



Centraide
Est de l'Ontario



ANALYSE ENVIRONNEMENTALE : OBSTACLES À L'EMPLOI POUR LES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP DANS L'EST ONTARIEN

Canada 

Ontario 

**EMPLOI
ONTARIO**

Le présent projet d'Emploi Ontario est financé en partie par les gouvernements du Canada et de l'Ontario.

Les opinions exprimées dans cette publication sont celles de Centraide de l'Est de l'Ontario et ne reflètent pas nécessairement celles de la province. Le gouvernement de l'Ontario et ses organismes ne sont aucunement liés par les recommandations incluses aux présentes.

Le présent rapport est issu de nombreuses réflexions et consultations communautaires. D'abord, Centraide de l'Est de l'Ontario souhaite remercier les membres du Partenariat en accès, informations et ressources d'emploi (PAIRE) ainsi que les autres expertes et experts du domaine (notamment les personnes aux expériences semblables, les membres de la communauté autochtone et la communauté élargie dont les expériences s'entrecroisent avec les situations de handicap) pour leur sagesse et leurs contributions précieuses. Le rapport a été créé à la suite de conférences, de groupes de discussion et d'activités de mobilisation en ligne, y compris un sondage mené auprès des employeurs. Ensuite, nous remercions particulièrement les cadres et le comité directeur du PAIRE pour les commentaires et les consultations supplémentaires sur le rapport provisoire. Enfin, nous remercions Mme Julia Moran d'avoir passé en revue le rapport final.

Table des matières

Introduction.....	4
Méthodologie.....	6
Recherches antérieures.....	6
La diversité des incapacités.....	7
L’intersectionnalité.....	10
Les écarts en matière d’emploi et de salaire.....	11
L’éducation.....	11
Les préjugés et l’inconfort des employeurs.....	12
Les obstacles systémiques.....	13
Les obstacles systémiques à l’extérieur du travail.....	14
Le rôle de la divulgation et des mesures d’adaptation au travail.....	17
Les risques de divulguer une incapacité au travail.....	18
Les avantages de divulguer une incapacité au travail.....	19
L’intégration d’une culture d’inclusion et les lacunes de la formation sur les préjugés.....	20
Les faits connus dans nos communautés.....	21
Recommandations.....	23
Recommandations à l’intention des employeurs.....	24
Recommandations à l’intention du gouvernement.....	25
Références.....	26

Introduction

Connues sous le nom de « personnes handicapées » par les Nations Unies et définies comme étant « des personnes qui présentent des incapacités physiques, mentales, intellectuelles ou sensorielles durables dont l'interaction avec diverses barrières peut faire obstacle à leur pleine et effective participation à la société sur la base de l'égalité avec les autres » (Nations Unies, 2006, p. 4)¹, les personnes en situation de handicap se buttent depuis longtemps à des obstacles en matière de participation complète et équitable au marché du travail. Malgré les changements législatifs et sociaux ayant amélioré les résultats de l'emploi ces dernières années, comme le dépôt du projet de loi C-22, il subsiste un écart important pour les personnes en situation de handicap tant sur le plan des taux d'emploi que celui du salaire mesuré sur la durée totale. En 2017, les adultes canadiens n'ayant aucune incapacité affichaient des taux d'emploi de 80 %, comparativement à une proportion de seulement 59 % chez ceux ayant une incapacité (Statistique Canada, 2018). De plus, les personnes en situation de handicap sont plus susceptibles d'occuper un poste moins spécialisé (préposée ou préposé aux chariots ou à l'accueil, monteuse ou monteur) ou moins bien rémunéré (secteurs du détail et des services à la clientèle), ce qui a une incidence sur leur revenu et leur stabilité financière et les rend davantage à risque de perdre leur emploi en raison de l'automatisation (Tompa et coll., 2020). Dans l'Est ontarien, la vulnérabilité à l'automatisation est particulièrement inquiétante dans les communautés rurales, celle-ci étant principalement attribuable aux types d'emplois qu'on y trouve normalement, comme la fabrication et les services d'accueil (Le Conference Board du Canada, 2021). Dans le cadre de nos discussions et consultations avec la communauté, nous avons constaté un carrefour entre la distance à parcourir pour se rendre au travail, l'absence de transports pour les personnes en situation de handicap vivant dans les régions rurales, l'éventail restreint d'entreprises dans ces régions et les occasions d'emploi limitées en raison de l'absence de secteurs et d'entreprises. En outre, nous avons vu que l'intersectionnalité, soit « le concept associant les aspects qui constituent l'identité d'une personne [...] aux systèmes de discrimination et de domination » (Le Grand Robert, n. d.), peut nuire à la capacité des personnes en situation de handicap d'avoir un accès équitable à l'emploi, particulièrement celles faisant partie de nombreux groupes marginalisés, comme les Canadiennes et Canadiens noirs, les Autochtones, les personnes de couleur et les membres de la communauté 2SLGBTQIA+².

1 Le gouvernement du Canada dispose d'une définition officielle du terme « handicap », adoptée en 2019 dans la Loi canadienne sur l'accessibilité : « déficience notamment physique, intellectuelle, cognitive, mentale ou sensorielle, trouble d'apprentissage ou de la communication ou limitation fonctionnelle, de nature permanente, temporaire ou épisodique, manifeste ou non et dont l'interaction avec un obstacle nuit à la participation pleine ou égale d'une personne dans la société » (ministère de la Justice du Canada, 2022).

2 Personnes bispirituelles, lesbiennes, homosexuelles, bisexuelles, transgenres, queer et/ou en questionnement, intersexuelles, asexuelles et les autres.

Bien que les écarts en matière d'emploi et de salaire ne soient pas nouveaux pour les personnes en situation de handicap, la pandémie de COVID-19 n'a fait qu'accentuer leur gravité et l'urgence de les réduire. Plusieurs personnes déjà marginalisées et confrontées à des obstacles à l'emploi, y compris des personnes en situation de handicap, racialisées et nouvellement arrivées au pays, ont aussi été touchées de manière disproportionnée par les incidences économiques de la crise sanitaire. Dans le cadre d'un sondage national mené auprès d'environ 13 000 Canadiennes et Canadiens en situation de handicap à l'été 2020, la majorité des répondantes et répondants ont indiqué faire face à des conditions financières difficiles suite à la pandémie (Statistique Canada, 2020). Notamment :

- plus d'un tiers des répondantes et répondants ont signalé une perte d'emploi ou une réduction des heures de travail;
- un tiers des répondantes et répondants ont affirmé avoir subi une baisse du revenu familial ayant eu un impact sur leur capacité de se procurer des biens essentiels (nourriture, équipement de protection individuelle), et plusieurs étaient incapables d'obtenir la Prestation canadienne d'urgence (PCU) ou y étaient inadmissibles;
- environ 35 % des personnes en situation de handicap admissibles ont reçu la PCU, comparativement à 33,5 % de personnes sans incapacité admissibles (Statistique Canada, 2021). Toutefois, selon les recherches de David Pettinicchio et Michelle Maroto (2021), le pourcentage de personnes ayant reçu la PCU était quelque peu inférieur (taux d'application de 22 %) aux données signalées par Statistique Canada qui, selon eux, étaient surestimées (Pettinicchio et Maroto, 2021) ^{3,4};
- plus de la moitié des répondantes et répondants ont signalé avoir eu de la difficulté à respecter au moins une obligation financière ou à combler un besoin essentiel.

En même temps, des employeurs de la région ont signalé de plus en plus avoir de la difficulté à trouver les bons talents pour leurs postes. Même si cet enjeu s'est sans aucun doute intensifié en raison de la pandémie et de la situation économique après des fermetures prolongées, il ne s'agit pas entièrement d'un nouveau problème. Selon les recherches sur le marché du travail local, les employeurs dans les communautés rurales et à l'extérieur d'Ottawa ont indiqué que le manque de travailleuses et travailleurs disponibles existait déjà depuis un certain temps. Cependant, il semblerait que la situation devienne de plus en plus préoccupante pour davantage d'employeurs de la région qui, auparavant, n'avaient pas de difficulté à trouver des candidates et candidats adéquats (Labour Market Group of Renfrew & Lanark, 2019; Dunne, 2021) ^{3,4}.

3 Dans leur échantillon de recherche, les auteurs Pettinicchio et Maroto (2021) ont aussi argumenté qu'environ 22 % des personnes en situation de handicap ont fait une demande de PCU, comparativement à un échantillon de 30 % chez les personnes sans incapacité.

4 Malheureusement, la PCU était un programme fondé sur les moyens, et les critères d'admissibilité liés au revenu et au travail écartaient bon nombre de Canadiennes et Canadiens sans emploi et n'ayant pas reçu un certain revenu d'emploi en 2019 (le seuil d'admissibilité de la PCU étant d'un minimum de 5 000 \$). Plusieurs de ces Canadiennes et Canadiens étaient des personnes en situation de handicap (Pettinicchio et Maroto, 2021).

Dans un tel contexte, ainsi qu'en jetant un regard vers l'avenir postpandémique et les changements qui seront apportés aux services sociaux dans le cadre de la transformation des services d'emploi provinciaux, le présent rapport a deux objectifs :

1. **cerner les obstacles de taille à la création d'un marché du travail entièrement inclusif et accessible pour les personnes en situation de handicap;**
2. **formuler des recommandations quant aux secteurs sur lesquels concentrer notre énergie, nos ressources et nos politiques pour ce faire.**

Il est important de souligner que l'existence d'un marché du travail entièrement inclusif et accessible ne signifie pas forcément que les personnes en situation de handicap y participeront selon les mêmes taux que celles sans incapacité. En effet, un nombre significatif de personnes en situation de handicap ont indiqué que leur incapacité les empêchait d'occuper un emploi, peu importe les occasions et mesures d'adaptation offertes (Statistique Canada, 2018). Cependant, cela ne s'applique pas à toutes les personnes en situation de handicap : parmi les adultes âgés de 25 à 64 ans présentement au chômage, 39 % ont prouvé être aptes à travailler, ce qui compte pour 645 000 travailleuses et travailleurs disponibles à l'échelle du pays (Morris et coll., 2018). Éliminer les obstacles à l'emploi pour les personnes vivant avec une incapacité (meilleur soutien en matière de transport dans les communautés rurales, exigences éducatives moins strictes pour les postes, avis d'emploi dans des langues autres que le français et l'anglais) pourrait entraîner des potentialités tant pour les personnes en situation de handicap en quête d'un emploi que pour les employeurs à la recherche de talents locaux. Cela constitue un facteur déterminant pour assurer la reprise économique dans les mois et les années à venir.

Méthodologie

Le présent rapport a été préparé dans le cadre d'un projet élargi visant à améliorer les résultats de l'emploi pour les gens confrontés à des obstacles dans l'Est ontarien. Le projet comprenait notamment des recherches sur les façons d'améliorer les résultats de l'emploi pour les diplômés postsecondaires vivant avec une incapacité, le perfectionnement des résultats de l'emploi pour les jeunes, ainsi que l'élaboration d'une série d'ateliers à l'intention des employeurs axés sur les pratiques d'inclusion et d'accessibilité, du recrutement jusqu'à la retraite.

Nous nous sommes servis de nombreuses sources d'information pour évaluer l'efficacité des solutions en vigueur et trouver de nouvelles idées tout en approfondissant nos connaissances sur les enjeux et les obstacles auxquels les personnes en situation de handicap sont confrontées dans l'Est ontarien. Parmi ces sources, notons une myriade de données et de recherches existantes dans le domaine, en plus de l'expérience locale de personnes vivant en situation de handicap ayant fait l'objet de consultations. D'ailleurs, les principales recherches ont été menées dans le cadre de conversations et de groupes de discussion avec des intervenantes et intervenants locaux, y compris des employeurs, des fournisseurs de services d'emploi et des membres des communautés de la ville d'Ottawa, des comtés de Lanark et de Renfrew, ainsi que dans Prescott et Russell.

Recherches antérieures

Les taux d'emploi et les salaires des personnes en situation de handicap sont depuis longtemps une source de préoccupation dans les communautés de l'est de l'Ontario. Tant des organes privés que publics ont recueilli des données sur les résultats de l'emploi pour ce groupe, y compris

Statistique Canada, Accenture, le Partenariat en accès, informations et ressources d'emploi (PAIRE), la Banque Royale et plusieurs autres organismes de recherche canadiens. L'analyse de rentabilité liée à l'inclusion est claire : les entreprises qui embauchent des personnes en situation de handicap se développent plus rapidement et connaissent de meilleures recettes que leurs concurrents qui ne le font pas (Accenture, 2020). De plus, les organismes ayant intégré une culture d'inclusion dans leur modèle d'entreprise sont « deux fois plus susceptibles d'atteindre les cibles financières ou de les dépasser; trois fois plus susceptibles d'avoir un rendement élevé; six fois plus susceptibles d'être novateurs et agiles; [et] huit fois plus susceptibles d'obtenir de meilleurs résultats opérationnels » (Emploi et Développement social Canada, « Des milieux de travail inclusifs sont bons pour les affaires », paragr. 1, 2022). Les bienfaits sociaux sont tout aussi évidents : plus les résultats de l'emploi sont bons pour les personnes ayant une incapacité, meilleure est leur qualité de vie. À l'heure actuelle, les personnes en situation de handicap sont plus nombreuses à vivre dans la pauvreté, à constater un accès restreint aux soins de santé et à subir des coûts de soins de santé supérieurs. Si les personnes en situation de handicap se voyaient offrir un meilleur soutien et des mesures d'adaptation semblables à celles fournies aux personnes sans incapacité, elles pourraient bénéficier de plusieurs autres avantages, comme une hausse de l'estime de soi et un meilleur sentiment d'appartenance dans leurs communautés (Tompa et coll., 2019).

Ayant conscience de ces avantages et des écarts existants dans les niveaux d'emploi et les revenus des personnes en situation de handicap, il est évident que la création d'un marché davantage inclusif et accessible est une question de justice et de droits de la personne, et un important objectif de développement économique futur. Ce rapport décrit certains des obstacles nuisant présentement à la création d'un marché du travail entièrement accessible et inclusif dans l'Est ontarien. Il recommande aussi les prochaines étapes à suivre pour que nos communautés, y compris les employeurs, éducatrices et éducateurs, fournisseurs de services et autres intervenantes et intervenants, puissent offrir un soutien optimal en ce sens.

En novembre 2020, Centraide de l'Est de l'Ontario a publié le rapport **Amélioration des perspectives d'emploi pour les diplômés handicapés de niveau postsecondaire, principalement axé sur les écarts en matière d'apprentissage et le rôle que peuvent avoir le système d'éducation et les réseaux sociaux (famille et autres soutiens universels) sur le développement et l'état de préparation à l'emploi des talents émergents. Ce rapport explore de manière élargie les obstacles en prenant en considération les infrastructures dans l'Est ontarien, ainsi qu'un meilleur parcours d'accompagnement vers l'emploi (niveaux d'éducation et titres de compétences).**

La diversité des incapacités

L'un des grands défis associés à la description du paysage d'emploi pour les personnes vivant avec une incapacité est la grande variété de gens et de types d'incapacités que le terme « personne en situation de handicap » englobe. Bon nombre d'employeurs et de partenaires communautaires pensent rapidement à l'aspect physique de l'accessibilité (rampes pour fauteuils roulants, toilettes accessibles). Beaucoup de ressources disponibles en matière d'adaptation du milieu de travail encadrent une adaptation continue, soit des ajustements stables auxquels aura recours une personne pendant la durée de son emploi. Ce type d'adaptation est sensé pour les membres du personnel ayant des limites relativement caractérisées, mais il vise seulement 39 % de toutes les personnes en situation de handicap (Morris et coll., 2018), laissant ainsi de côté 61 % de gens vivant avec une incapacité dynamique pour laquelle l'accessibilité et les mesures d'adaptation

doivent varier au fil du temps.⁵ Des exemples d'incapacité dynamique sont l'asthme et l'arthrite, dont les symptômes fluctuent malgré une prise en charge active de la maladie.

En plus de reconnaître la diversité des incapacités, il faut être conscients des divergences dans les incapacités continues, épisodiques et progressives.⁶ Ces distinctions sont importantes, non seulement parce qu'elles ont une incidence sur les types de mesures d'adaptation requises, mais aussi parce que les groupes variés ont des résultats de l'emploi considérablement différents. Par exemple, les personnes âgées de 25 à 64 ans ayant des limites récurrentes, soit une absence de limites pendant un mois ou plus, connaissent un taux d'emploi 25 % plus élevé que les personnes ayant une incapacité progressive, c'est-à-dire celles ayant des limites qui s'accroissent avec l'âge (65 % et 40 % respectivement) (Morris et coll., 2018). Selon une tendance connexe, les personnes en situation de handicap qui auront probablement besoin de mesures d'adaptation précises sont moins susceptibles d'être embauchées (Morris et coll., 2018). Une partie de cet enjeu pourrait être attribuable au caractère imprévisible de certaines incapacités dynamiques et à la possibilité que les mesures d'adaptation doivent changer au fur et à mesure. Dans de tels cas, des efforts et une flexibilité supplémentaires de la part de l'employeur sont requis pour veiller à ce que ce dernier continue d'offrir des mesures d'adaptation et un environnement approprié aux membres du personnel vivant avec une incapacité.

5 L'accessibilité et les mesures d'adaptation sont souvent comprises comme des idées interchangeables. Toutefois, il s'agit de concepts différents. Une mesure d'atténuation est une méthode de soutien personnalisée. Habituellement, elle consiste en un ou plusieurs outils, ou encore des moyens supplémentaires dont une personne pourrait avoir besoin pour être aussi productive que possible dans son emploi. De plus, elle n'est pas toujours stagnante; elle doit parfois être examinée régulièrement. Une mesure d'adaptation est axée sur la modification du lieu de travail aux fins d'accessibilité pour remplir les exigences d'un poste. L'accessibilité est quelque chose que quelqu'un s'attend à obtenir, sans avoir à divulguer quoi que ce soit. Il est de la responsabilité de l'entreprise, de l'employeur et de l'établissement en vertu de la Loi canadienne sur les droits de la personne (ou de tout équivalent provincial) d'offrir un milieu de travail sans obstacle respectant la dignité de chacun. » (It Is Possible, n.d., para. 6, traduction libre).

6 Les personnes ayant une incapacité continue ont des limites stables au fil du temps. Celles ayant une incapacité épisodique, quant à elles, vivent des périodes avec et sans incapacité impossibles à prévoir. Les personnes ayant une incapacité progressive font face à des limites supplémentaires et accentuées au fil du temps.

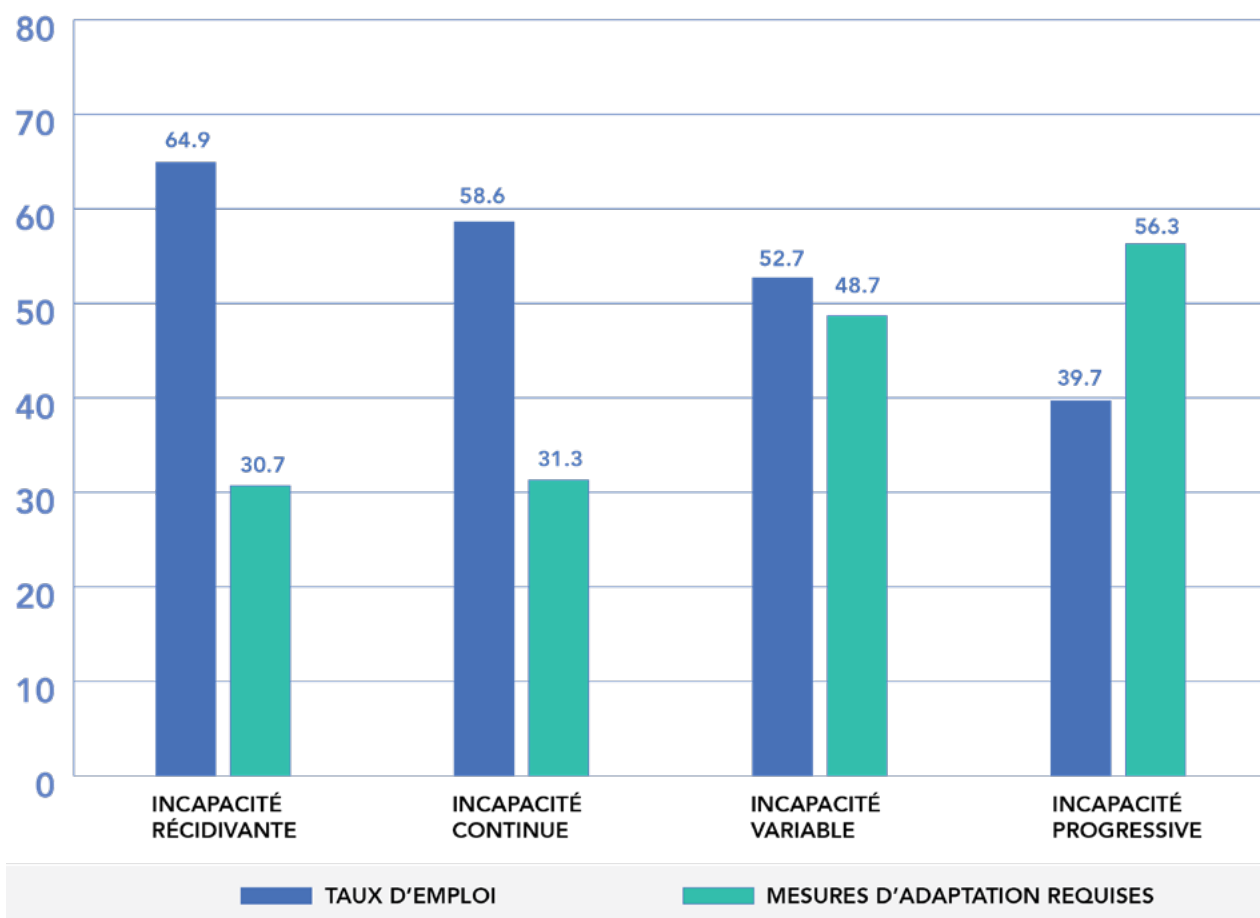


Figure 1 : Taux d'emploi et exigences en matière d'adaptation des Canadiennes et Canadiens âgés de 25 à 64 ans par type d'incapacité dynamique

Un autre facteur déterminant de l'expérience d'une personne en situation de handicap est l'âge auquel l'incapacité se manifeste. De nombreuses recherches ont été menées en vue d'appuyer les étudiantes et étudiants aux niveaux primaire, secondaire et postsecondaire vivant avec une incapacité, ainsi que sur les façons de les accompagner vers le marché du travail. Évidemment, ce sujet est important, et beaucoup de jeunes adultes en situation de handicap tirent parti des soutiens et programmes supplémentaires pendant cette transition. Cependant, la voie vers l'inclusion complète pour les personnes en situation de handicap ne peut pas reposer uniquement sur les solutions offertes au niveau de l'éducation, puisque pour bon nombre de Canadiennes et Canadiens, l'incapacité se manifeste à l'âge adulte, soit longtemps après leur éducation ou formation. Dans le cadre d'un sondage mené auprès de Canadiennes et Canadiens en situation de handicap en 2017, il a été déterminé que l'âge moyen auquel se manifeste une incapacité est entre 40 et 45 ans, et que 25 % des travailleuses et travailleurs en situation de handicap ont confirmé avoir une incapacité liée au travail (Morris et coll., 2018). Il est donc essentiel que toute solution complète visant à créer un milieu de travail accessible et inclusif comprenne des stratégies appuyant les personnes chez qui une incapacité se manifeste ainsi que des options viables de retour au travail, y compris une nouvelle formation ou un recyclage professionnel. Ces options doivent aussi envisager la mise en place de politiques et de pratiques pour prévenir ou atténuer les risques de développer dans le futur une incapacité liée au milieu de travail. Un exemple de tel risque est le climat pandémique actuel, considéré comme un danger professionnel pouvant entraîner des effets à long terme sur la santé.

L'intersectionnalité

Toutes les réflexions sur les situations de handicap doivent tenir compte du large éventail de types d'incapacités et de leur impact sur le quotidien. Toutefois, elles doivent aussi prendre en considération les identités croisées des personnes, particulièrement celles faisant partie d'un ou de plusieurs groupes marginalisés comme les Canadiennes et Canadiens noirs, les Autochtones, les personnes de couleur et les membres de la communauté 2SLGBTQIA+. Même si bon nombre de sondages et sources de données réunissent les personnes en situation de handicap dans un seul groupe, les rapports qui ventilent les données par race, sexe ou d'autres catégories révèlent des écarts considérables dans les résultats de l'emploi pour ces sous-groupes.

Une analyse récente de l'Enquête canadienne sur l'incapacité de 2017 visait principalement les personnes en situation de handicap membres de minorités visibles. Plusieurs différences notables ont été relevées pour ces personnes comparativement à celles ne faisant pas partie de minorités visibles. Plus particulièrement :

- les personnes en situation de handicap membres de minorités visibles avaient plus de difficultés à se trouver un emploi (parmi celles étant également au chômage, 49,9 % étaient aptes à travailler, comparativement à celles ne faisant pas partie de minorités visibles);
- elles étaient plus susceptibles d'être titulaires d'un baccalauréat ou d'un diplôme de niveau supérieur (33,9 % par rapport à 17,3 %);
- elles signalaient fréquemment une sous-utilisation de leurs compétences au travail (32,4 % ayant indiqué que leur employeur ne leur donnait pas l'occasion d'appliquer l'ensemble de leurs formations, connaissances et expériences de travail).

Les personnes ayant d'autres identités marginalisées en plus de leur incapacité pourraient faire face à des obstacles supplémentaires au long de leur parcours. Les préjugés inconscients et la discrimination systémique peuvent avoir un impact sur la perception qu'a une personne de son aptitude à l'emploi et entraîner de plus grands défis, tant au sein de la communauté de personnes en situation de handicap qu'entre ces dernières et les personnes sans incapacité.

De plus, les enjeux auxquels font face les communautés autochtones chevauchent ceux entourant les incapacités et l'accès. Au total, 32 % des membres des Premières Nations vivant à l'extérieur des réserves ont indiqué vouloir travailler, mais ne pas disposer d'un accès équitable à l'emploi pour diverses raisons, celles-ci étant le plus souvent les incapacités et la maladie (Tompa et coll., 2020). D'autres raisons pouvant être prises en compte en l'absence d'un accès équitable sont les problèmes de santé, les niveaux d'éducation et d'alphabétisation inférieurs, le racisme, la discrimination et les stéréotypes négatifs. Ces facteurs sont attribuables aux pratiques historiques et contemporaines liées à la colonisation, au manque de transport et de soutien externe relatif à l'éloignement géographique de nombreuses communautés autochtones, aux conséquences des structures familiales (jeunes parents, familles monoparentales, nombre de personnes à charge) ainsi qu'aux politiques gouvernementales nuisant à l'accessibilité (Centre de collaboration nationale de la santé autochtone, 2017; TRC#86, 2017).

Les revenus inégaux ne se limitent pas aux statistiques en matière d'emploi. Selon les recherches menées auprès de personnes retournant au travail après une blessure ou ayant développé une

incapacité au travail, les femmes, les immigrantes et immigrants et les minorités ethniques et linguistiques étaient plus susceptibles d'avoir de la difficulté à avoir accès à une indemnisation des accidents du travail et à des services de soins de santé (Gewurtz et coll., 2019). Une bonne compréhension des identités croisées d'une personne permet d'aborder les obstacles à l'emploi et les écarts de salaire auxquels les personnes en situation de handicap sont confrontées.

Les écarts en matière d'emploi et de salaire

L'éducation

Des recherches antérieures de Centraide de l'Est de l'Ontario ont cerné les barrières et défis que doivent affronter les jeunes personnes en situation de handicap tout au long de leur éducation (Quig, 2020). Les inégalités et le manque de soutien adéquat pendant les premières années peuvent s'aggraver et entraîner des résultats de l'emploi davantage défavorables à l'âge adulte. Voici certains des secteurs critiques relevés dans les recherches antérieures :

- les étudiantes et étudiants en situation de handicap sont orientés vers des programmes uniquement anglophones moins rigoureux sur le plan académique (Clandfield et coll., 2014);
- les étudiantes et étudiants vivant avec une incapacité ont souvent un accès défavorable à des mesures d'adaptation à l'école, même lorsque leurs besoins ont été déterminés;
- bon nombre d'étudiantes et étudiants de niveaux secondaire et postsecondaire en situation de handicap sont écartés des stages, des programmes co-op et des autres programmes d'apprentissage par l'expérience, contrairement à leurs pairs (Quig, 2020; Tompa et al., 2020).

Plus récemment, l'Ontario a convoqué une réunion du Comité d'élaboration des normes pour l'éducation de la maternelle à la 12^e année afin d'aborder les questions et préoccupations en matière d'accès à l'éducation pour les jeunes étudiantes et étudiants en situation de handicap. Les 197 premières recommandations du Comité ont été publiées en juin 2021, et le rapport final, y compris les commentaires du public sur ces recommandations, sera soumis au ministère des Services aux aînés et de l'Accessibilité de l'Ontario aux fins d'examen (Comité d'élaboration des normes pour l'éducation de la maternelle à la 12^e année, n.d.). La mise en œuvre de ces recommandations, qui se déroulera sur plusieurs années, est une étape importante pour lutter contre les obstacles éprouvés par les jeunes en situation de handicap et aider ces derniers à réussir dans leur enseignement primaire et par la suite, peu importe si des études postsecondaires ou une entrée directe sur le marché du travail sont prévues.

Le fait de détenir un diplôme d'études postsecondaires n'améliore pas les résultats de l'emploi pour les personnes en situation de handicap, et ne réduit pas l'écart en matière d'emploi entre les personnes vivant avec une incapacité et les autres, particulièrement celles ayant un handicap plus grave. Les diplômées et diplômés au niveau universitaire vivant avec une incapacité grave demeurent moins susceptibles d'obtenir un emploi que ceux sans incapacité ayant un niveau d'études secondaires ou inférieures (Quig, 2020). Une éducation mesurée en niveaux et titres de compétences n'est pas une solution universelle pour les personnes en situation de handicap,

particulièrement puisque 80 % des incapacités se manifestent entre l'âge de 16 ans et de 64 ans (Accenture, 2020). Par conséquent, même un système d'éducation parfaitement équitable axé uniquement sur les établissements d'enseignement et les jeunes ne résoudrait pas les préoccupations de la majorité des adultes en situation de handicap ayant l'âge de travailler.

Les préjugés et l'inconfort des employeurs

Les principales inquiétudes soulevées par les personnes en situation de handicap, les fournisseurs de services et les employeurs sont le sentiment d'inconfort et le manque de connaissances sur les personnes ayant une incapacité dans le milieu de travail, ainsi que les préjugés pendant le processus d'embauche et de maintien en poste, qui sont souvent inconscients. Ces problèmes peuvent se manifester à différents moments du parcours vers l'emploi. C'est pourquoi les employeurs doivent se soucier d'établir des processus de recrutement et d'avis accessibles tout en prenant en considération les façons d'appuyer les personnes en situation de handicap pendant leur formation et leur emploi au sein de l'organisme.

Dans le cadre d'un sondage mené auprès d'employeurs locaux au sujet des mesures d'adaptation mises à la disposition de leur personnel, bon nombre de répondantes et répondants se sont penchés principalement, voire uniquement sur l'aspect physique (postes de travail ergonomiques, toilettes accessibles, rampes pour fauteuils roulants) plutôt que l'aspect non physique (encadrement, formation et inclusion). Bien que les mesures d'adaptation physiques soient utiles, leur prévalence est énorme comparativement à la proportion réelle de personnes en situation de handicap ayant recours à des dispositifs d'aide à la mobilité ou ayant besoin de telles solutions physiques. Ces données s'alignent sur les constatations formulées quant à l'inconfort des employeurs de travailler avec des gens aux incapacités diverses. Par exemple, les employeurs éprouvent davantage d'inconfort face à des employées et employés ou des candidates et candidats souffrant de troubles de santé mentale que devant ceux aux limites physiques (Lindsay et coll., 2018; Lyubykh et al., 2021; Tompa et coll., 2020). Cet écart est sûrement attribuable à plusieurs raisons, y compris les stigmates sociaux associés aux problèmes de santé mentale et le fait qu'aux yeux de nombreux employeurs, les mesures d'adaptation physiques sont souvent plus simples à mettre en place que les mesures non physiques, qui pourraient exiger une formation sur la façon d'aborder les différents besoins. En outre, la majorité des mesures d'adaptation physiques sont uniques, en ce sens qu'elles visent à modifier un espace physique ou une tâche. Autrement, créer un environnement inclusif pour des incapacités mentales exige souvent d'affronter continuellement les obstacles comportementaux causés par des membres du personnel et des collègues tout au long de la carrière de la personne concernée (Padkapayeva et coll., 2017).

Une autre préoccupation soulevée par les employeurs locaux est le manque de formation et de confort des divers niveaux de cadres et des membres du personnel. Même si les répondantes et répondants croyaient que leur équipe de ressources humaines ou de cadres avait une bonne compréhension des défis en matière d'incapacités et de l'inclusion au travail,⁷ ce même confort n'existait pas chez les cadres et non-cadres individuels. Pour cette raison, des personnes en

7 Aucune statistique n'était immédiatement accessible afin d'expliquer pourquoi certains employeurs manifestaient davantage de confiance en leur capacité d'offrir un accès et des mesures d'adaptation. Cela est sans doute attribuable au manque de données disponibles permettant immédiatement de cibler et d'aborder les enjeux à cet effet. En mai 2020, le gouvernement du Canada a publié la Stratégie sur l'accessibilité au sein de la fonction publique du Canada, une feuille de route ayant pour but de préparer les employées et employés de la fonction publique à mener l'exemple et à devenir des modèles d'accessibilité pour les autres, tant au pays qu'à l'étranger. L'un des cinq principaux objectifs de la Stratégie visait à bâtir une fonction publique accessible (gouvernement du Canada, 2020).

situation de handicap travaillent souvent dans un environnement où leur gestionnaire immédiate ou immédiat, ainsi que leurs collègues les plus proches, ne disposent pas de la formation, des connaissances et du confort appropriés pour assurer un environnement de travail accessible et inclusif. L'une des conséquences notées à cet effet, soulevée par plusieurs employeurs, est que les gestionnaires distincts ne se sentaient pas suffisamment confortables ou confiants pour mener une évaluation de rendement ou offrir une rétroaction essentielle à leurs employées et employés en situation de handicap. Malheureusement, ce désir d'éviter de mal s'exprimer fait souvent en sorte qu'une ou un gestionnaire ne dit rien, ce qui limite les capacités de l'employée ou employé de progresser et de se perfectionner au travail. Les entretiens individuels peuvent être un outil très informatif et puissant. Ils constituent une occasion de demander aux employées et employés comment ils pourraient être mieux soutenus pour être plus efficaces au travail et de trouver des avenues appropriées plutôt que de tenter de trouver une solution complète applicable à toutes les personnes en situation de handicap (ce qui, nous le savons, est impossible).

Il est aussi important de noter les différences en matière d'accès aux ressources entre les grandes et les petites entreprises. Bien que les répondantes et répondants issus de grands organismes étaient plus susceptibles de signaler se sentir confiants à l'égard d'inclure les personnes en situation de handicap, ceux travaillant dans des petites entreprises ont indiqué que les ressources internes limitées engendraient fréquemment un surplus d'inconfort ou un manque d'accès à une formation appropriée. Les petits organismes, qui comptent pour un large pourcentage des employeurs de la région, particulièrement dans les zones rurales, ont moins de chances de disposer d'une équipe de ressources humaines ou d'une flexibilité de main-d'œuvre permettant de mandater une formation supplémentaire en plus des tâches associées aux postes. Certaines entreprises sous-traitent aussi les processus d'embauche et de formation à des organismes plus vastes, ce qui peut être ou ne pas être axé sur l'inclusion des personnes vivant avec une incapacité.

Les obstacles systémiques

Même si les employeurs ont beaucoup à faire pour aborder les préjugés et créer des processus davantage inclusifs, ils ne peuvent pas éliminer toutes les barrières. En effet, certains des obstacles à l'emploi pour les personnes en situation de handicap découlent de l'accumulation des enjeux systémiques. Par exemple, les fournisseurs de services locaux ont invoqué une tendance à la baisse du niveau de confiance chez la clientèle ayant fait face à une situation d'adversité ou de rejet dans sa recherche d'emploi. Un manque de confiance fait souvent en sorte que les gens postulent pour moins d'emplois, particulièrement ceux constituant un objectif de carrière de taille, ou qu'ils se retirent complètement du marché. De manière semblable, les personnes en situation de handicap sont moins susceptibles de nouer des liens sociaux dans leur quotidien, ce qui se traduit par des réseaux professionnels restreints et une moins grande probabilité de trouver des occasions au moyen de bouche-à-oreille ou de recommandations personnelles (Ottawa Employment Hub, 2020).

Ces désavantages ne se limitent pas à l'entrée sur le marché du travail. Les personnes vivant avec une incapacité affrontent des difficultés ou des retards lorsqu'elles tentent de faire progresser leur carrière, puisqu'elles ont de la difficulté à s'absenter pour obtenir des soins médicaux. Ceci est d'autant plus vraisemblable lorsqu'une incapacité se manifeste à l'âge adulte et que ces personnes ne peuvent pas poursuivre dans le même poste ou domaine. En dépit d'un vaste réseau de fournisseurs de services spécialisés dans l'aide des personnes en situation de handicap à atteindre leurs objectifs professionnels, ces dernières ne se sentent pas toutes à l'aise d'utiliser ces services.

Cela est souvent causé par les stigmates associés à la clientèle de tels fournisseurs, ou encore par la perception que ces fournisseurs desservent principalement les jeunes accédant au marché et qu'ils se penchent d'abord sur les postes au bas de l'échelle, moins désirables pour les gens à une étape avancée de leur carrière (Farquhar et coll., 2018).

Les obstacles systémiques à l'extérieur du travail

Plusieurs obstacles invoqués par les fournisseurs de services locaux et les personnes ayant vécu des expériences semblables n'étaient pas directement liés au processus d'emploi (compétences en entrevue, rédaction d'un curriculum vitae, expérience professionnelle). Il s'agissait plutôt de barrières dans d'autres facettes de la vie qui empêchaient les personnes en situation de handicap de prioriser la recherche d'un emploi.

Dans le cas de personnes qui font face à l'insécurité alimentaire, à un logement inabordable ou à l'incapacité de payer pour des soins médicaux, ces enjeux pourraient devoir prioriser l'avancement professionnel. De tels facteurs de stress financier s'avèrent une plus grande inquiétude pour les gens vivant avec une incapacité, puisqu'ils affrontent des dépenses et des taux de pauvreté supérieurs et que même ceux vivant au-dessus du seuil de pauvreté indiquent souvent être incapables de se procurer des soins médicaux (Morris et coll., 2018).⁸

Malgré les prestations provinciales offertes, comme le Programme ontarien de soutien aux personnes handicapées (POSPH), 40 % des Canadiennes et Canadiens en situation de handicap affirment se soucier de l'argent souvent ou constamment (Angus Reid Institute, 2021). Cela peut être attribuable à plusieurs facteurs, y compris les limites réelles et perçues de l'accès aux prestations mises à la disposition des Ontariennes et Ontariens vivant avec une incapacité. La structure du POSPH, qui comprend des avantages économiques et de santé, ainsi que la discrimination systémique qu'elle perpétue, peut réduire les prestations d'une personne rémunérée et avoir un effet dissuasif sur la recherche d'emploi (Gewurtz et coll., 2019). Cela dit, une partie de cet effet dissuasif peut aussi découler des préoccupations apparentes à l'égard de prestations inférieures, notamment à cause d'une désinformation ou d'hypothèses liées au programme. Un sondage récent a démontré que la majorité des Canadiennes et Canadiens, en situation de handicap ou non, ne connaissent pas très bien les ressources offertes aux personnes vivant avec une incapacité, et ont peu confiance en la capacité du gouvernement provincial de gérer ces avantages (Angus Reid Institute, 2021).

Cependant, il ne s'agit pas d'une simple question de marketing ou de sensibilisation. Parmi les personnes sondées, une majorité impressionnante de Canadiennes et Canadiens ayant recours aux dispositifs financiers offerts aux personnes en situation de handicap (c'est-à-dire les personnes les plus familières avec ceux-ci) ont indiqué que l'aide ne suffisait pas. En effet, 70 % des répondantes et répondants ont décrit les prestations comme étant inadéquates ou trop faibles (Angus Reid Institute, partie 4 : Perspectives on the Status Quo, paragr. 2, 2021). Cet écart entre les avantages disponibles et les dépenses nécessaires était d'autant plus évident pendant la crise sanitaire, qui continue de secouer le système social, d'amplifier les inégalités structurelles existantes et, possiblement, d'entraîner de nouvelles formes de désavantages ou d'inégalités (Pettinicchio et coll., p. 232, 2021). De plus, il est possible que la réponse du gouvernement fédéral face à la

8 Toutefois, lorsqu'on leur donne les outils et ressources nécessaires pour accéder à de l'aide financière et en santé, particulièrement en matière d'amélioration des traitements dans le domaine de la santé, de nombreuses personnes en situation de handicap « sont maintenant mieux en mesure de maintenir un poste, et s'attendent souvent à être capables de travailler plus longtemps que les générations antérieures » (Gignac et coll., p. 2, 2021, traduction libre).

pandémie n'ait pas tenu compte de toutes les personnes en situation de handicap, puisqu'il fallait atteindre un certain seuil financier pour être admissible à l'aide financière (Saba, 2021), et que les personnes vivant avec une incapacité étaient confrontées à une réduction des prestations gouvernementales au même moment. Lorsque la PCU a été lancée en mars 2020 pour prêter assistance à la population canadienne incapable de travailler, les sommes ont été établies à 2 000 \$ par mois pour « [aider] les [Canadiennes et] Canadiens à se payer des produits et des services essentiels comme le logement et la nourriture » (ministère des Finances Canada, paragr. 10, 2020, traduction libre). En revanche, une personne seule adhérant au POSPH et recevant des allocations pour besoins fondamentaux et refuge n'avait droit qu'à 1 169 \$ par mois (gouvernement de l'Ontario, 2022). Même si la PCU était un programme d'urgence temporaire, il est à noter que les montants des prestations variaient considérablement même s'ils avaient le même objectif de base d'aider les gens à se payer des services essentiels.⁹

Une stabilité financière accrue a aussi un impact élargi allant au-delà de la satisfaction des besoins fondamentaux. En 2017, le gouvernement libéral a lancé un petit projet pilote portant sur le revenu de base dans trois régions ontariennes.¹⁰ Bien que ce projet ait pris fin subitement après seulement un an, plutôt qu'après la période de trois ans prévue, plusieurs résultats significatifs ont été observés pour le groupe ayant reçu ce soutien. Ces personnes étaient non seulement mieux positionnées pour payer leurs biens et services essentiels, diminuant ainsi le besoin de recourir à une banque alimentaire, de faire des emprunts sur salaire et même d'accéder à des soins de santé, mais elles se sentaient aussi libérées du stress chronique associé à la pauvreté, ce qui leur a également permis de saisir de meilleures occasions. Un quart des participantes et participants se sont inscrits à un programme d'études ou à une formation axée sur des compétences, et plusieurs ont indiqué se sentir plus motivés à trouver un emploi mieux rémunéré (Ferdosi et coll., 2020). La sécurité financière découlant de ce revenu de base a permis aux participantes et participants d'assumer les coûts de ces occasions, puisque plusieurs devaient quitter leur poste ou réduire leurs heures de travail pour faire le saut vers une nouvelle ou meilleure carrière. Notamment, bon nombre de participantes et participants ont abandonné le POSPH et/ou le programme Ontario au travail pour prendre part au projet pilote portant sur le revenu de base et ont signalé que ces prestations étaient plus efficaces pour payer leurs dettes (Ferdosi et coll., 2020). Compte tenu de la durée écourtée du projet, de plus amples recherches seraient requises pour comprendre la vraie raison de ces résultats. Ceux-ci pourraient être partiellement attribuables à la somme d'argent fournie, bien que les allocations de revenu de base aient diminué pour les personnes recevant d'autres types de revenus.

9 Il est aussi important de noter que les avantages, selon leur version originale, s'appliquaient seulement aux Canadiennes et Canadiens ayant perdu la totalité ou une partie de leur revenu en raison de la pandémie. Ainsi, les personnes seules, y compris plusieurs en situation de handicap qui avaient déjà de la difficulté à se trouver un emploi avant la crise sanitaire, ne pouvaient ni accéder à la PCU, ni en bénéficier (Pettinicchio et coll., 2021).

10 En 2017, le gouvernement de l'Ontario a lancé un projet pilote sur le revenu de base mensuel dans trois régions : 1) Hamilton, Brantford et Brant County, 2) Thunder Bay, les municipalités d'Oliver Paipoonge, de Shuniah et de Neebing et les cantons de Conmee, d'O'Connor et de Gillies, et 3) Lindsay. La province a inscrit plus de 4 000 personnes au projet pilote et mobilisé 2 000 personnes de plus pour former un groupe comparatif n'ayant reçu aucune prestation, mais ayant participé activement à l'étude. Les décideuses et décideurs politiques ont choisi intentionnellement des communautés de moyenne taille, ainsi que des régions urbaines, rurales et mixtes pour que le projet pilote soit représentatif de la population ontarienne. Les régions ont été évaluées en fonction des besoins et indicateurs économiques, de la démographie et de la disponibilité des ressources et services locaux. Les participantes et participants, âgés de 18 à 64 ans, recevaient un faible revenu annuel (moins de 34 000 \$ par personne et moins de 48 000 \$ par couple) (gouvernement de l'Ontario, 2020).

On pourrait avancer la possibilité de mettre en œuvre un programme d'allocation universelle, qui procurerait encore plus d'avantages aux personnes en situation de handicap, comme constaté dès le début du projet pilote ontarien. Bien que cette solution ne soit pas largement reconnue comme une politique viable par les administrations publiques,¹¹ bon nombre d'économistes et d'universitaires estiment qu'elle serait avantageuse non seulement pour les groupes visés par de tels programmes, mais aussi pour la société dans son ensemble. Depuis les derniers siècles, l'allocation universelle a été définie d'une myriade de façons par les universitaires. Cependant, on s'entend pour dire que lorsqu'elle est mise en place convenablement, elle a l'avantage d'offrir « une allocation mensuelle en espèces à tous les membres d'une communauté, sans examen des ressources,¹² [...] sans condition et, dans la plupart des cas, à un niveau suffisamment élevé pour vivre sans insécurité économique » (Bidadanure, 2019, p. 481, traduction libre).¹³

En outre, dans le contexte pandémique, les conversations entourant ce à quoi pourrait ressembler l'allocation universelle, particulièrement après la reprise postpandémique, sont issues de programmes déjà mis en place (PCU, Prestation canadienne de la relance économique) sous réserve qu'elle puisse devenir une solution à long terme au Canada, où « le contexte économique changeant comprend de plus en plus des conditions d'emploi et un revenu précaires » (Ståhl et MacEachen, p. 3, 2021, traduction libre).

Le soutien financier supplémentaire pour les personnes en situation de handicap, y compris les prestations d'invalidité proposées par le gouvernement fédéral, ont un large soutien populaire au Canada, tant chez les personnes ayant une incapacité que les autres (Angus Reid Institute, 2021). Ce type de soutien financier entraînera probablement des résultats semblables à ceux du projet de revenu de base : amélioration du mieux-être, meilleure aptitude à payer pour des produits et services essentiels, sécurité financière pour chercher un travail mieux rémunéré et plus gratifiant. Toutefois, les paiements individuels n'élimineront pas toutes les barrières auxquelles les personnes en situation de handicap sont confrontées dans leur parcours vers l'emploi. Une infrastructure inadéquate est susceptible de constituer un obstacle de taille, particulièrement pour les personnes en situation de handicap ayant recours aux transports en commun, souvent infiables dans les zones urbaines ou inexistantes dans les zones rurales (Tompa et coll., 2020). Faute d'accès à un transport fiable, les possibilités d'emploi deviennent restreintes sur le plan géographique, et les chercheuses et chercheurs d'emploi ont moins de choix. Même si le fait de déménager plus près d'un emploi souhaité est une avenue possible, elle s'avère coûteuse pour la majorité des gens, et peut éloigner ces derniers de leur réseau de soutien existant (famille, amies et amis, fournisseurs de soins de santé), une solution pratiquement irréalisable pour les personnes en situation de handicap ayant largement recours à ce réseau pour combler leurs besoins quotidiens (Dabaghi-Pacheco, 2020).

11 Il s'agit d'un concept qui préoccupe plusieurs économies et pays développés, ceux-ci alléguant qu'il serait difficile à mettre en œuvre et à exploiter, en plus de dissuader les gens recevant l'allocation universelle de chercher un emploi (Lucchesi et coll., 2020).

12 L'examen des ressources est un processus selon lequel l'accès d'une personne à des produits ou services dépend de son aptitude financière à les payer selon des critères préétablis. (Diabète Canada, n. d.).

13 Bon nombre d'universitaires, de partisans et de partisanes de l'allocation universelle croient qu'elle peut (ou pourrait) remplacer tous les autres soutiens publics et ainsi changer involontairement le système de sécurité sociale tel que nous le connaissons, puisqu'elle entraîne des avantages pour les personnes en situation de handicap, y compris celles vivant avec des identités croisées (notamment en ce qui a trait au sexe, à la race ou à l'orientation sexuelle) (Straubhaar, 2017; Parolin & Siöland, 2020).

Le rôle de la divulgation et des mesures d'adaptation au travail

Dans le cadre des conversations sur l'appui des personnes en situation de handicap et la création d'un milieu de travail inclusif, bon nombre d'employeurs ont signalé entamer le processus lorsqu'un membre du personnel ou une chercheuse ou un chercheur d'emploi divulgue un besoin d'adaptation. En revanche, les personnes en situation de handicap indiquent se sentir souvent hésitantes et peu disposées à divulguer leur incapacité à leur employeur actuel ou potentiel de peur de faire face à de la discrimination ou à une attention indésirable de la part de l'employeur ou des collègues, particulièrement si elles ne sont pas certaines si l'employeur serait en mesure de répondre à leurs besoins. Ces perspectives contradictoires peuvent entraîner des situations où les employeurs attendent que les personnes en situation de handicap divulguent leur incapacité avant d'agir, et où les personnes en situation de handicap attendent que l'employeur donne un signe de vouloir créer un espace inclusif et accessible avant de signaler leur incapacité en toute quiétude.

Ces préoccupations se reflètent aussi dans les statistiques. Bien que 67 % des employeurs affirment que leur entreprise appuie les personnes en situation de handicap, seulement 20 % des employées et employés vivant avec une incapacité estiment que leur entreprise s'engage pleinement à combler leurs besoins (Accenture, 2020). En particulier, la vaste majorité (80 %) des personnes en situation de handicap qui occupent un poste de direction ou de gestion au sein de leur organisme déclarent qu'elles ne sont pas entièrement transparentes quant à leur incapacité, ce qui suggère l'existence d'un lien négatif réel ou perçu entre la divulgation d'une incapacité et l'avancement professionnel (Accenture, 2020).

Pour bien comprendre les enjeux associés à la divulgation, il est important de souligner qu'il en existe plusieurs types et que les personnes en situation de handicap n'ont pas toutes besoin de mesures d'adaptation au travail. Par conséquent, bien que les réflexions sur la divulgation et les mesures d'adaptation aillent souvent de pair, il s'agit de deux préoccupations distinctes. En fait, seulement 37 % des personnes en situation de handicap sur le marché du travail ontarien ont indiqué avoir besoin de mesures d'adaptation (Morris, 2019). Cependant, il pourrait être avantageux pour les employeurs souhaitant évaluer la diversité et l'inclusivité de leur organisme de demander à leur personnel de divulguer les incapacités de manière agrégée et anonyme. Ce processus permet de relever des écarts et des obstacles en matière de recrutement, d'embauche et de maintien en poste des personnes en situation de handicap en général sans qu'elles aient à dévoiler leur incapacité dans une demande de mesures d'adaptation. Les conversations sur la divulgation doivent donc tenir compte du type de divulgation et de ses objectifs, et la divulgation en tant que telle ne doit pas être confondue avec une demande de mesure d'adaptation.

Les risques de divulguer une incapacité au travail

Pour les personnes en situation de handicap, le choix de divulguer ou non une incapacité et du moment de le faire est très personnel, et il existe une variété de facteurs pouvant influencer la décision. Les personnes n'ayant pas besoin de mesures d'adaptation ou pouvant subvenir à leurs besoins à l'aide des dispositifs déjà en place (congé de maladie, horaire de travail flexible)¹⁴ pourraient ne pas voir d'avantage à divulguer leur incapacité. D'un autre côté, il y a un risque évident que l'employeur affiche des stigmates ou des préjugés, qu'ils soient intentionnels ou inconscients.

La décision n'est pas plus simple pour les personnes ayant besoin de mesures d'adaptation. Parmi les préoccupations communes soulevées par les personnes en situation de handicap pendant les réflexions communautaires, notons le risque que la politique de pure forme ou l'octroi de mesures d'adaptation mette à l'écart ou isole la personne vivant avec une incapacité de ses collègues. Ce risque est particulièrement élevé dans les milieux où l'horaire, les tâches, l'équipement et d'autres aspects du poste sont hautement normalisés. Par exemple, dans un organisme où l'on s'attend à ce que tous les membres du personnel commencent à travailler à 8 h pile, une personne dont les mesures d'adaptation consisteraient à arriver plus tard pourrait hésiter à demander ou mettre en œuvre des mesures d'adaptation, puisque l'incapacité sauterait aux yeux des collègues et pourrait forcer cette personne à divulguer sa situation à tout l'organisme plutôt qu'à la direction ou aux ressources humaines seulement.¹⁵ Il y a aussi un risque que le membre du personnel se sente obligé de divulguer la nature exacte de son incapacité en plus de demander des mesures d'adaptation, ce qui pourrait entraîner de la discrimination. Une observation commune des employeurs et fournisseurs de services dans notre région est que les employeurs et les gestionnaires ressentent souvent plus d'inconfort lorsqu'ils travaillent avec une personne vivant avec un problème de santé mentale, comparativement aux personnes ayant une incapacité physique. Selon des recherches, cet enjeu ne se limite pas à notre région géographique. Une étude a notamment permis de constater que les employeurs sont beaucoup plus susceptibles de réagir négativement ou d'avoir des inquiétudes par rapport au rendement de l'employée ou employé si la demande de mesures d'adaptation est liée à un trouble psychologique plutôt qu'à une incapacité physique ou inconnue. Tel est le cas même si l'historique professionnel et la demande spécifique de mesures d'adaptation de cette personne étaient identiques (Lyubykh et coll., 2021).

Encore, d'autres personnes en situation de handicap pourraient ne pas avoir la possibilité de divulguer une incapacité ou même d'accéder au marché du travail en raison d'un manque de mesures d'adaptation requises, et ce même si elles aimeraient poursuivre une occasion d'emploi.

14 Les employeurs qui incorporent des mesures d'adaptation de base au sein de leur organisme communiquent aux personnes en situation de handicap – et à l'ensemble des membres du personnel – qu'elles ont toutes leur place et que leurs besoins ont été anticipés au moment d'élaborer les normes et politiques en milieu de travail.

15 Lorsqu'une plus grande flexibilité et accessibilité dans le milieu de travail font partie de la norme, le besoin d'intégrer des mesures d'adaptation et le risque que les personnes en situation de handicap « soient forcées » à divulguer leur situation aux collègues s'en trouvent réduits.

Il peut y avoir une différence frappante entre les mesures d'adaptation disponibles dans le domaine de l'éducation (si l'on présume qu'il est facile d'y accéder),¹⁶ y compris dans les établissements secondaires et postsecondaires,¹⁷ et celles offertes dans la majorité des milieux de travail (Farquhar et coll., 2018). En effet, cet écart pourrait aider à expliquer pourquoi relativement peu d'Ontariennes et Ontariens en situation de handicap sur le marché du travail ont besoin de mesures d'adaptation, particulièrement lorsque l'on compare ces données avec le nombre d'étudiantes et étudiants ayant accès à des mesures d'adaptation par l'entremise d'un plan d'enseignement individualisé ou d'un bureau de services aux personnes vivant avec une incapacité.

Les avantages de divulguer une incapacité au travail

Il est important de noter que les personnes en situation de handicap ne peuvent pas toutes choisir de divulguer ou non leur incapacité. Les personnes se servant d'aides à la mobilité ou ayant des marqueurs visibles ne disposent pas des mêmes options que les personnes dont l'incapacité est invisible. Pour les incapacités visibles, la décision peut tourner autour du moment auquel le sujet devrait être abordé plutôt que du choix de divulguer l'incapacité tout court. Malgré les risques de faire face à des préjugés ou d'autres conséquences négatives au travail par suite d'une divulgation, le fait de dévoiler une incapacité peut avoir des avantages indéniables. Des recherches démontrent que les personnes qui divulguent une incapacité dans un environnement sécuritaire constatent une amélioration du moral, une meilleure intégration dans l'équipe et une vie active prolongée, même lorsqu'aucune mesure n'est requise ou demandée (Lindsay et coll., 2018).

Une autre étude a déterminé que les membres du personnel qui divulguent une incapacité au travail sont 30 % plus engagés que ceux qui ne le font pas, ce chiffre ayant été mesuré par le niveau de satisfaction, la confiance et le sentiment d'appartenance au travail (Henneborn, 2021). De façon éclairée, ces avantages se manifestent pour les gens qui se trouvent dans un environnement de travail sécuritaire, accueillant et inclusif; ainsi les employeurs doivent veiller à offrir un tel environnement avant que les gens se sentent suffisamment confortables pour divulguer leur incapacité et à tirer parti de ces avantages.

Comme mentionné précédemment, les personnes en situation de handicap ne peuvent pas toutes choisir de divulguer ou non leur incapacité. Cependant, lorsque les employeurs offrent à leur personnel un environnement sécuritaire et un espace où cerner les mesures d'adaptation requises,

16 Dans un rapport daté de 2017, la Commission canadienne des droits de la personne a discuté de la question des mesures d'adaptation et des soutiens équitables pour les étudiantes et étudiants en situation de handicap. Il est important de noter que les données étudiées (qui n'excluaient pas les membres des Premières Nations vivant sur les réserves, les personnes vivant dans des logements collectifs et les données sur le sexe, et qui combinaient certaines régions lorsque les données étaient rares) indiquaient que bon nombre d'étudiantes et étudiants avaient de la difficulté à obtenir des mesures d'adaptation et faisaient face à un manque de « soutien institutionnalisé, de financement, de programmes et d'infrastructures nécessaires pour accéder à un niveau d'éducation semblable à celui offert à leurs collègues sans incapacité, et à en tirer parti ». (Commission canadienne des droits de la personne, p. 1 et 2, 2017).

17 Des universitaires ont aussi noté que pour aborder les enjeux en matière d'accessibilité, il faut adopter une approche holistique pour cerner les écarts sur le plan de la réussite entre les étudiantes et étudiants en situation de handicap et les autres, puisque l'expérience de ces personnes est influencée par plusieurs facteurs. La majorité de ces facteurs n'englobent pas directement les étudiantes et étudiants, mais plutôt le système (Ogundokun & Hamel, 2020). De plus, les étudiantes et étudiants ayant perdu une partie de leurs mesures d'adaptation en passant du niveau secondaire au niveau postsecondaire ont constaté une baisse de leur moyenne générale et de leur potentiel de réussite des cours de première année. Des études ont aussi démontré que les étudiantes et étudiants vivant avec une incapacité auraient pu avoir eu besoin de plus de temps pour obtenir leur diplôme, ou n'en n'ont pas obtenu (Parsons et coll., 2021).

les personnes vivant avec une incapacité ressentent un plus grand sentiment d'appartenance, dans un milieu exempt de préjugés et de jugement. En outre, les employeurs peuvent se pencher sur l'appui d'un environnement inclusif propice à la divulgation, notamment en communiquant leur engagement continu envers la diversité, l'inclusion et l'accessibilité. Le fait de communiquer et de démontrer proactivement cet engagement favorise un environnement où le personnel se sent plus à l'aise d'autoidentifier ses expériences et ses besoins en matière d'adaptation.

L'intégration d'une culture d'inclusion et les lacunes de la formation sur les préjugés

Des employeurs locaux ont indiqué que leur accès à la formation variait considérablement, tant sur le plan de la fréquence de l'offre que sur celui de la variété des membres du personnel y prenant part. Plusieurs entreprises de plus petite taille ont affirmé avoir été au courant de formations et ressources dans le domaine sans les rendre obligatoires pour leur personnel. D'autres organismes ont indiqué qu'ils poursuivaient régulièrement de telles occasions, mais que bon nombre d'entre elles visaient seulement les cadres ou les gestionnaires clés et qu'elles n'étaient pas offertes à tout le personnel.

Malheureusement, la plupart de la formation sur l'inclusion des personnes en situation de handicap porte principalement sur le modèle des préjugés inconscients et prétend combattre ces derniers en informant les participantes et participants de leurs propres comportements discriminatoires et préjugés inconscients. Toutefois, des recherches existantes dans le domaine indiquent que le simple fait de relever les préjugés inconscients d'une personne n'est pas efficace ou viable à long terme, et qu'il n'aborde pas les changements systémiques et organisationnels requis pour créer véritablement un environnement inclusif et diversifié (Forscher et coll., 2019; Forscher et al., 2017; Pritlove et coll., 2019; Payne et coll., 2017). Puisque les préjugés envers les personnes en situation de handicap au travail sont de nature systémique, les solutions doivent l'être également et ne peuvent pas reposer sur une seule personne, qu'elle soit une chercheuse ou un chercheur d'emploi ayant une incapacité ou encore une ou gestionnaire responsable de l'embauche. Les formations, comme la série d'ateliers *Élaborons des pratiques d'emploi accessibles* du PAIRE, traitent non seulement des préjugés, mais offrent aussi des stratégies et trucs proactifs à intégrer pour favoriser le changement systémique au sein des organismes. De plus, le PAIRE dispose d'un programme de formation approfondi selon lequel les professionnelles et professionnels en ressources humaines peuvent discuter de la diversité et de l'inclusion, une autre solution ayant une incidence positive à long terme sur les pratiques d'emploi équitables.

Créer une culture d'inclusion et propulser le changement dans le milieu de travail peut être une tâche colossale, mais, selon les recherches, surmonter les barrières initiales de l'embauche d'une personne en situation de handicap favorise une meilleure inclusion dans le futur. Les employeurs ayant embauché au moins une personne vivant avec une incapacité sont plus susceptibles d'en embaucher d'autres à l'avenir, et ils signalent en général un sentiment positif à l'idée d'inclure d'autres personnes en situation de handicap dans leurs effectifs (Lindsay et coll., 2018). Cela montre que le fait de créer un espace pour tisser des liens initiaux entre les employées et employés

potentiels et les employeurs, comme tirer parti d'un programme d'adéquation professionnelle postsecondaire ou d'un fournisseur de services tiers, peut être un moyen efficace d'entamer le parcours vers l'inclusion plutôt que d'offrir de la formation sur les préjugés inconscients dans l'espoir d'améliorer les pratiques d'embauche.

Bien sûr, l'inclusion ne se limite pas au processus d'embauche. Le maintien en poste des personnes en situation de handicap est tout aussi important pour créer des milieux de travail inclusifs, et le simple fait d'embaucher une personne ayant une incapacité ne signifie pas qu'elle se retrouvera dans un environnement de travail accueillant et accessible. Comme dans le cas des discussions sur la divulgation, une façon pour les employeurs de bien attirer et maintenir en poste les personnes en situation de handicap est de normaliser une variété de styles et d'options de travail permettant de structurer les démarches et d'obtenir les outils nécessaires pour travailler efficacement. Ainsi, les employeurs peuvent créer une approche de « concept universel », comme l'éclairage efficace, les poignées de porte accessibles, les fauteuils ajustables, les postes de travail ergonomiques et les moyens de communication alternatifs (Northwest ADA Center, 2017). Cela ne veut pas dire pour autant qu'un style de travail ou une mesure d'adaptation sera accessible de manière universelle, mais plutôt qu'il faut intégrer la flexibilité et la diversité d'emblée pour que tous les membres du personnel, tant les personnes en situation de handicap que les autres, puissent persévérer.

Les faits connus dans nos communautés

Bien sûr, les communautés urbaines, périurbaines et rurales de l'est de l'Ontario ont leurs propres besoins et inquiétudes. Sur le marché du travail d'Ottawa, il faut souligner deux enjeux très importants :

- une hausse de la demande de bilinguisme, largement attribuable à la prévalence du travail au sein du gouvernement fédéral à Ottawa;
- le nombre d'emplois exigeant un diplôme d'études postsecondaires, même pour les postes n'ayant pas une telle exigence dans d'autres régions (Ottawa Employment Hub, 2018);
- l'inquiétude face à la hausse de la demande de diplômes peut être causée par la grande concentration d'établissements postsecondaires à Ottawa, qui entraîne des bassins d'emploi davantage compétitifs sur le plan des diplômes.

Les employeurs et les fournisseurs de services dans les zones rurales sont nettement plus susceptibles de signaler des obstacles en matière de transport et d'accès à l'emploi comme principaux enjeux chez les personnes en situation de handicap. De plus, la population est plus âgée dans les comtés de Lanark et de Renfrew, ainsi que dans Prescott et Russell, que celle d'Ottawa (Le Conference Board du Canada, 2021). Le vieillissement de la population soulève plusieurs inquiétudes pour les marchés du travail locaux : non seulement les résidentes et résidents plus âgés quittent-ils le bassin de main-d'œuvre, mais ils sont aussi plus à risque d'avoir besoin de soins médicaux, ce qui entraîne une demande accrue de travailleuses et travailleurs dans le domaine de la santé dans la région.

Les données démographiques sur l'âge sont particulièrement préoccupantes dans le comté de Lanark, où près de 27 % de la main-d'œuvre est âgée de plus de 55 ans (Le Conference Board du Canada, 2021). Bien que ce comté connaisse l'une des plus grandes croissances dans la province, Centraide de l'Est de l'Ontario a entendu des partenaires communautaires régionaux dire que cette hausse est largement causée par l'arrivée de personnes plus âgées dans la région, dont plusieurs étaient déjà retraitées. Par exemple, la population âgée de 65 ans et plus dans le comté de Lanark a connu une hausse de 24 % au cours des cinq dernières années, tandis que celle de moins de 20 ans n'a que très peu augmenté pendant la même période. Cette tendance vers la hausse a causé une pression sur le marché du travail local et le besoin d'attirer des travailleuses et travailleurs plus jeunes pour soutenir l'économie. De plus, dans le passé, la région a eu de la difficulté à attirer en grand nombre des immigrantes et immigrants, dont plusieurs ont des compétences et de l'expérience significatives.

La pandémie de COVID-19 continue d'affecter le marché du travail dans notre région. Elle a notamment un effet sur bon nombre d'employeurs, particulièrement ceux dans les domaines de la vente, de la restauration et des soins de santé, qui indiquent avoir de la difficulté à trouver des talents pour remplir leurs postes. Bien que cette situation soit communément vue comme une pénurie de main-d'œuvre, les conversations avec les fournisseurs de services et autres intervenantes et intervenants ont suggéré que l'enjeu est plus complexe qu'un seul manque de personnel. En effet, les fournisseurs de services qui collaborent directement avec des chercheuses et chercheurs d'emploi ont signalé qu'un nombre important de leurs clientes et clients sont disposés à travailler, mais qu'ils ont changé leurs priorités et sont moins enclins à vouloir travailler dans un poste orienté vers la clientèle ou un poste semblable, de peur que leur risque d'exposition au virus soit plus élevé.¹⁸ Les employeurs qui ont de la difficulté à embaucher pourraient diversifier et élargir leurs bassins de talents en recrutant des membres de groupes sous-représentés, comme les personnes en situation de handicap. Cette expansion pourrait être réalisée en créant un environnement de travail plus attrayant qui offre des options de télétravail, de la formation en milieu de travail et/ou des salaires plus élevés, lorsque possible, ainsi qu'en mettant en place des protocoles de sécurité qui réduisent les risques d'infection transmise par l'air (surveillance et filtration de l'air, fourniture de masques N95, exigences en matière de vaccination, tests fréquents). Toutefois, les consultations initiales auprès d'employeurs et d'autres intervenantes et intervenants suggèrent que ces possibilités n'ont pas encore été exploitées. Selon les fournisseurs de services, le caractère urgent de la pénurie de main-d'œuvre a mené des employeurs à orienter leur recrutement vers des personnes qui peuvent commencer immédiatement, ont besoin de peu de formation et excellent dans de multiples rôles au sein d'un organisme, ces caractéristiques causant plus d'obstacles pour les chercheuses et chercheurs d'emploi vivant avec une incapacité qui pourraient avoir besoin d'un supplément de soutien en milieu de travail ou de mesures d'adaptation.

18 Plus particulièrement, les travailleuses et travailleurs de première ligne font déjà face à une sécurité financière précaire. Aussi, la pandémie n'a fait qu'amplifier leur risque déjà élevé d'exposition à des virus, y compris la maladie à coronavirus (Pettinicchio et coll., 2021; Gignac et al., 2021), ce qui accentue l'importance que les politiques de soutien liées à la crise sanitaire abordent la peur et les inquiétudes à l'égard du risque de maladie grave et de mort causé par la COVID-19.

Recommandations

Le présent rapport vise à déterminer les enjeux et obstacles sous-jacents auxquels font face les personnes en situation de handicap dans leur parcours vers l'emploi. Ce faisant, Centraide de l'Est de l'Ontario s'est basé sur une vaste gamme de statistiques existantes, des recherches dans le domaine, ainsi que les résultats de plusieurs conférences axées sur l'emploi et les incapacités. Ce rapport est aussi fondé sur l'expérience de personnes en situation de handicap ayant fourni des commentaires tout au long du projet, ainsi que sur les principales recherches menées dans le cadre de réflexions et de groupes de discussion avec des intervenantes et intervenants locaux. Parmi ces intervenantes et intervenants, notons des fournisseurs de services d'emploi et des membres de la communauté ayant un intérêt direct dans ces questions dans la ville d'Ottawa, dans les comtés de Lanark et de Renfrew, ainsi que dans Prescott et Russell. Dans cet esprit, les recommandations ci-dessous ont été formulées en réaction directe aux recherches et données soulignées dans le présent rapport.

Regarder la situation en tenant compte de la pandémie était un autre facteur important à prendre en considération pour ces recommandations. Cela comprend l'enjeu émergent de la COVID-19 de longue durée et l'incidence qu'elle aura sur les employées et employés et le soutien des personnes en situation de handicap. De nouvelles données commencent à démontrer les conséquences pour la santé de la COVID-19. Par exemple, la COVID-19 de longue durée peut avoir une incidence sur la santé physique et mentale des personnes s'étant rétablies de la maladie, potentiellement en créant le besoin d'intégrer des soutiens supplémentaires si une incapacité de longue durée se manifeste chez quelqu'un qui n'était pas en situation de handicap auparavant. Selon les études sur la pandémie, on estime qu'il pourrait devenir de plus en plus urgent d'intégrer de meilleurs soutiens et mesures d'atténuation pour les personnes qui reviennent au travail après s'être rétablies de la maladie (Razak, et coll., 2021).

En partageant ces constatations, Centraide de l'Est de l'Ontario fera ce qui suit :

- continuer de rassembler la communauté par l'entremise de l'initiative PAIRE pour appuyer la formation des employeurs, l'accessibilité et l'inclusion dans les milieux de travail à l'échelle de l'Est ontarien;
- tirer parti de nos réseaux pour coordonner la rétroaction de la communauté afin de conseiller tous les ordres du gouvernement;
- promouvoir et offrir la série d'ateliers *Élaborons des pratiques d'emploi accessibles*, qui aidera les employeurs à adopter des pratiques de recrutement et d'embauche plus inclusives et accessibles;
- appuyer les stratégies de création de la richesse communautaire qui tiennent compte des personnes en situation de handicap en se penchant sur une reprise économique équitable après la pandémie. Cela pourrait englober un investissement dans les entreprises sociales qui haussent les niveaux d'emploi des personnes en situation de handicap et bâtissent les capacités de la communauté à l'aide de pratiques de création de la richesse communautaire, comme l'approvisionnement socialement responsable et les ententes sur les avantages pour les communautés, qui appuient une reprise et une croissance économiques inclusives et équitables.

Voici les recommandations de Centraide de l'Est de l'Ontario en vue d'améliorer les résultats de l'emploi pour les personnes en situation de handicap.

Recommandations à l'intention des employeurs

- Être conscients du fait qu'ils emploient probablement déjà des personnes en situation de handicap et chercher activement à obtenir des commentaires du personnel sur l'accessibilité et l'inclusion en milieu de travail.
- Tirer parti des réseaux locaux comme le PAIRE pour apprendre des partenaires communautaires et avoir accès à un bassin de talents de personnes en situation de handicap pratiquement inexploité.
 - Évaluer les pratiques de recrutement en vigueur afin de cerner les obstacles à l'emploi pour les personnes vivant avec une incapacité; obtenir les commentaires des expertes et experts communautaires; s'engager à apporter des changements systémiques dans leur milieu de travail pour qu'il soit davantage inclusif, accessible et adapté; et rehausser la représentation des personnes en situation de handicap au travail.
- Accroître les efforts liés aux questions d'incapacité, d'accessibilité et d'inclusion au-delà du recrutement pour veiller à ce que leur organisme s'investisse tout autant dans l'appui, le maintien en poste et la promotion d'employées et employés vivant avec une incapacité pendant leur carrière. La série d'ateliers *Élaborons des pratiques d'emploi accessibles* du PAIRE est un excellent point de départ.
- Créer un environnement de travail flexible, dans la mesure du possible, et tirer parti d'un concept universel tant dans les pratiques de travail que dans le milieu de travail physique. Cet objectif pourrait être atteint en offrant un horaire de travail flexible, des options de télétravail et/ou un accès à une variété d'avantages sociaux. La flexibilité dans le milieu de travail est de loin la mesure d'adaptation la plus demandée par des personnes en situation de handicap (Morris, 2019), une mesure devenant même une attente de la part de tout le personnel (Wright et coll., 2021).
- Développer les ressources à l'intention du personnel ou les groupes d'affinité pour que les personnes en situation de handicap puissent réduire leur isolement et bâtir un sentiment de communauté au travail. Ces efforts pourraient aider les membres du personnel à se sentir plus appuyés et confortables dans la divulgation de leur incapacité, tout en atteignant une hausse des niveaux de maintien en poste.

Recommandations à l'intention du gouvernement

- Consulter les membres des communautés locales, y compris les personnes en situation de handicap, pour tirer parti de leurs connaissances, de leur expertise et de leur vécu en vue d'élaborer, de planifier, de mettre en œuvre et d'évaluer des programmes qui auront une incidence sur les personnes vivant avec une incapacité, tout en gardant à l'esprit les répercussions des infrastructures et des obstacles systémiques en matière d'accès à l'emploi (accès numérique, transport).
 - Les expertes et experts qui racontent leur vécu dans le cadre des consultations doivent être reconnus de manière appropriée en étant bien rémunérés. Ainsi, nous reconnaissons leurs compétences uniques et la valeur qu'ils ajoutent à l'élaboration de politiques, à la planification et au recrutement en général, et veillons à ce que les personnes en situation de handicap cessent de fournir volontairement leurs connaissances.
 - Les consultations doivent être menées de manière respectueuse et appropriée sur le plan culturel en adoptant une perspective qui tient compte des traumatismes.
- Compte tenu des incidences positives immédiates du projet pilote sur le revenu de base en Ontario, mener plus de recherches et/ou un projet pilote plus exhaustif qui aideraient à évaluer les résultats à plus long terme.
- Financer des recherches sur les concepts universels comme pratique exemplaire en milieu de travail.
- Utiliser un modèle d'amélioration continue qui tient compte des opinions des gens visés par les programmes, y compris les personnes en situation de handicap, les employeurs, les fournisseurs de services et d'autres parties.

Références

- Accenture. (2020). *Enabling Change: Getting to Equal 2020: Disability Inclusion*.
- Angus Reid Institute. (2021, June 22). *Canadians Concerned About Disability Poverty, On-Board with Proposed New National Benefit*. Retrieved from Angus Reid Institute: <https://angusreid.org/disability-poverty-benefit/>
- Bidananure, J. U. (2019). The Political Theory of Universal Basic Income. *Annual Review of Political Science*, 481-501.
- Clandfield, D., Curtis, B., Galabuzi, G.-E., Vicente, A. G., Livingstone, D., & Smaller, H. (2014). *Restacking the Deck: Streaming by class, race and gender in Ontario schools*. Ottawa: The Canadian Centre for Policy Alternatives.
- Commission, Canadian Human Rights. (2017). *Left Out: Challenges faced by persons with disabilities in Canada's schools*. Canadian Human Rights Commission.
- Dabaghi-Pacheco, O. (2020, May 5). People with Disabilities Forced to Rely on Family as PSW Options Dwindle. *CBC*.
- Department of Finance Canada. (2020, March 25). *Government Introduces Canada Emergency Response Benefit to Help Workers and Businesses*. Retrieved from Government of Canada: <https://www.canada.ca/en/department-finance/news/2020/03/introduces-canada-emergency-response-benefit-to-help-workers-and-businesses.html>
- Department of Justice Canada . (2022, May 13). *Accessible Canada Act*. Retrieved from Justice Laws Website: <https://laws-lois.justice.gc.ca/eng/acts/A-0.6/page-1.html>
- Diabetes Canada. (n.d., 01 12). *Means testing*. Retrieved from Diabetes Canada - Advocacy & Policies: <https://www.diabetes.ca/advocacy---policies/our-policy-positions/means-testing>
- Dunne. (2021, August 2). *Desperate employers dangle signing bonuses to lure in workers*.
- Employment and Social Development Canada. (2022, 03 03). *Hire persons with disabilities*. Retrieved from ESDC Campaigns and promotions: <https://www.canada.ca/en/employment-social-development/campaigns/hiring-persons-disabilities.html>
- Farquhar, A., Haan, M., Hawkins, K., Mantis, S., Padkapayeva, K., Saunders, R., . . . Winkler, M. (2018). *Moving Forward Together: A Canadian Strategy for Disability and Work*.
- Ferdosi, M., McDowell, T., Lewchuk, W., & Ross, S. (2020). *Southern Ontario's Basic Income Experience*.
- Forscher, P. S., Lai, C. K., Axt, J. R., Ebersole, C. R., Herman, M., Devine, P. G., & Nosek, B. A. (2019, September). A Meta-Analysis of Procedures to Change Implicit Measures. *Journal of Personality and Social Psychology*, 117(3), 522-559.
- Forscher, P. S., Mitamura, C., Dix, E. L., Cox, W. T., & Devine, P. G. (2017, September). Breaking the Prejudice Habit: Mechanisms, Timecourse, and Longevity. *Journal of Experimental Social*

Psychology, 72, 133-146.

Gewurtz, R., Premji, S., & Holness, D. (2018). The Experiences of Workers Who Do Not Successfully Return to Work Following a Work-Related Injury. *Work*, 61, 537-549.

Gewurtz, R., Tompa, E., Oldfield, M., Lahey, P., Irvin, E., Samosh, D., . . . Johnston, H. (2019). *Financial Incentives to Promote Employment of People with Disabilities: When and How Do They Work Best?* Institute for Work and Health.

Gignac, M. A., Shahidi, F. V., Jetha, A., Kristman, V., Bowring, J., Cameron, J. I., . . . Ibrahim, S. (2021). Impacts of the COVID-19 pandemic on health, financial worries, and perceived organizational support among people living with disabilities in Canada. *Disability and Health Journal*, 1-10.

Government of Canada. (2020, May 7). *Table of Contents: Accessibility Strategy for the Public Service of Canada*. Retrieved from Government of Canada: <https://www.canada.ca/en/government/publicservice/wellness-inclusion-diversity-public-service/diversity-inclusion-public-service/accessibility-public-service/accessibility-strategy-public-service-toc.html>

Henneborn, L. (2021, June 28). *Make it Safe for Employees to Disclose Their Disabilities*. Retrieved from Harvard Business Review: https://hbr.org/2021/06/make-it-safe-for-employees-to-disclose-their-disabilities?utm_source=CERIC+Subscriptions&utm_campaign=4c795cd1dc-EMAIL_CAMPAIGN_2017_05_25_COPY_01&utm_medium=email&utm_term=0_1d052da7c8-4c795cd1dc-457973994

It Is Possible. (n.d.). *Accommodation vs. Accessibility*. Retrieved from It Is Possible: <https://www.itispossible.ca/faqs/accommodation-vs-accessibility/>

K-12 Education Standards Development Committee. (n.d.). *Consultation: Initial recommendations for the development of proposed Kindergarten to Grade 12 (K-12) education accessibility standards*. Retrieved from Government of Ontario: https://www.ontario.ca/page/consultation-initial-recommendations-development-proposed-kindergarten-grade-12-k-12-education?fbclid=IwAR06NpsdQvyCvXsEnJLRY_YJMXzggz2h6l5b86WcieTtlbYust4D8ibMj6c#section-2

Labour Market Group of Renfrew & Lanark. (2019). *Labour Market Information for Employers and Job Seekers of Renfrew and Lanark County*. Retrieved from https://www.algonquincollege.com/renfrewlanark/files/2019/03/employeronesurvey_2019.pdf

Lindsay, S., Cagliostro, E., & Carafa, G. (2018). A Systematic Review of Workplace Disclosure and Accommodation Requests Among Youth and Young Adults with Disabilities. *Disability and Rehabilitation*, 40(25), 2971-2986.

Lucchesi Moraes, J., & Freire, C. (2020). Locally Universal: Universal Basic Income Policies in the Post-Pandemic World-Order. *Globalism: Journal of Culture, Politics and Innovation*, 1-21.

Lyubykh, Z., Turner, N., Barling, J., Reich, T. C., & Batten, S. (2021). Employee Disability Disclosure and Managerial Prejudices in the Return-to-Work Context. *Personnel Review*, 50(2), 770-788.

Merriam-Webster. (n.d.). *Intersectionality*. Retrieved from merriam-webster dictionary: <https://www.merriam-webster.com/dictionary/intersectionality>

- Morris, S. (2019, September 25). *Workplace accommodations for employees with disabilities in Canada, 2017*. Retrieved from Statistics Canada: <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/89-654-x/89-654-x2019001-eng.htm>
- Morris, S., Fawcett, G., Brisebois, L., & Hughes, J. (2018). *A Demographic, Employment and Income Profile of Canadians with Disabilities Aged 15 Years and Over, 2017*. Statistics Canada.
- National Collaborating Centre for Aboriginal Health. (2017). *Employment as a social determinant of First Nations, Inuit and Métis health*. Prince George: National Collaborating Centre for Aboriginal Health.
- Northwest ADA Center. (2017). *Universal Design in the Workplace*. Retrieved from Northwest ADA Center: <https://nwadacenter.org/factsheet/universal-design-workplace>
- Ogundokun, K., & Hamel, C. (2020). Academic Accommodations for Special Education Students: A Systematic Review. *American Journal of Educational Research*, 524-530.
- Ontario Ministry of Children, Community and Social Services. (2018, September). *Ontario Disability Support Program - Income Support*. Retrieved from Government of Ontario: https://www.mcscs.gov.on.ca/en/mcscs/programs/social/directives/odsp/is/6_1_ODSP_ISDirectives.aspx
- Ontario, G. (2017, April 24). *Archived - Ontario Basic Income Pilot*. Retrieved from ontario.ca: <https://www.ontario.ca/page/ontario-basic-income-pilot>
- Ottawa Employment Hub. (2018). *Community Labour Market Plan*. Retrieved from <https://ottawaemploymenthub.ca/wp-content/uploads/2018/11/Community-Labour-Market-Plan-2018-v31-resize.pdf>
- Ottawa Employment Hub. (2020). *Persons with Disabilities: 2019 Workforce Spotlight*.
- Padkapayeva, K., Posen, A., Yazdani, A., Buettgen, A., Mahood, Q., & Tompa, E. (2017). Workplace Accommodations for Persons with Physical Disabilities: Evidence Synthesis of the Peer-Reviewed Literature. *Disability and Rehabilitation*, 2134-2147.
- Parolin, Z., & Siöland, L. (2020). Support for a universal basic income: A demand-capacity paradox? *Journal of European Social Policy*, 5-19.
- Parsons, J., McColl, M. A., Martin, A., & Rynard, D. (2021). Accommodations and Academic Performance: First-Year University Students with Disabilities. *Canadian Journal of Higher Education*, 41-56.
- Payne, B., Vuletich, H. A., & Lundberg, K. B. (2017). The Bias of Crowds: How Implicit Bias Bridges Personal and Systemic Prejudice. *Psychological Inquiry*, 28(4), 233-248.
- Pettinicchio, D., & Maroto, M. (2021, December 9). *CERB helped Canadians during COVID-19—but not the most vulnerable*. Retrieved from The Conversation: <https://theconversation.com/cerb-helped-canadians-during-covid-19-but-not-the-most-vulnerable-173217>
- Pettinicchio, D., Maroto, M., & Lukk, M. (2021). Perceptions of Canadian federal policy responses to COVID-19 among people with disabilities and chronic health conditions. *Canadian Public Policy*, 231-251.

- Pritlove, C., Juando-Prats, C., Ala-Leppilampi, K., & Parsons, J. A. (2019, February 9). The Good, the Bad, and the Ugly of Implicit Bias. *The Lancet*, 393, pp. 502-504.
- Quig, P. (2020). *Improving Employment Outcomes for Post-Secondary Graduates with Disabilities*. Employment Accessibility Resource Network.
- Razak, F., Katz, G. M., Cheung, A. M., Herridge, M. S., Slutsky, A. S., Allen, U., . . . Born, K. B. (2021). *Understanding the Post COVID-19 Condition (Long COVID) and the Expected Burden for Ontario*. Toronto: The Ontario COVID-19 Science Advisory Table.
- Saba, R. (2021). *CERB and CRB discriminated against Canadians with disabilities, new Charter challenge claims*. Toronto Star.
- Ståhl, C., & MacEachen, E. (2021). Universal Basic Income as a Policy Response to COVID-19 and Precarious Employment: Potential Impacts on Rehabilitation and Return-to-Work. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 3-6.
- Statistics Canada. (2018, November 28). *Canadian Survey on Disability, 2017*. Retrieved from Statistics Canada: <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/181128/dq181128a-eng.htm>
- Statistics Canada. (2020). *Impacts of COVID-19 on Persons with Disabilities*.
- Statistics Canada. (2021). *Profile of workers with disabilities receiving payments from the Canada Emergency Response Benefit program, 2020*.
- Straubhaar, T. (2017). On the Economics of a Universal Basic Income. *Intereconomics*, 74-80.
- The Conference Board of Canada. (2021, April 15). *Automation Vulnerability in Canada*. Retrieved from The Conference Board of Canada: <https://www.conferenceboard.ca/focus-areas/innovation-technology/future-skills/avi-map>
- Tompa, E., Mofidi, A., Jetha, A., Lahey, P., & Buettgen, A. (2019). *Environmental Scan: The Impacts, Including Social Benefits, of Accessibility and Social Inclusion for Persons with Disabilities*.
- Tompa, E., Samosh, D., & Boucher, N. (2020). *Skills Gaps, Underemployment, and Equity of Labour-Market Opportunities for Persons with Disabilities in Canada*. SkillsNext.
- TRC#86. (2017, April 7). *Unemployment Issues Faced by Indigenous People*. Retrieved from TRC#86: <https://trc86.wordpress.com/2017/04/07/unemployment/>
- United Nations. (2006, December 13). *UN Treaties*. Retrieved from Convention on the Rights of Persons with Disabilities: https://treaties.un.org/doc/Publication/CTC/Ch_IV_15.pdf
- Wright, D., Feinsod, R., & Le Tourneur, S. (2021). *Work Reimagined Employee Survey*. Wright, D., Feinsod, R., & Le Tourneur, S. (2021). *Work reimagined employee survey*. Ernst & Young.
- <https://www.icmif.org/wp-content/uploads/2021/06/ICMIF-EY-Work-Reimagined-Presentation-June-2021.pdf>

