent être améliorées pour tous. Elles doivent être plus accessibles.

La transmission des informations devrait se faire de manière différente pour les personnes qui apprennent autrement. Certaines personnes ont besoin de les lire. D'autres ont besoin qu'on les leur dise. Certaines préfèrent les illustrations/photos. D'autres apprennent mieux en faisant les choses.

Les personnes devraient se connecter les unes les autres afin d'apprendre et de communiquer du mieux possible. Les personnes ayant une déficience intellectuelle peuvent montrer aux autres ce qu'elles sont capables de faire et comment elles le font.

Tous les participants nous ont souligné l'importance pour les personnes ayant une déficience intellectuelle d'être en contact les unes avec les autres. Ainsi, celles qui ont des emplois peuvent aider celles qui veulent travailler. Elles peuvent s'entraider. Elles peuvent échanger des idées pour résoudre des problèmes. Un·e auto-intervenant·e a dit : « *Le groupe de soutien par des pairs – les personnes en situation de handicap peuvent se réunir pour échanger des idées sur la manière de traiter les problèmes.* »

Les personnes ayant une déficience intellectuelle peuvent regarder des documents afin de s'assurer qu'ils soient rédigés en langage clair. Cela facilitera les communications dans les réunions et au travail. Un·e auto-intervenant·e a dit : « *Si nous sommes inclus dans les réunions, nous devrions être en mesure d'examiner le matériel au préalable et de nous assurer que tout soit produit en langage clair.* »

Les personnes ayant une déficience intellectuelle doivent parler en leur propre nom. Elles peuvent dire à leurs employeurs ce qui fonctionne pour elle. Un·e spécialiste en employabilité a déclaré : « *Vous devez permettre à la personne d'expliquer ce dont elle a besoin. Laissez-la parler pour elle-même. Et dire à l'employeur ce qui fonctionne pour elle.* »

3. Les ressources

Ce sont les moyens qui vont aider les personnes ayant une déficience intellectuelle et les employeurs. L'information est une ressource. L'argent aussi. Les spécialistes qui peuvent aider les personnes ayant une déficience intellectuelle et les employeurs sont également des ressources.

L'insuffisance des ressources a été soulignée dans tous les thèmes. Selon de nombreux participants, des ressources plus accessibles aideraient à résoudre les problèmes.

Les spécialistes qui aident les personnes ayant une déficience intellectuelle n'ont pas suffisamment de temps pour aider toutes celles qui ont besoin d'eux. Il leur faut davantage de temps pour chaque personne dont ils s'occupent.

Les amis et les familles nous ont dit qu'il n'y avait pas assez de soutiens. Un ami (ou membre d'une famille) a déclaré : « *Il manque du personnel de soutien. Quelquefois, vous pouvez obtenir de l'aide pendant un an et puis la perdre; ça ne fonctionne pas.* »

Selon un employeur, « *tous les employeurs n'ont pas accès aux soutiens.* » Les employeurs ont besoin de ressources pour les aider à se familiariser avec l'emploi inclusif. Ils n'ont pas tous ce qu'il leur faut. Avec davantage de ressources, ils pourraient apprendre comment embaucher et aider des personnes ayant une déficience intellectuelle. Les auto-intervenants peuvent devenir des ressources à ce sujet. Ce sont des experts pour tout ce qui touche les personnes ayant une déficience intellectuelle et leurs besoins.

Il faut davantage d'argent dans tous les domaines. Les employeurs en ont besoin pour verser de meilleurs salaires. Ils en ont besoin pour modifier leur environnement de travail. Ils en ont besoin pour la formation.

Les personnes ayant une déficience intellectuelle ont besoin d'argent pour diverses choses, notamment les transports. Selon un·e auto-intervenant·e, « *le transport est un gros problème.* »

Elles ont besoin d'argent si elles veulent travailler à leur compte. Comme l'a déclaré un·e auto-intervenant·e : « *Il faut davantage de fonds, y compris des options de financement pour le travail indépendant.* »

Ce qu'il faut faire

Ce projet nous a montré que plusieurs facteurs influent sur la recherche d'emploi sur le travail des personnes ayant une déficience intellectuelle. Certains de ces éléments sont utiles. D'autres créent des problèmes et des obstacles.

Pour que les personnes ayant une déficience intellectuelle bénéficient d'une égalité d'accès au travail plusieurs facteurs doivent être simultanément traités. Le changement ne provient pas que d'une seule personne ou d'un groupe.

Les employeurs doivent modifier plusieurs composantes pour rendre les emplois inclusifs. Les autres collègues aussi. Ainsi que les groupes et les personnes qui viennent en aide aux employeurs et aux personnes ayant une déficience intellectuelle. Les gouvernements également. Ne changer qu'une composante ne suffira pas.

Voici quelques actions possibles :

1. S'assurer que toutes les déclarations et tous les outils incluent personnes ayant une déficience intellectuelle. Ce qui inclut les déclarations sur l'inclusion des personnes en situation de handicap et des outils comme l'analyse comparative entre les sexes +.
2. Assurer la formation de toutes les parties prenantes. Cette formation doit être basée sur les informations liées à la déficience intellectuelle. Elle doit couvrir toutes les composantes du cycle d'emploi. Elle doit être donnée par des auto-intervenants. Le [Milieu de travail inclusif](#) possède des ressources pour toutes les parties concernées. Ce sont des ressources pour les personnes qui cherchent un emploi ou qui travaillent. Ce sont des ressources pour les employeurs et les organismes d'employabilité.
3. Financer la sensibilisation. Elle doit être effectuée dans différentes régions pour sensibiliser les parties concernées. Elle doit corriger les fausses croyances sur les personnes ayant une déficience intellectuelle. Elle doit s'attaquer aux attitudes négatives envers les personnes ayant une déficience intellectuelle. Elle doit montrer les effets positifs de l'embauche des personnes ayant une déficience intellectuelle.
4. Encourager toutes les provinces et territoires à financer également cette sensibilisation. Cela pourrait se faire par transfert de fonds. Ces fonds devraient aussi viser la sensibilisation des employeurs par des employeurs. Ainsi que la sensibilisation par les auto-intervenants.
5. S'assurer que certains groupes reçoivent une formation sur les attitudes, les croyances et la discrimination. Cette formation devrait être requise pour les fonctionnaires responsables de l'embauche. Ainsi que pour les entrepreneurs fédéraux. La formation devrait également porter sur les avantages de l'embauche inclusive.
6. Produire un guide des « meilleures pratiques » sur l'accès au travail des personnes ayant une déficience intellectuelle. Ce guide devra regrouper toutes les composantes du travail. Il devra porter sur les personnes ayant une déficience intellectuelle qui cherchent du travail et sur

celles qui travaillent. Les personnes ayant une déficience intellectuelle contribueront à la production de ce guide.

7. Revoir toutes les règles et toutes les lois sur l'emploi. S'assurer que ces règles intègrent les informations sur les besoins uniques des personnes ayant une déficience intellectuelle. Si nécessaire, introduire de nouvelles lignes directrices sur l'emploi et les personnes ayant une déficience intellectuelle.
8. Allouer des fonds afin d'améliorer les programmes d'employabilité pour les personnes ayant une déficience intellectuelle. Ce qui inclut les programmes d'aide au pré-emploi et à l'emploi. Ces fonds pourraient être alloués par transferts ou autre moyen. Les ateliers protégés, quels qu'ils soient, doivent être exclus de ces programmes. Les programmes doivent cibler les emplois réguliers de la main d'œuvre. Ils doivent cibler l'aide et la formation dans l'emploi. Ils doivent comporter des échéances. Les résultats escomptés, comme l'obtention d'emploi, le maintien dans l'emploi ou l'avancement professionnel, doivent être annexés aux programmes.
9. Envisager un crédit d'impôt pour aider à financer le transport vers et depuis le lieu de travail. Cela pourrait être un crédit fédéral remboursable. Cela aiderait les personnes ayant une déficience intellectuelle à se rendre au travail et retourner chez elles.

Voici les modifications législatives que nous recommandons :

1. Établir des règles ou des lignes directrices sur l'accessibilité des personnes ayant une déficience intellectuelle, dans toutes les composantes de l'emploi. Ce qui peut inclure divers types d'affichage de poste. Ainsi que différentes manières de faire les entrevues ou les évaluations d'emploi.
2. Établir des règles exigeant des plans d'accommodement et d'inclusion de la part des employeurs. Ces plans doivent être élaborés avec les employés ayant une déficience intellectuelle. Ces plans doivent couvrir plusieurs différents accommodements; ils doivent inclure les communications accessibles, les modifications apportées au poste et la présence de personnes de soutien. Ils devront préciser comment la supervision et l'évaluation seront effectuées. Ils doivent aussi inclure des horaires souples.
3. Établir des règles ou des lignes directrices pour les personnes de soutien. Ces règles autoriseront la présence des personnes de soutien dans toutes les composantes de l'emploi.

La personne ayant une déficience intellectuelle décidera, avec l'employeur, si et quand elle aura besoin d'une personne de soutien. Des personnes d'aide à l'emploi pourront également être présentes sur demande des employés. Ces renseignements devront être inclus dans les plans d'accommodement et d'inclusion.

Ce projet a été un bon départ. Les personnes ayant une déficience intellectuelle ont pu être entendues. Elles nous ont parlé de leur vie et de ce qui leur est arrivé. Les personnes ayant une déficience intellectuelle doivent être impliquées dans toutes les étapes du processus afin de concrétiser l'égalité d'accès au travail.

INTRODUCTION

Au Canada, 22.3% seulement des personnes ayant une déficience intellectuelle ont déclaré avoir de l'expérience dans un emploi quelconque (Statistique Canada, 2012); une fois employées, elles ne perçoivent souvent qu'un faible salaire et ne travaillent que quelques heures par semaine (Carter et al., 2012; Cheng et al., 2018; Grigol et al., 2014). Étant donné l'importance de l'emploi pour la plupart des adultes en âge de travailler, ces statistiques sont frappantes. Le travail est une aspiration majeure des personnes ayant une déficience intellectuelle et un important vecteur de leur inclusion (Flores et al., 2011; Humber, 2014; Lysaght et al., 2012). De plus, les recherches nous prouvent sans cesse que l'emploi améliore la qualité de vie des personnes ayant une déficience intellectuelle notamment, pour n'en nommer que quelques-uns, en intensifiant le bien-être financier, l'inclusion sociale (par ex. : relations accrues, statut social plus élevé et optimisation du sentiment d'appartenance), l'estime de soi et la santé (Barneveld et al., 2013; Beyer et al., 2010; Flores et al., 2011; Sung et al., 2015). Ces résultats sociaux et de santé ont d'importantes implications pour les droits des personnes ayant une déficience intellectuelle à l'emploi ainsi que pour leurs droits à l'inclusion sociale et à la citoyenneté. Outre ces importants avantages sociaux et de santé, la participation accrue des personnes ayant une déficience intellectuelle au marché du travail génère des résultats économiques positifs pour les employeurs, les employés ayant une déficience intellectuelle et les contribuables. (Camera, 2008; Hole et al., 2011; Prêts, disponibles et capables, 2015). Comme le souligne Prince (2016), « (les personnes ayant une déficience intellectuelle) doivent avoir accès à un vrai travail pour un vrai salaire » et « leurs droits doivent être garantis par les lois sur le travail et les normes de sécurité, sur une base d'égalité avec les autres travailleurs. » (1). Étant donné les avantages économiques et sociaux, accroître l'accès des personnes ayant une déficience intellectuelle à des emplois rémunérés, compétitifs et significatifs, est une priorité quant aux initiatives canadiennes en matière de politiques et de pratiques. Les *normes d'accessibilité en matière d'emploi*, liées à la gestion et aux pratiques d'emploi et de ressources humaines (RH), sont des mécanismes susceptibles de faire progresser l'équité en matière d'emploi et d'améliorer les résultats d'emploi des personnes ayant une déficience intellectuelle. L'utilisation des *normes* est particulièrement intéressante en ce qui a trait à l'amélioration des résultats d'emploi des personnes ayant une déficience intellectuelle et des autres groupes marginalisés. Les *normes d'accessibilité en matière d'emploi* font référence aux règles ou aux meilleures pratiques des employeurs pour les personnes du groupe identifié et dans ce cas-ci, pour les personnes ayant une D.I.

Les normes visent en général toutes les composantes de l'emploi, notamment le recrutement, l'embauche, l'intégration de l'employé-e et la gestion du rendement. Une norme prescrira les règles

et les lignes directrices ou les caractéristiques. Les normes n'ont pas force de loi sauf si elles sont adoptées dans la loi ou dans les règlements.

BUT DU PROJET

Afin d'approfondir la question des normes d'accès à l'emploi pour les personnes ayant une déficience intellectuelle, l'Organisation canadienne d'élaboration de normes d'accessibilité a financé un projet de recherche d'inclusion Canada, intitulé « Promouvoir l'égalité d'accès des personnes ayant une déficience intellectuelle dans le milieu de travail. » Par contrat, et en partenariat avec Personnes d'Abord du Canada, Inclusion Canada en a confié la recherche à l'Institut canadien pour l'inclusion et la citoyenneté de l'Université de la Colombie-Britannique (UBC). Les principaux résultats des différentes phases de la recherche sont résumés dans ce rapport. Les phases sont : 1) revue de la littérature; 2) analyse des champs de compétence canadiens, d'autres pays sélectionnés et d'un échantillon d'employeurs canadiens; 3) entrevues de recherche qualitative avec des auto-intervenants, des employeurs et des spécialistes en employabilité¹; 4) sondage en ligne des mêmes trois cohortes, avec des questions quantitatives et des questions ouvertes; 5) une réunion des conseillers nationaux pour discuter des résultats des phases 1 à 4; 6) groupes de discussion avec les trois cohortes susmentionnées ainsi qu'un groupe de discussion avec des amis et des membres des familles des auto-intervenants.

PHASES 1 ET 2: REVUE DE LA LITTÉRATURE ET ANALYSE DES CHAMPS DE COMPÉTENCE

La revue de la littérature (annexe 1) a été guidée par la question: Que disent les textes sur les normes d'accessibilité en matière d'emploi ainsi que sur la gestion des ressources humaines (RH) en ce qui a trait à la participation des personnes ayant une déficience intellectuelle au marché du travail, notamment dans les quatre composantes fondamentales du cycle de l'emploi : 1) le recrutement; 2) l'embauche; 3) l'intégration et 4) la gestion du rendement ?

Quelques résultats clés ont été dégagés. Tout d'abord, la maigre recherche qui existe sur les normes d'emploi pour les personnes en quête d'emploi et pour les employés ayant une déficience intellectuelle, tend à viser la phase de pré-emploi du cycle d'emploi (résultats sur le plan de l'emploi, obstacles à l'emploi, recrutement et embauche). Deuxièmement, il existe aux niveaux national et provinciaux, de nombreuses initiatives publiques, incitatives et antidiscriminatoires ; mais elles n'aboutissent pas; même chose pour les normes d'emploi aux niveaux des RH et de la direction.

¹ Spécialiste en employabilité : s'entend des personnes qui aident professionnellement les personnes ayant une déficience intellectuelle à trouver un emploi, s'y intégrer et le maintenir.

Troisièmement, l'emploi professionnellement assisté est basé sur des données probantes; des normes, des politiques et des pratiques, y compris du financement, s'avèrent nécessaires.

L'analyse des champs de compétence (annexe 2) avait pour but d'explorer le matériel existant sur les normes d'emploi et les personnes ayant une déficience intellectuelle. Cette étude a ciblé les instances fédérale, provinciales et territoriales, ainsi que certaines instances internationales sélectionnées et une vaste gamme d'employeurs canadiens. Nous nous attendions à ce qu'il n'y ait que peu de documents explicites sur les normes d'emploi pour les personnes ayant une déficience intellectuelle (en fait, nous n'en avons trouvé aucun); nous avons donc intégré de nombreux documents connexes dans la portée de l'étude, puisés dans les instruments de haut niveau sur les droits de la personne, sur l'équité en matière d'emploi, sur les normes d'emploi en général ainsi que des documents d'orientation et de conseils et des énoncés sur la vaste diversité de l'employabilité et sur l'inclusion.

La conclusion la plus évidente, mais pas la plus surprenante, est que les normes d'emploi pour les personnes ayant une déficience intellectuelle sont rares; nous n'en avons trouvé aucun exemple. D'autre part, la déficience intellectuelle est en général incluse dans la plupart des normes sur le handicap et dans les documents connexes. Et nous l'avons clairement constaté!. C'est moins probant dans les énoncés corporatifs sur l'inclusion et la diversité dans lesquels la déficience intellectuelle n'était pas expressément mentionnée mais pas expressément exclue puisque quelques références ont été faites aux accommodements pour les personnes ayant une déficience intellectuelle, comme le langage clair et simple.

Il est clairement ressorti que l'existence d'une base législative, comme la Loi sur l'accessibilité avec de claires exigences réglementaires, stimule de plus solides et complètes réactions chez les employeurs. Lorsque de telles lois n'existent pas, la diversité et l'inclusion font alors l'objet d'énoncés plus généraux et peu détaillés. Alors que les employeurs sous responsabilité réglementaire, comme ceux régis par la Loi sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario (LAPHO), élaborent des énoncés et des plans complets en matière d'accès et d'inclusion. Est-ce que cela se traduit par de meilleurs résultats en matière d'emploi des personnes en situation de handicap? Ce n'est pas évident et exigerait une évaluation plus détaillées des données afférentes de chaque ressort territorial, ce qui dépasse le cadre de la présente étude.

Tel que souligné, nous n'avons trouvé aucune norme ni aucun document connexe visant spécifiquement les personnes ayant une déficience intellectuelle. Ce qui nous amène à nous demander si les normes générales d'emploi pour les personnes handicapées, comme celles de l'Ontario et du Manitoba, suffisent à combler les besoins des personnes ayant une déficience

intellectuelle. Il n'est pas possible, dans le cadre de cette étude, de répondre entièrement à cette question; mais c'est une question importante qui doit être traitée. Ceci dit, les clairs énoncés sur les accommodements en matière de communication, sur les plans individualisés d'accommodements et sur la formation du personnel devraient en général pouvoir s'appliquer aux personnes en situation de handicap. Tel que susmentionné, cela ne prouve nullement l'efficacité ou l'efficacité réelle de ces normes en ce qui a trait aux résultats d'emploi des personnes ayant une déficience intellectuelle. Mais cela suggère que les normes générales pour les personnes en situation de handicap sont, tout au moins en partie, inclusives des personnes ayant une déficience intellectuelle. D'où la question-clé qui se pose: dans quelle mesure des normes spécifiques pour les personnes ayant une déficience sont-elles vraiment nécessaires et/ou que manque-t-il dans les normes générales pour satisfaire totalement les besoins des personnes ayant une déficience intellectuelle?

L'examen de la littérature a clairement démontré l'existence d'un ensemble de documents stratifiés et interconnectés sur les normes d'emploi et les personnes ayant une déficience intellectuelle. Les documents généraux sur les droits de la personne, les normes d'emploi et l'équité en matière d'emploi semblent pouvoir quelque instiller une certaine garantie en ce qui a trait aux droits des personnes ayant une déficience intellectuelle en matière d'emploi. Les lois sur l'accessibilité complètent cette protection en tentant de prescrire les obligations positives des employeurs vis-à-vis des personnes en situation de handicap en général et des personnes ayant une déficience intellectuelle en particulier. Au niveau des employeurs, les énoncés sur la diversité et l'inclusion assurent un engagement public mais s'ils ne sont pas renforcés par des normes exécutoires, ils ne favoriseront guère l'inclusion des personnes ayant une déficience dans le marché du travail.

PHASES 3 ET 4: ENTREVUES QUALITATIVES ET SONDAGE EN LIGNE

Les entrevues qualitatives et le sondage en ligne ont ciblé les cohortes susmentionnées avec des questions et des champs d'enquête qui se recoupaient. Contrairement aux sondages traditionnels, le sondage en ligne a permis de recueillir d'importants volumes de données qualitatives grâce aux questions ouvertes. Les deux ensemble de données ont été examinés séparément selon une analyse thématique et les thèmes émergents ont été comparés pour créer un jeu de thèmes-clés. Malgré les nombreux recoupements de ces deux ensembles de données, des résultats différents ont été dégagés. Même si les questions des entrevues et du sondage en ligne ont porté sur les normes, les réponses ont principalement été axées sur les obstacles et les facteurs favorables susceptibles de contribuer à l'élaboration de normes efficaces.

Au total, ces entrevues et ce sondage nous ont permis d'entendre 177 personnes, à savoir 86 spécialistes en employabilité, 71 auto-intervenants et 20 employeurs. Les participants provenaient des provinces et territoires du pays. Nombre d'entre eux étaient originaires de la Colombie britannique et de l'Ontario. La plupart des participants parlaient anglais et ont répondu aux questions dans cette langue.

L'analyse de synthèse a permis de dégager six thèmes: (1) Présomptions et attitudes; (2) Connaissances et sensibilisation; (3) Accessibilité des processus; (4) Utilisation des accommodements; (5) Relations en milieu de travail; (6) Mesures de soutien en ressources. Selon les participants, tous ces thèmes ont un impact particulier sur la création et le renforcement des obstacles et des facteurs favorables, à tous les stades de l'emploi.

1er thème: Présomptions et attitudes

Pour les parties prenantes, les employeurs, les collègues ainsi que les présomptions et attitudes sociétales avaient un impact direct ou indirect les expériences d'emploi. Ce qui incluait les croyances à l'égard des personnes ayant une déficience intellectuelle et les coûts de l'embauche inclusive.

Principaux facteurs favorables : Le ton de l'employeur, son ouverture et son intention d'être un employeur inclusif ont été identifiés comme principaux facteurs favorables dans toutes les phases de de l'emploi, de pair avec la culture inclusive en milieu de travail et les tierces parties intervenantes (comme les spécialistes en employabilité) qui, dans le cadre de leur rôle, peuvent activement lutter contre la stigmatisation et consolider les forces. Au cours des entrevues, les participants ont déclaré que la compréhension des forces et de la capacité de la personne était un facteur favorable lorsque bien acquise mais devenait un obstacle lorsque tronquée.

Principaux obstacles : Les stigmatisantes attitudes et présomptions ont été identifiées comme un obstacle important à tous les stades de l'emploi. Les participants aux entrevues ont insisté sur les répercussions de cet obstacle dès les premières phases de l'emploi (recrutement et embauche). Pour les spécialistes en employabilité, les stigmatisantes attitudes et présomptions constituaient aussi un obstacle majeur dès les premières phases de l'emploi. Dans leur réponse aux questions du sondage, les spécialistes en employabilité et les auto-intervenants ont déclaré que les attitudes et les présomptions stigmatisantes des collègues entravaient plus particulièrement le processus d'intégration.

2ème thème: Connaissances et sensibilisation

Comme pour le thème Attitudes/présomptions, les parties prenantes ont principalement parlé des connaissances et de la sensibilisation de l'*employeur* et notamment de leur incidence particulière sur les expériences et les résultats des personnes ayant une déficience en matière d'emploi. Cela incluait le niveau de connaissances ou d'informations que l'employeur possédait sur la déficience intellectuelle, sur les pratiques d'embauche inclusive, les avantages de l'embauche inclusive, les possibilités d'accommodements, les ressources et les mesures de soutien. Les participants au sondage ont à leur tour indiqué que les répercussions du niveau de connaissances et de sensibilisation des collègues se manifestaient particulièrement pendant la phase d'intégration.

Principaux facteurs favorables : Les connaissances de l'employeur quant à la déficience intellectuelle, les pratiques d'embauche inclusive et/ou l'expérience de travail préalable avec des personnes ayant une déficience intellectuelle. Selon les participants au sondage, les connaissances des employeurs quant aux forces et besoins des employés et les connaissances des employés quant à leur rôle et aux attentes, étaient aussi des facteurs favorables. Pour les participants aux entrevues ainsi que pour les auto-intervenants et les spécialistes en employabilité ayant participé au sondage, les tierces parties, comme les spécialistes en employabilité et les formateurs en milieu de travail galvanisaient la transmission du savoir.

Principaux obstacles : Absence de connaissances de l'employeur, de sensibilisation et d'expérience liée à la déficience intellectuelle, aux pratiques d'embauche inclusive, aux avantages de l'embauche des personnes ayant une déficience intellectuelle, de connaissances et de sensibilisation aux règlements sur les accommodements, les options ainsi que les ressources et mesures de soutien pertinentes. Bien que la plupart des employeurs interviewés soient en relation avec les organismes de soutien, tous les participants ont dénoncé l'obstacle que constituait le manque de formation et/ou de soutiens disponibles pour faciliter et accroître les connaissances et la sensibilisation des employeurs.

3ème thème: Accessibilité des processus

Pour les participants, l'accessibilité des processus et des politiques d'emploi ainsi que les méthodes d'embauche et de maintien en poste des employés ayant une déficience intellectuelle ont un impact majeur sur les expériences d'emploi.

Principaux facteurs favorables : Les processus accessibles, incluant la flexibilité de l'employeur d'adapter les processus aux besoins individuels ont été considérés comme une force

organisationnelle facilitant les efforts d'embauche inclusive et atténuant le besoin d'accommodements personnalisés. Ces processus accessibles regroupent : la possibilité de candidatures en personne, les processus d'entrevues adaptés ou modifiés, une plus longue période d'intégration, des programmes de mentorat ou de parrainage, une rétroaction régulière et en temps opportun, de la souplesse pendant tout le cycle d'emploi. Autre facteur favorable : de claires, opportunes et directes communications entre l'employeur et l'employé-e, notamment pendant les phases d'intégration et de gestion du rendement, incluant la clarté des rôles et des responsabilités en tant qu'importants éléments garantissant l'adéquation au poste et sa durabilité. Le langage clair et simple a été reconnu comme un stimulateur pour toutes les phases du cycle d'emploi. Selon les participants aux entrevues, les énoncés sur la diversité et l'inclusion contribuent positivement à l'embauche inclusive mais les avis étaient mitigés quant à l'étendue de leur utilisation et leur mention des personnes ayant une déficience intellectuelle. Les participants aux entrevues ont tout d'abord indiqué que ces énoncés n'étaient pas universellement adoptés et que la plupart ne mentionnaient pas spécifiquement les personnes ayant une déficience intellectuelle. De nombreux participants au sondage ont en revanche reconnu l'inclusion régulière des personnes ayant une déficience intellectuelle. Les participants au sondage ont reconnu que les spécialistes en employabilité et les formateurs en milieu de travail étaient d'importants facilitateurs pour avoir introduit et soutenu les processus accessibles.

Principaux obstacles : Les méthodes et les processus traditionnels appliqués à tous les stades de l'emploi ont été déclarés inaccessibles aux personnes ayant une déficience intellectuelle, et ce pour plusieurs raisons; de plus la rigide adhésion des employeurs à ces concepts amplifiait ces entraves. Pour les participants au sondage, les exigences syndicales, les descriptions de tâches et les attentes rigides et ambiguës, les méthodes de publicité, les processus de candidature en ligne et impersonnels ainsi que les processus de pré-sélection limitant le nombre de possibilités offertes aux personnes ayant une déficience intellectuelle, constituaient d'importants obstacles. Ils ont également indiqué que les demandes élevées en matière de productivité et les environnements de travail à rythme rapide constituaient d'importants obstacles au cours des phases d'intégration et de gestion du rendement.

4ème thème: Utilisation des accommodements

Pour les participants, l'utilisation des accommodements en milieu de travail a énormément d'impact sur les expériences d'emploi des personnes ayant une déficience intellectuelle, y compris sur la capacité des employeurs de savoir quand et comment accommoder efficacement les besoins.

Principaux facteurs favorables : Les accommodements ont été considérés comme un facteur incitatif positif, surtout en l'absence des pratiques accessibles susmentionnées. Les soutiens sur place et l'aide aux communications ont été jugés bénéfiques tout au long des processus. Autre important facteur favorable selon les auto-intervenants ayant participé au sondage : la patience des employeurs et des collègues. Pour les auto-intervenants et les spécialistes en employabilité ayant participé au sondage, le soutien par des tiers, comme les spécialistes en employabilité, était un élément incitatif dans les discussions sur les accommodements.

Principaux obstacles : La méconnaissance des employeurs quant à la manière et au moment d'accommoder ainsi que la mauvaise utilisation des accommodements (trop ou pas assez d'accommodements) ont été dénoncés. Fait intéressant, le coût des accommodements n'a jamais été reconnu comme obstacle réel mais a été perçu comme obstacle par les employeurs.

5ème thème: Relations en milieu de travail

Pour les participants de tous les groupes, les possibilités de développer, approfondir et maintenir des liens personnels entre les personnes ayant une déficience intellectuelle et les employeurs, les collègues et les spécialistes en employabilité, ont une énorme incidence sur les expériences d'emploi.

Principaux facteurs favorables : Les possibilités d'établir des relations avec les employeurs et les collègues, y compris d'établir des contacts avec les employeurs avant l'embauche, ainsi qu'être traité comme un membre apprécié de l'équipe tout au long du cycle de l'emploi, ont été reconnues pour leur impact positif dans toutes les phases de l'emploi. Selon l'analyse des entrevues, les programmes de mentorat et de parrainage contribuent positivement à l'inclusion et à l'intégration en milieu de travail. Les participants aux entrevues ont spécifiquement souligné l'impact positif sur les mentors et les parrains.

Principaux obstacles : Tous les participants ont indiqué que les méthodes automatisées ou impersonnelles de pré-sélection ou d'intégration entravaient fortement l'embauche et le maintien en poste des employés une déficience intellectuelle. Selon les spécialistes en employabilité et les auto-intervenants ayant participé au sondage, la ségrégation exercée par les collègues et/ou le traitement différent accordé par l'employeur aux collègues constituaient d'importants obstacles à l'intégration.

6ème thème: Mesures de soutien et ressources

L'accessibilité et l'utilisation appropriée de l'emploi et d'autres ressources et mesures de soutien (par exemple pratiques, de santé et bien-être ainsi que socio-économiques) ont été notées comme ayant

un énorme impact sur les expériences des personnes ayant une déficience intellectuelle dans toutes les phases de l'emploi.

Principaux facteurs favorables : Selon les deux ensembles de données recueillies, tous les participants ont souligné l'importance des soutiens des tierces parties, notamment des spécialistes en employabilité et des formateurs en milieu de travail. De plus, l'accessibilité et l'aide à l'emploi en personne et sur le site étaient indispensables tout au long du cycle d'emploi. À noter, les employeurs ayant participé au sondage n'ont pas mentionné les spécialistes en employabilité comme ressource essentielle.

Principaux obstacles: L'analyse des entrevues, particulièrement, a permis de constater que qualité des soutiens variait et que les interactions/reactions négatives en matière de soutien pouvaient avoir un effet contraire non seulement sur la pérennité de l'emploi mais encore sur le futur engagement des employeurs vis-à-vis de l'embauche inclusive. La sous-utilisation, la sur-utilisation ou la mauvaise utilisation de l'aide apportée par les tiers pouvaient constituer un possible obstacle.

PHASE 5: 1ère RÉUNION DES CONSEILLERS NATIONAUX

Les conseillers nationaux et les spécialistes en emplois inclusifs ont été invités à participer à une réunion de consultation le 19 mai 2022, afin de partager leurs idées et leurs réflexions sur les résultats du projet recueillis à ce jour. Quatorze personnes, incluant les membres de l'équipe de recherche et les auto-intervenants partenaires ont ainsi commenté les résultats et offert des suggestions pour aller de l'avant. L'une des principales suggestions émises préconisait d'axer l'étape suivante (groupes de discussion) sur la rétroaction des parties intéressées quant aux suggestions relatives au type de traitement ou d'intervention requis pour mieux soutenir l'emploi inclusif des personnes ayant une déficience intellectuelle.

PHASE 6: GROUPES DE DISCUSSION

La sixième phase du projet portait sur des groupes de discussion au cours desquels les participants issus des parties prenantes, devaient partager des idées sur la manière d'aborder les thèmes dégagés dans les phases précédentes du projet ainsi que de les hiérarchiser afin de prioriser leur traitement par la recherche, les politiques et les pratiques liées à l'emploi des personnes ayant une déficience intellectuelle ou développementale.

Préparation

L'Institut canadien pour l'inclusion et la citoyenneté a préparé une présentation en Power Point et conçu un guide pour les groupes de discussion. Il les a d'abord présentés à l'équipe de Personnes d'Abord du Canada aux fins de commentaires et modifications. Les six thèmes dégagés dans les entrevues et les sondages puis validés par le groupe de conseillers nationaux, ont été dévoilés lors de la présentation en Power Point. Il en a été de même pour les principales questions qui seraient posées aux participants des groupes de discussion. Les participants ont ensuite été invités à formuler des idées sur la manière d'aborder ou d'améliorer ces six domaines d'expériences d'emploi et de hiérarchiser les thèmes à traiter en priorité. Plusieurs versions en langage clair ont été produites et un plan d'animation a été conjointement approuvé par les animateurs de l'Institut canadien pour l'inclusion et la citoyenneté et les auto-intervenants animateurs. L'équipe d'animation s'est réunie avant chaque groupe de discussion afin de s'assurer que tous les membres soient prêts et à l'aise.

Participants

Les trois catégories de participants aux entrevues/sondages (auto-intervenants, employeurs et spécialistes en employabilité) ont été segmentés de la même manière pour les groupes de discussion auxquels s'est ajouté un groupe d'amis et de membres de la famille. Les participants avaient été recrutés par Inclusion Canada. Des services d'interprétation en français ont été offerts aux participants francophones; le matériel a été traduit en français et transmis aux participants dans la langue de leur choix, avant la tenue de la réunion.

Prestation

Les groupes de discussion ont été tenus par le biais de Zoom et chacun a été co-animé par un-e assistant-e à la recherche de l'Institut canadien pour l'inclusion et la citoyenneté et par un-e auto-intervenant-e de Personnes d'Abord du Canada. Un membre du personnel de Personnes d'Abord du Canada y assistait aussi pour aider à opérer la projection des diapositives et contribuer à l'organisation du groupe de discussion et au compte-rendu. Après le consentement de participation, l'introduction et une vue d'ensemble du projet, un bref résumé des six thèmes (phases 3 et 4) était présenté; une période de discussion suivait chacun des thèmes. Les questions portaient sur la recherche de solutions ou d'idées pour le traitement des thèmes présentés. Après la discussion, les participants ont été soumis à un sondage afin d'identifier les trois thèmes les plus importants à traiter dans les nouvelles normes d'emploi. Les résultats ont été partagés, discutés et approuvés par le groupe.

Données démographiques des participants

Sept groupes de discussion ont été tenus pendant le mois de juin 2022. Au total, 23 parties prenantes y ont participé : 14 auto-intervenants (AI), 5 amis et membres de familles d'auto-intervenants (A et F), 3 spécialistes en employabilité (SE) et 1 employeur (E). La plupart des participants ont choisi de discuter en anglais, sauf deux qui se sont prévalus des services d'interprétation en français. Les participants provenaient de différentes provinces du Canada, sauf de la Nouvelle-Écosse, de l'Île du Prince Édouard, du Yukon et du Nunavut. Divers membres de l'équipe de recherche et des partenaires ont tenté à plusieurs reprises de recruter d'autres employeurs, mais en vain. Se référer au tableau 1 ci-dessous pour plus de détails sur les données démographiques des participants.

Tableau 1: Participants aux groupes de discussions

Données démographiques	Groupe	Total
Groupe des parties concernées	Auto-intervenants	14
	Amis et membres des familles	5
	Spécialistes en employabilité	3
	Employeur	1
Langue parlée	Anglais	21
	Français	3
Emplacement géographique	Ontario	6
	Alberta	4
	Colombie britannique	3
	Saskatchewan	3
	Manitoba	2
	Québec	2
	Nouveau-Brunswick	1
	Terre-Neuve et Labrador	1
	Territoires du Nord-Ouest	1

Priorisation des thèmes

Lorsqu'on leur a demandé d'identifier les thèmes à traiter en priorité, de nombreux intervenants ont déclaré que tous les thèmes étaient importants. Un groupe d'auto-intervenants a ajouté qu'ils n'avaient dressé la liste des thèmes prioritaires que par obligation d'en prioriser quelques-uns et qu'ils préféreraient les classer tous les six comme prioritaires car, estimaient-ils, en ne focalisant

qu'un seul ou que quelques-uns de ces thèmes, nous pourrions occulter d'influents facteurs émanant de l'intersection d'un ou de plusieurs des six pôles. Fait intéressant, les relations en milieu de travail ont été classées comme priorité absolue par tous les auto-intervenants et en troisième position sur les trois priorités dégagées par les amis et les membres de la famille. En revanche, ce thème n'a pas été reconnu comme priorité majeure par les autres parties concernées. Tous les groupes de participants ont inscrit le thème des connaissances et de la sensibilisation sur la liste des trois priorités. Sur les six thèmes présentés, le thème des mesures de soutien et des ressources a été classé comme priorité absolue par les spécialistes en employabilité ainsi que les amis et les membres de la famille; ce thème n'a été placé en tête des trois priorités que par un seul groupe d'auto-intervenants et n'a pas du tout été jugé prioritaire par les autres groupes.

Idées échangées

Attitudes et présomptions

Les participants aux groupes de discussion ont tous fortement identifié ce thème, validant et reconnaissant que les attitudes et les présomptions difficiles sur l'emploi des personnes ayant une déficience intellectuelle ou développementale prévalent dans l'environnement de travail. Parmi les idées avancées pour traiter ce thème, on trouvait généralement la nécessité d'élargir la réflexion. Un·e auto-intervenant·e a résumé l'essence des idées partagées en soulignant le besoin d'aider les autres à « voir au-delà de l'incapacité pour découvrir la capacité. » Des initiatives de sensibilisation, des initiatives expérimentales et d'autres de renforcement d'équité ont été suggérées pour traiter les questions d'attitudes et de présomptions.

Initiatives en matière de sensibilisation

- Au niveau du gouvernement (pré-emploi)
- Les spécialistes en employabilité et les agences de placement devraient fournir régulièrement de la sensibilisation et de la formation (générales ainsi que « pour orienter les collègues de travail vers les nouveaux employés ») - Sensibilisation pour les propriétaires d'entreprises et les hauts cadres (« Avoir un employeur qui comprenne réellement comment traiter une personne en situation de handicap est un prérequis) .
- Sensibilisation de la part d'employeurs qui ont déjà embauché de manière inclusive (B2B) (« Quand je les rencontre et leur expose les avantages de l'embauche inclusive, c'est une chose. Mais cela a beaucoup plus d'impact quand un employeur peut en conseiller un autre. » [SE])

- Sensibiliser les gérants, les superviseurs et les collègues. (« Formation pour les gérants afin d'intensifier la tolérance. Cela inspirera les collègues. »)
- Sensibilisation sur les déficiences intellectuelles, la tolérance, la nécessité de voir au-delà de la déficience, sur les employés individuels, l'embauche inclusive.
- Tirer des leçons des histoires de succès/modèles inclusifs.

Initiatives expérimentales

- Présenter l'employeur aux employés pendant le recrutement et l'embauche. (« Tout le monde n'a pas le luxe d'avoir une personne ayant une déficience intellectuelle dans sa vie personnelle. » [SE])
- Présenter les employés potentiels ayant une déficience intellectuelle ou développementale dans les réseaux d'emploi. (« Comme les séances de rencontres express. Apportez votre CV et présentez-vous vous-même à un groupe Rotary, ou à un réseau d'entreprises ou à une Chambre de commerce. » [SE])
- Démonstration des compétences sur le lieu de travail.
- Possibilités d'avoir d'une journée non rémunérée (pour présenter l'employeur et les employés). (« Elle – sa fille – s'est virtuellement portée bénévole. Puis, ils l'ont engagée et ont créé un poste pour elle. » [AF]). – Jugez les personnes par leur capacité et non pas leur incapacité. (« Ne présumez pas, en constatant ma situation de handicap, que j'ai besoin d'un emploi de débutant. » [AI])
- Formation et sensibilisation dirigées par les auto-intervenants.

Initiatives de renforcement de l'égalité

- Créer une orientation accessible, donc c'est la même chose pour tous les employés.
- Clarté des rôles et des attentes – Que vos attentes soient accessibles pour que tous les employés puissent d'y conformer.
- Accroître les programmes de formation professionnelle.
- Réduire la charge de travail des SE afin qu'ils puissent fournir un soutien de qualité. (« Mon conseiller a 60 clients. Il n'y a pas assez de temps. » (AI)).

Connaissances et sensibilisation

Comme les suggestions visant à améliorer les attitudes et les présomptions, les suggestions des parties prenantes incluait des initiatives de communication et de sensibilisation, une

augmentation des ressources disponibles pour améliorer les connaissances et la sensibilisation aux divers niveaux systémiques.

Sensibilisation

- Pour une plus vaste société
- Pour les employeurs
- Pour les PDG et les propriétaires d'entreprises. (« Les PDG doivent se familiariser davantage avec la déficience intellectuelle. » » [AI])
- Pour les collègues (« Un feuillet explicatif sur les meilleures pratiques pour devenir de bons collègues d'une personne ayant une déficience intellectuelle. » [AI]) .
- Sensibilisation au handicap (en précisant qu'il n'est pas rare) (« Formation sur les fondements du handicap – Qu'est-ce que c'est? » [AI])
- Formation obligatoire pour les employeurs et les employés (pas de consensus à ce sujet). (« Formation obligatoire pour tous employeurs et les employés afin d'apprendre comment travailler avec les personnes de toute diversité. » [AI]) (La formation obligatoire existe. Mais elle ne fait pas mouche avec de nombreux employeurs. » [AI])

Communications

- Les employeurs qui ont réussi devraient partager leurs succès (y compris la manière dont ils ont surmonté les difficultés). (« Les personnes qui possèdent leur propre entreprise devraient en parler. » [AI])
- Exposez les faits (les avantages de l'embauche).
- Que les employés ayant une déficience intellectuelle ou développementale racontent leurs histoires de succès. (« Les employeurs ont besoin de voir ce qui se passe et les personnes ayant une déficience intellectuelle peuvent partager leurs expériences. » [AI])
- Échange de communications/informations sur les employés individuels (« Les gens ne sont pas tous les mêmes. Vous devez laisser la personne vous dire ce qui est nécessaire. Laissez-la parler pour elle-même et expliquer à l'employeur ce qui fonctionne pour elle. » [SE]).
- S'assurer que la description des tâches et les attentes soient claires. (« Lorsque vous êtes engagé-e, assurez-vous de bien savoir quelles sont vos tâches. N'ayez pas peur de demander. [AI])
- Médias substituts (par ex: fiche d'information sur l'embauche inclusive, comment travailler avec une personne en situation de handicap, comment être respectueux; formation vidéo).
- Dirigé par ou en collaboration avec les auto-intervenants (« Les renseignements devraient être élaborés par les personnes en situation de handicap. » [AI])

Accroître les ressources

- Augmenter le nombre de personnes de soutien pour apporter de l'aide en matière de connaissances et de sensibilisation, en général ou en particulier. (« Avoir une personne spécifiquement chargée de la sensibilisation initiale et de la consultation, selon les besoins. C'est la solution. » [E]).
- Pour accroître les connaissances et intensifier la sensibilisation, inclure les auto-intervenants comme ressources. (« La documentation, quelle qu'elle soit, sera gérée et dirigée par les personnes dont nous parlons. » D'autres formations tendent à être plus cliniques et ne traduisent pas les expériences des gens. » [AI])
- Possibilités pour les personnes ayant une déficience intellectuelle ou développementale de se familiariser davantage avec l'environnement de travail (par ex : les « séances de rencontres express »).
- Interventions dirigées par les auto-intervenants. (« Plus nous serons nombreux à manifester et plus nous nous ferons entendre, plus nous pourrons améliorer la situation à l'avenir. » [AI])
- Promouvoir les ressources naturelles en milieu de travail. (« En fin de compte, le personnel doit prendre le relais et incarner le système de soutien. Même une personne qui dans le milieu de travail se considère comme formateur/mentor. » [AI])

Accessibilité des processus

Les parties prenantes ont échangé des idées sur les communications accessibles, les responsabilités des employeurs ainsi que sur l'augmentation du soutien et des ressources pouvant aider à intensifier l'accessibilité des processus d'emploi, depuis le recrutement jusqu'au maintien dans l'emploi des personnes ayant une déficience intellectuelle ou développementale.

Communications

- Communications claires et accessibles tout au long du processus, par exemple, descriptions des tâches en langage clair et simple, parler lentement (l'explication doit être exprimée lentement et clairement afin que nous puissions comprendre ce qu'ils attendent de nous. » [AI])
- Affichages des postes physiquement visibles, par exemple, des affiches sur le babillard.
- Possibilités pour les personnes ayant une déficience intellectuelle ou développementale de se connecter et de réseauter avec les employeurs, lors des salons de l'emploi par exemple.

- Présence d'une personne de soutien pendant les entretiens (« Permettre à une personne de soutien d'assister à l'entrevue aux fins d'assistance et éventuellement de traduire ou de stimuler les communications. » [AI])
- Avant l'entrevue, envoyer les questions de l'entrevue aux employés potentiels (« Cela peut calmer la nervosité et l'angoisse de tous les employés – et pas seulement des personnes ayant une déficience intellectuelle. » [AI])
- Offrir de multiples supports pour transmettre l'information. (« la vidéo était si rapide et étant donné la manière dont mon cerveau traite l'information....Je n'étais pas en mesure de répondre à la question. » [AI]) Échanger des thèmes communs d'expériences réussies; rendre les processus accessibles. (Un groupe de travail spécialisé en collaboration publique pour présenter des histoires de succès qui pourront être reproduites ailleurs. Regrouper les histoires au lieu de les présenter individuellement. » [AI]) - Intervenir au niveau sociétal sur la nécessité de rendre les processus accessibles (« Télé, Nouvelles, médias. Rédiger une chronique ou autre sur Facebook pour défendre le droit au travail des personnes en situation de handicap. » [AI])

Responsabilités de l'employeur (« L'employeur doit faire preuve de souplesse. C'est la solution, certain! » [SE])

- Souplesse dans la sélection des candidats, en adaptant par exemple les attentes vis-à-vis de l'expérience passée. (« Comment suis-je censé-e avoir de l'expérience? Donnez-nous une chance. » [AI]) Souplesse avec les descriptions de tâches (« Peut-être tailler un emploi en dehors des normes syndicales. » [SE])
- Imposer des quotas d'embauche (Chaque entreprise devrait obligatoirement avoir un certain nombre d'employés en situation de handicap. » [AI])
- Imposer une base de référence pour l'accessibilité des processus. (« Il serait vraiment important de créer une sorte de base de référence pour l'accessibilité. Nous pourrions peut-être créer un audit d'accessibilité pour les déficiences invisibles. » [AI])
- Proposer des alternatives aux entretiens; par exemple, une démonstration des compétences sur le lieu de travail. (« Une norme d'admission distincte s'imposera alors pour les personnes ayant une déficience intellectuelle. » [E])

Accroître les ressources

- Intensifier les soutiens pour les personnes en phase de pré-recrutement, par exemple, les aider à découvrir leurs forces et leurs intérêts personnels. (« J'essaie de trouver autre chose mais je ne sais absolument pas ce que j'aimerais faire. » [AI])

- Intensifier les soutiens pour naviguer dans les processus de sélection. (« Un peu plus d'aide pour les personnes qui veulent affronter la phase de sélection (pendant le processus d'embauche). » [AI])
- Créer des incitatifs pour encourager les employeurs à adopter une embauche plus inclusive. (« Les subventions salariales incitent davantage les employeurs à embaucher et à conserver des personnes en situation de handicap. » [SE]). Offrir des mesures de soutien pour faciliter l'intégration des employés. (« Une personne, provenant d'une association ou de l'entreprise, devra s'assurer que les soutiens soient accordés. » [SE]).
- Accroître les ressources pour soutenir et encourager le travail indépendant. (« Nous devons renforcer le concept du travail indépendant pour les personnes en situation de handicap parce qu'il apporte la souplesse dont nous avons besoin. » [AI])

Utilisation des accommodements

Les parties prenantes ont échangé des idées sur le développement des connaissances relatives aux accommodements formels, sur les communications soutenues concernant le besoin d'accommodements, sur l'engagement des employeurs et l'augmentation des ressources inhérentes aux accommodements.

Développement des connaissances

- Informer les employeurs du coût et des avantages réels des accommodements. (Les employeurs doivent comprendre que les accommodements peuvent profiter à tous. Lorsque vous accommodez les besoins d'un-e employé-e, vous ouvrez peut-être la porte à d'autres clients. » [SE])
- Expliquer aux collègues que les mesures d'adaptation ne sont pas des privilèges. (« Assurez-vous que les gens sachent qu'il ne s'agit pas de faveurs. Ces accommodements n'enlèvent rien aux autres employés. » [AI])

Communications soutenues sur les besoins

- Sensibilisation personnelle des employés et articulation des besoins (« Faites connaître vos forces et vos faiblesses à l'employeur. Laissez-lui savoir si vous avez des besoins particuliers. » [AI])
- Enquête de l'employeur sur les besoins (« Dites à l'employeur de ne pas avoir peur de poser des questions. » [AI])
- Trouver un terrain d'entente. (« Trouver un terrain d'entente entre l'employeur et l'employé et être raisonnable. Trouver un juste milieu pour vous mettre d'accord. » [AI])

- S'assurer que les accommodements soient correctement instaurés et qu'ils ne soient ni sur ni sous utilisés. (Trop d'accommodements ne donnent pas aux employés la possibilité d'exceller. [E])

Engagement de l'employeur

- Les employeurs s'engagent à essayer. (« La personne qui fournit les accommodements doit en être la porte-parole; elle n'a pas besoin de titre de compétences; elle doit sortir des sentiers battus et vouloir s'engager à le faire. » [A et F])
- S'engager à avoir des discussions soutenues sur les besoins. (« Il n'y a pas que les déficiences physiques que vous accommodez tout simplement par une rampe; les besoins des gens doivent absolument être discutés. » [AF]) - Prioriser la sécurité (Prioriser un environnement sécuritaire pour tous. » [AI])

Accroître les ressources

- Instaurer des accommodements le plus tôt possible en commençant par le processus d'embauche.
- Avoir une personne de soutien expérimentée pour faciliter les discussions sur les accommodements. (« La personne de soutien doit pouvoir conseiller le nombre d'accommodements à offrir à chaque employé. » [E]) L'employeur moyen ne possède pas les connaissances pour évaluer correctement s'il y a trop ou trop peu d'accommodements. » [E])
- Inclure les spécialistes en employabilité dans la discussion (« Travailler avec des spécialistes en employabilité. Ils prennent le temps de connaître la personne en quête d'emploi et ensuite ils interviennent auprès d'éventuels employeurs. » [SE])

Relations en milieu de travail

Les parties prenantes ont échangé des idées sur l'inclusion équitable dans les activités professionnelles, comme les réunions, et sur la priorité à accorder aux relations personnelles et sociales.

Inclusion équitable

- Capacité d'examiner les informations avant les réunions (« Nous assurer, si nous sommes inclus dans les réunions, que nous pourrions voir le matériel avant la réunion et veiller à ce qu'il soit rédigé en langage simple. » [AI])
- Ne pas séparer physiquement les personnes en situation de handicap de leurs collègues.

- Traiter les personnes ayant une déficience intellectuelle sur un pied d'égalité avec les autres employés. (Pas de sur-protection, par exemple, pour motif de sécurité. » [SE])
- Favoriser les systèmes de soutien inclusif, à l'interne. (« S'assurer que les formateurs dans l'emploi ne se mettent pas en travers du chemin. Nous devons trouver des personnes dans le milieu de travail, aptes à assurer du soutien en notre absence. » [SE])
- Enseigner explicitement aux personnes en situation de handicap les normes et les règles d'étiquette en milieu de travail. (« Les personnes qui ne possèdent ni l'expérience ni la compréhension des relations en milieu de travail, peuvent vraiment avoir des difficultés à ce sujet. » [SE])

Prioriser les liens personnels et sociaux

- S'amuser au travail. (« Si les gens peuvent jouer et s'amuser avec moi, c'est merveilleux. Sinon, cela peut devenir réellement ennuyeux. » [AI])
- Créer des possibilités pour établir des liens personnels avec les collègues. (« Nous passons la majorité du temps avec nos collègues et nous devrions être capables d'établir des liens avec eux.. » [AI] « Il faut que le désir de réunir les gens soit délibéré car ma fille ne se serait pas jointe à eux mais ils l'ont vraiment encouragée et ça a tellement de valeur pour elle. Quand elle sort dîner avec ses collègues, pour eux c'est un jour comme un autre. Pour elle, c'est un événement extraordinaire. » [A et F])
- Avoir des programmes de mentorat et de parrainage en milieu de travail. (« Compagnons/Compagnes. S'associer à des soutiens naturels dans le milieu de travail » [SE])
- Organiser des activités d'équipe ou des rencontres sociales en dehors des heures de travail. (« Les activités d'équipe sont importantes car cela vous permettra de découvrir qui est mon fils, ce qu'il est vraiment. Au travail, il ne fait qu'accomplir ses tâches. Les activités d'équipe sont donc très utiles. » [A et F])
- Offrez des possibilités d'établir des contacts en personne avec des collègues, même si le travail n'est que totalement ou en partie virtuel. (« Moi, je préfère faire mon travail en personne afin de pouvoir voir quelqu'un en face plutôt qu'en ligne. » [AI])
- Partager des informations personnelles avec les collègues (« La personne de soutien peut sensibiliser les autres employés aux personnes ayant une déficience intellectuelle. Comment elles sont, leurs antécédents, leur famille, etc...Essayer d'établir des liens communs. » [E])
- Qu'une personne externe examine et évalue les liens personnels. (« Six mois après l'embauche, une personne de soutien fait un audit- une vérification des relations et des rapports. S'il n'y en a pas, demander alors aux collègues ce qu'il manque ou ce qui est

nécessaire pour établir ces liens. [E]; » Nous sommes ici pour faciliter les communications et nous jouons un rôle important dans la création de ces relations et leur soutien. » [ES]).

- Les employeurs encouragent les liens personnels avec les personnes en situation de handicap, hors du milieu de travail. (« L'employeur ayant un point de référence personnel. Exposition au handicap en dehors de l'environnement de travail. » [SE])

Mesures de soutien et ressources

Les parties prenantes ont échangé des idées sur la manière d'intensifier l'accès aux ressources et soutiens bénéfiques, à l'intérieur comme à l'extérieur du milieu de travail. Parmi les suggestions formulées, notons : les responsabilités de l'employeur, l'utilisation de personnes de soutien, l'allocation de fonds et l'accessibilité des informations.

Responsabilités de l'employeur

- Sensibilisation aux limitations de transport et compréhension de ces limites. (« le transport est un gros problème; il m'arrive quelquefois d'être en retard. » [AI])
- Souplesse dans les horaires de travail afin d'accommoder les limitations du transport. (« Ce qui se passe, c'est que j'arrive en général une heure à l'avance. Ce serait bon de commencer la journée avec des horaires souples. » [AI])
- Respecter l'engagement pris. (Lorsque vous vous engagez à embaucher une personne en situation de handicap, vous devez respecter votre engagement, même si cela vous coûte de l'argent. » [E])

Utilisation des personnes de soutien

- Prioriser un soutien constant et de longue durée (IL n'y a pas suffisamment de personnes qui soient présentes pour aider. Quelquefois, vous obtenez du soutien pour un an puis vous le perdez. Ça ne fonctionne pas. [A et F])
- Avoir des personnes de soutien que peuvent utiliser les employeurs (« Tous les employeurs n'ont pas accès à cette aide. » [E])
- Des personnes de soutien sachant (comme les spécialistes en employabilité) quand les employés ont besoin d'elles et comment. (« Ne pas papillonner », lorsque ce n'est pas nécessaire. ». [AI])
- Que les employés utilisent les ressources disponibles. (Restez en contact avec le/la spécialiste en employabilité, même si vous êtes déjà employé·e. ». [AI])

Allocation de fonds

- Allouer une aide financière pour l'emploi indépendant (« Davantage de fonds sont nécessaires, incluant des volets de financement pour le travail indépendant. » [AI])
- Offrir des salaires concurrentiels aux employés en situation de handicap (« Un vrai travail pour un vrai salaire. » [E]) Trouvez des moyens de retenir les spécialistes en employabilité afin qu'ils/elles ne quittent pas leur emploi.

Rendre l'information accessible

- Avoir une plateforme ou un emplacement centralisé pour échanger des informations. (« Qu'il serait bon d'avoir un "guichet unique" ou un site Web regroupant tous les renseignements requis par l'employeur. Il y a énormément de renseignements et il est difficile de s'y retrouver. » [SE])
- Possibilités de soutien par les pairs à l'extérieur du lieu de travail. (Groupe de soutien par des pairs. Les personnes en situation de handicap peuvent se réunir et échanger des idées pour faire face aux problèmes. [AI])

Analyse thématique et suggestions

Une analyse plus approfondie des suggestions exprimées plus haut a permis de dégager trois importants domaines d'action pour soutenir et consolider l'emploi inclusif dans toutes les phases, depuis le recrutement jusqu'à la pérennité et le maintien en poste des employés ayant une déficience intellectuelle: La sensibilisation, les communications et les ressources.

Sensibilisation

Les initiatives de sensibilisation ont été suggérées au micro-niveau des employés individuels, des collègues et des superviseurs, de la direction et de l'administration et enfin de la société dans son ensemble. Les parties prenantes ont dénoncé l'absence d'une vaste diffusion, nettement requise, d'informations sur le handicap, l'emploi inclusif et les accommodements en milieu de travail. Elles ont souligné la valeur des initiatives dirigées par les auto-intervenants, accentuant les histoires de succès ainsi que le règlement des défis/obstacles surmontés, démystifiant activement les mythes et créant pour les auto-intervenants, les employeurs et les membres de la société, un « guichet unique » d'informations actualisées et vérifiées ainsi que de soutiens pratiques.

Communications

Le besoin d'adaptations visant à améliorer ou renforcer les communications entre les diverses parties prenantes a été identifié dans tous les thèmes, incluant le besoin de communications plus claires et plus accessibles entre les employeurs et les employés potentiels ou actuels, les spécialistes en employabilité et les employés ainsi qu'entre les employeurs et les personnes de soutien comme les spécialistes en employabilité. Des suggestions ont été formulées, notamment transmettre les informations en formats multiples afin de tenir compte des différents besoins en matière d'apprentissage ou de traitement de l'information, en insistant sur la multiplication des possibilités de contacts personnels et de démonstrations pratiques des compétences et habiletés à tous les stades du processus d'emploi. Les auto-intervenants ont reconnu une lacune systémique ainsi que l'immense valeur des initiatives d'entraide par les pairs, favorisant les contacts entre les auto-intervenants et les personnes vivant ou ayant vécu de semblables expériences.

Ressources

Le manque de ressources accessibles et appropriées a été constamment dénoncé dans les six thèmes et dans de nombreuses suggestions des parties prenantes. Il a entre autres été suggéré de renforcer la capacité des spécialistes en employabilité afin qu'ils puissent consacrer plus de temps et d'efforts à chaque client au lieu d'être débordés par la lourdeur de leur charge actuelle de travail. Parmi les autres suggestions, notons des ressources pour aider les employeurs à renforcer leurs connaissances et leur confiance dans la mise en vigueur d'initiatives d'embauche inclusive. Les parties prenantes ont souligné l'importance de l'utilisation des auto-intervenants comme ressources et source d'expertise. Et enfin, des ressources financières ont été suggérées, pour améliorer l'accessibilité des transports, pour les salaires compétitifs, pour la rapide mise en œuvre des accommodements nécessaires et pour soutenir les auto-intervenants souhaitant travailler à leur compte ou le faisant déjà.

PHASE 7: 2ème RÉUNION DES CONSEILLERS NATIONAUX

Les mêmes conseillers nationaux et spécialistes de l'embauche inclusive ont été à nouveau invités à participer à une deuxième discussion le 26 septembre 2022. Treize personnes y ont assisté, incluant des membres de l'équipe de recherche. Les résultats des groupes de discussion ainsi que les observations émergentes et les recommandations à soumettre aux décideurs compétents y ont été présentés aux fins de commentaires. Les contributions des parties prenantes de cette réunion des conseillers nationaux ont été intégrées dans la discussion finale et dans les recommandations ci-après.

DISCUSSION

Ce projet a confirmé l'absence de normes d'emploi officielles pour les personnes ayant une déficience intellectuelle. Soulignons que les données actuelles n'expliquent nullement la raison d'être de cette lacune ni la capacité de ces normes de se répercuter ou non sur les résultats d'emploi. Jusqu'à ce que de telles normes soient appliquées et évaluées, leur impact pour les personnes ayant une déficience intellectuelle demeure une question ouverte. Cela étant, il semble que les instruments relatifs au travail et aux droits de la personne offrent aux personnes ayant une déficience intellectuelle, une certaine protection dans le marché du travail et ce, même si leur effet positif sur l'obtention d'un emploi demeure limité.

Ce qui ressort clairement à toutes les étapes de ce projet, c'est l'existence d'obstacles et de facteurs favorables bien définis qui se répercutent sur les résultats d'emploi des personnes ayant une déficience intellectuelle. Le défi consiste alors à déterminer lesquels doivent être traités par les normes, à quoi ressembleront ces dernières et quel sera leur priorité relative. Il convient d'autre part de rappeler que d'autres instruments offrent des garanties et des catalyseurs plus généraux dans des secteurs relatifs aux droits de la personne, au travail et à l'accessibilité. En effet, il est toujours préférable, dans la mesure du possible, que les instruments génériques ou généraux sur le handicap soient totalement inclusifs des personnes ayant une déficience intellectuelle. Idéalement, il devrait y avoir des strates de garanties et de catalyseurs, commençant avec les instruments généraux comme les codes de droits de la personne, suivis d'instruments et d'initiatives spécifiques au handicap. Ce n'est donc que pour les aspects qui ne peuvent être inclus dans les instruments ci-dessus que s'imposent des instruments spécifiques à la déficience intellectuelle, comme des normes d'emploi ciblées.

Comme nous l'avons indiqué, les normes *en tant que telles* ne peuvent avoir qu'une portée et qu'un impact limités. C'est la raison pour laquelle nous avons répertorié des actions non normalisées pour améliorer les résultats d'emploi des personnes ayant une déficience intellectuelle ainsi que trois secteurs où des normes spécifiques pourraient être envisagées, basées sur les résultats de ce projet.

RECOMMANDATIONS

Actions non normalisées

1. S'assurer que les énoncés sur l'équité et l'inclusion des personnes en situation de handicap, sur l'analyse comparative entre les sexes et les déclarations et analyses analogues soient inclusives des personnes ayant une déficience intellectuelle.
2. Utiliser les informations spécifiques aux déficiences intellectuelles et le matériel de formation ciblant les principales parties prenantes et couvrant toutes les facettes du cycle d'emploi pour assurer une formation dirigée par les auto-représentants. [Le Milieu de travail inclusif](#), par exemple, possède des ressources pour les personnes en recherche d'emploi/les employés, les employeurs et les organismes d'employabilité.
3. Financer les initiatives régionales pour informer toutes les parties prenantes et les sensibiliser aux fausses hypothèses, aux attitudes négatives et aux avantages positifs de l'embauche inclusive des personnes ayant une déficience intellectuelle.
4. Encourager toutes les provinces et tous les territoires (éventuellement par transfert de fonds) à lancer des initiatives semblables à celles susmentionnées ainsi qu'à financer des ressources d'information et de sensibilisation des employeurs, y compris les initiatives employeur à employeur et celles dirigées par les auto-intervenants.
5. Instaurer une formation obligatoire des cadres supérieurs de la fonction publique responsables de l'embauche et des entrepreneurs fédéraux sur les attitudes, la stigmatisation, les préjugés inconscients, la distinction illicite exercée envers les personnes ayant une déficience intellectuelle ainsi que sur les avantages de l'embauche inclusive.
6. Fournir des lignes directrices sur les « meilleures pratiques » en matière d'accessibilité dans toutes les phases de l'emploi pour les personnes ayant une déficience intellectuelle, avec d'importantes contributions des auto-intervenants.

7. Examinez toutes les normes générales d'emploi pour s'assurer qu'elles intègrent totalement les besoins uniques des personnes ayant une déficience intellectuelle en matière d'accessibilité et, si requis, donnez des orientations spécifiques pour ce groupe de personnes.
8. Par le biais de transferts ou autres incitatifs, financer les provinces et territoires pour améliorer les programmes de pré-emploi et d'aide à l'emploi pour les personnes ayant une déficience intellectuelle. Les ateliers protégés et les environnements protégés de pré-emploi doivent être exclus de ces programmes qui ne doivent être axés que sur les emplois compétitifs ainsi que sur l'aide et la formation dans l'emploi; ils doivent inclure un calendrier et les résultats escomptés par rapport à l'emploi compétitif – comme l'obtention d'un emploi, le maintien dans le poste ou l'avancement professionnel.
9. Envisager un crédit d'impôt afin d'aider les personnes ayant une déficience intellectuelle à accéder aux transports appropriés pour se rendre au travail et en revenir.

Normes

1. Élaborer des normes et/ou des lignes directrices sur l'accessibilité des personnes ayant une déficience intellectuelle, dans toutes les composantes de l'emploi. Ce qui peut inclure par exemple, l'utilisation de différents médias substitués pour publiciser un poste, divers processus d'entrevues et différentes méthodes d'évaluation du rendement, etc.
2. Élaborer des normes imposant aux employeurs de produire conjointement des plans d'accommodement et d'inclusion spécifiques aux employés ayant une déficience intellectuelle, lorsqu'ils en feront la demande. Ces plans doivent couvrir toute la gamme des accommodements, notamment, et si requis, des communications accessibles, des modifications apportées au poste, l'utilisation de personnes de soutien, des processus inclusifs d'évaluation et de supervision et enfin des horaires souples.

3. Élaborer des normes exigeant des employeurs ou des employeurs potentiels de faciliter la présence des personnes de soutien dans le parcours d'emploi, tel que requis et déterminé par le candidat et/ou ses aides à la prise de décision. Cela devra être fait en consultation avec l'employeur et, si demandé par l'employé·e ayant une déficience intellectuelle, avec la participation des personnes d'aide à l'emploi. De tels arrangements seront inclus dans les plans d'inclusion et d'accommodements.