

Amélioration des perspectives d'emploi pour les diplômés handicapés de niveau postsecondaire

Rapport sommaire



PAIRE

PARTENARIAT EN **ACCÈS**,
INFORMATIONS ET
RESSOURCES D'EMPLOI



Table des matières

Lettre du président et chef de la direction	3
Remerciements	4
Section 1 : Données sociodémographiques	5
Section 2 : Obstacles à l'emploi pour les personnes handicapées diplômées	7
Section 3 : Solutions possibles	10
Section 4 : Recommandations.	13
Section 5 : Conclusion.	19
Notes en fin de texte	21

Lettre du président et chef de la direction

Au Canada, les personnes handicapées connaissent des taux d'emploi disproportionnellement bas, y compris celles qui détiennent des qualifications de niveau postsecondaire. Les recherches montrent que de nombreuses personnes handicapées ont de la difficulté à intégrer le marché du travail après l'obtention de leur diplôme, tandis que celles qui y parviennent ont souvent du mal à décrocher un emploi stable qui correspond à leurs capacités.

Les répercussions de cette situation sont importantes. Les faibles taux d'emploi exposent ce segment démographique à un risque accru d'insécurité financière, à tel point qu'aujourd'hui, un Canadien sur quatre souffrant d'un handicap grave vit dans la pauvreté¹.

À Centraide de l'Est de l'Ontario, nous sommes guidés par la promesse que nous avons faite à nos donateurs et à notre communauté : investir les ressources là où elles sont le plus nécessaires et où elles auront l'effet le plus palpable. C'est pourquoi nous travaillons avec des partenaires communautaires, des employeurs et d'autres parties intéressées pour mieux comprendre et améliorer les résultats en matière d'emploi parmi le nombre croissant de jeunes handicapés qui obtiennent un diplôme d'études postsecondaires.

Notre travail dans ce domaine a abouti à la rédaction d'un projet de recherche qui donne un aperçu détaillé des défis systémiques touchant les étudiants et les diplômés handicapés, et dont les conclusions sont résumées dans le présent rapport.

Depuis longtemps, notre Centraide fournit aux jeunes le soutien dont ils ont besoin pour réussir. Nous n'y parvenons toutefois pas seuls : il faut une communauté entière pour le faire.

Dans le contexte du présent rapport, cette collaboration correspond à la création de cultures de milieux de travail inclusives et de stratégies de recrutement équitables par les employeurs; à la mise en place de mesures de soutien scolaires, émotionnelles et physiques nécessaires pour les étudiants handicapés, depuis les premières années jusqu'aux études postsecondaires par les éducateurs; et la collaboration communautaire pour créer des occasions qui aideront les personnes handicapées détenant un diplôme d'études postsecondaires à s'épanouir au travail.

C'est assez : les personnes handicapées ne devraient pas être si largement sous-représentées sur le marché du travail. Nous devons travailler ensemble pour bâtir un meilleur avenir pour tous.

J'espère que vous vous joindrez à nous.



Michael Allen

Président et chef de la direction de Centraide de l'Est de l'Ontario

Remerciements

Le présent rapport a été réalisé avec l'aide de plusieurs partenaires communautaires. Centraide de l'Est de l'Ontario tient à remercier plus particulièrement l'initiative David C. Onley, Brent Moore (Université d'Ottawa), Rachel Boutin (Conseil national de recherches), Julia Moran (CODA Media Consulting), Michelle Macland (anciennement du Bureau des services à la jeunesse), Lena Turnbull (Mothercraft Ottawa), les membres du comité directeur du Partenariat en accès, informations et ressources d'emploi (PAIRE)², et le Centre pour l'emploi d'Ottawa pour leurs conseils et commentaires. De même, les membres du PAIRE de Centraide nous ont fourni des conseils et du soutien continu.

Enfin, Centraide de l'Est de l'Ontario tient à remercier sincèrement Paula Quig, avocate spécialisée en droit autochtone, généreusement détachée par le ministère de la Justice du Canada, d'avoir élaboré et rédigé la version complète du rapport, ainsi que CODA Media Consulting, qui a participé à l'élaboration de ce rapport sommaire.

Section 1 : Données sociodémographiques

La présente section, basée sur des données statistiques, vise à fournir un aperçu des réalités sociales et économiques auxquelles font face les personnes handicapées, et notamment celles qui détiennent un diplôme d'études postsecondaires. Ces données permettent de cerner les tendances qui méritent d'être prises en compte dans le cadre des initiatives visant à améliorer les résultats en matière d'emploi pour les personnes handicapées détenant un diplôme d'études postsecondaires.

Prévalence

- Environ 22 % des Canadiens âgés de 15 ans et plus, soit environ 6,2 millions de personnes, ont un handicap³.
- En 2017, 13,6 % des Ontariens âgés de 15 à 24 ans avaient un handicap⁴.
- En Ontario, entre 2011 et 2012, environ 46 700 étudiants de niveau postsecondaire se sont inscrits auprès de bureaux pour étudiants handicapés dans des établissements d'enseignement postsecondaire financés par les fonds publics (ministère des Collèges et Universités de l'Ontario). Ce nombre a augmenté de 66 % entre 2003-2004 et 2012⁵.
- Environ 26 % des femmes en Ontario ont affirmé avoir un ou plusieurs handicap(s), contre 22 % des hommes⁶.
- En 2017, 891 740 personnes au Canada se sont identifiées comme une minorité visible ayant un handicap⁷.
- Les personnes autochtones sont disproportionnellement identifiées comme étant au chômage et vivant avec un handicap⁸.

Gravité et type

De nombreux facteurs influencent les expériences professionnelles des personnes handicapées, notamment la gravité et le type de handicap⁹.

- En Ontario, en 2017, 2 616 170 personnes ont déclaré avoir un handicap : 928 790 d'entre elles ont déclaré avoir un handicap léger; 503 850 un handicap moyen; 568 800 un handicap grave et 614 730 un handicap très grave¹⁰.
- Les handicaps liés à la santé mentale représentent environ 60 % des plus d'un demi-million (546 610) de Canadiens âgés de 15 à 24 ans ayant un handicap. Viennent ensuite les handicaps liés à l'apprentissage et à la douleur¹¹.
- Une enquête menée auprès de 25 168 personnes interrogées dans des établissements d'enseignement postsecondaire en Ontario a révélé que les handicaps les plus courants chez les étudiants de niveau postsecondaire sont les problèmes de santé mentale, suivis par les troubles de l'attention/hyperactivité, les difficultés d'apprentissage et les maladies chroniques¹².

Éducation et revenu

Les personnes ayant des handicaps plus graves ont souvent des taux d'emploi et des revenus plus faibles, et sont plus susceptibles de vivre dans la pauvreté, quel que soit leur âge¹³.

- Environ 59 % des adultes handicapés en âge de travailler ont un emploi, contre 80 % des personnes non handicapées¹⁴.
- À mesure que la gravité du handicap augmente, le pourcentage d'emploi diminue, passant de 76 % chez les personnes légèrement handicapées à 31 % chez les personnes très gravement handicapées¹⁵.
- Toutefois, les diplômés universitaires ayant des handicaps plus graves, tant les femmes que les hommes (28 % et 32 % respectivement), avaient toujours moins de chances d'avoir un emploi que les femmes et les hommes non handicapés ayant fait des études secondaires ou moins (66 % et 79 %)¹⁶.
- En 2017, 28 % des Canadiens gravement handicapés vivaient sous le seuil de pauvreté officiel du Canada, contre 14 % des personnes légèrement handicapées et 10 % des personnes non handicapées¹⁷.
- Parmi les personnes handicapées âgées de 15 ans et plus vivant sous le seuil de pauvreté officiel du Canada, les femmes sont plus nombreuses que les hommes, soit 622 300 contre 425 030¹⁸.

Un niveau d'éducation plus élevé est directement lié à un taux d'emploi plus élevé¹⁹. Quel que soit le niveau de gravité de leur handicap, les taux d'emploi des personnes handicapées étaient plus élevés pour les personnes détenant un diplôme d'études postsecondaire que pour celles ayant un diplôme d'études secondaires ou moins²⁰.

Selon Statistique Canada, en 2017 :

- Seuls 3 hommes et femmes sur 10, âgés de 15 à 24 ans, ayant un diplôme d'études secondaires ou moins et ayant un handicap grave, avaient un emploi²¹. Le fait de détenir un certificat d'études professionnelles ou collégiales, ou un diplôme du cégep, augmentait la proportion de personnes qui travaillent à près de la moitié, tant chez les hommes (49 %) que chez les femmes (48 %)²².
- Chez les hommes ayant un handicap plus grave, aucune différence n'a été constaté dans les taux d'emploi entre ceux qui détiennent un diplôme universitaire et ceux qui détiennent un diplôme d'études collégiales ou professionnelles, ou un diplôme du cégep. La moitié d'entre eux avait un emploi, peu importe leur type d'études postsecondaires.
- Parmi les femmes souffrant de handicaps plus graves, 58 % de celles qui avaient un diplôme universitaire avaient un emploi, contre 48 % de celles qui avaient un diplôme d'études collégiales ou professionnelles ou un diplôme du cégep²³.

Section 2 : Obstacles à l'emploi pour les personnes handicapées diplômées

Comme mentionné au début du rapport, les personnes handicapées détenant un diplôme de niveau postsecondaire sont confrontées à des réalités du marché du travail décourageantes. La section suivante présente certains facteurs clés liés à la diminution des taux d'emploi et de satisfaction professionnelle chez les personnes handicapées détenant un diplôme de niveau postsecondaire.

CONTEXTE DANS LE MILIEU ÉDUCATIF

Manque de diagnostics précoces, d'interventions et de mesures d'adaptation

En raison des difficultés liées à l'accès à des services de psychologues ou de médecins, de nombreux étudiants ne reçoivent pas un diagnostic correct de leur handicap au cours de leurs premières années, ce qui mène à un manque de soutien scolaire, de mesures d'adaptation et de programmes.

Les enfants qui ne sont pas correctement diagnostiqués au cours de leurs premières années peuvent être perçus comme des « enfants à problèmes » ou des enfants ayant des problèmes de discipline. Ces élèves sont donc plus susceptibles d'être suspendus, expulsés ou de faire l'objet de mesures disciplinaires malavisées.

Même lorsque les personnes handicapées sont correctement diagnostiquées, il reste des défis à relever pour garantir le respect de l'obligation légale d'accommoder les étudiants handicapés²⁴. Par exemple, dans une enquête récente, 53,2 % des parents interrogés ont déclaré que leur enfant ne bénéficiait pas de mesures d'adaptation scolaire appropriées et 68,2 % des parents ont déclaré que les écoles répondaient à la moitié ou à moins de la moitié des besoins scolaires de leur enfant²⁵.

Intimidation : les incidences sur la performance scolaire et la santé émotionnelle

Les étudiants et les diplômés handicapés risquent davantage de faire face à l'isolement social et à l'intimidation en raison de leur handicap.

Selon la SDR 2012, 1 personne handicapée sur 4 au Canada affirme être victime d'intimidation à l'école en raison de son handicap. Plus de 25 % des personnes handicapées au Canada déclarent être évitées ou exclues à l'école en raison de leur handicap, et 37,9 % de cette population résident en Ontario²⁶.

L'intimidation peut avoir des répercussions considérables sur le rendement des élèves, leur santé émotionnelle, leur bien-être et leur capacité à réaliser leur plein potentiel²⁷. Elle peut entraver la capacité d'un élève à apprendre et donc l'empêcher d'obtenir une éducation qui est essentielle à son développement²⁸.

Accès à l'éducation

Au Canada, les personnes handicapées se heurtent à des obstacles tout au long de leurs études, ce qui peut entraîner des coûts d'éducation plus élevés, ou même les empêcher de terminer leurs études²⁹. La proportion de personnes handicapées qui déclarent prendre plus de temps pour atteindre le niveau d'éducation souhaité en raison de leur handicap varie de 30 % à 39 % au Canada, la plus grande proportion se trouvant en Ontario avec 38,3 %. En fait, 10 % des personnes handicapées au Canada ont mis un terme à leurs études à cause de leur handicap³⁰.

Manque d'expériences professionnelles pendant leurs études

Un autre obstacle aux résultats positifs en matière d'emploi pour les personnes handicapées détenant un diplôme d'études postsecondaires est le manque d'accès aux emplois d'été et aux stages coopératifs pendant leurs études secondaires et postsecondaires. Un constat récurrent est que de nombreux étudiants handicapés n'ont pas accès à l'éducation et à la formation, et ne sont donc pas « prêts à l'emploi »³¹ lorsqu'ils obtiennent leur diplôme d'études postsecondaires. Ce manque d'expériences professionnelles antérieures a été noté comme l'un des plus grands obstacles à l'emploi pour les personnes handicapées détenant un diplôme d'études postsecondaires³².

CONTEXTE DANS LE MILIEU ÉDUCATIF

Obstacles liés aux attitudes

Les recherches montrent que certains employeurs ont encore des attitudes négatives et des idées fausses à l'égard des personnes handicapées, ce qui peut conduire à des pratiques d'embauche et d'emploi discriminatoires³³.

Les personnes handicapées peuvent décider de ne pas révéler leur handicap ou de ne pas postuler un emploi par crainte d'être victimes de discrimination. Dans un sondage mené en 2011 par le Conseil ontarien de la qualité de l'enseignement supérieur (COQES) auprès de diplômés employés ayant des difficultés d'apprentissage, 62 % des répondants ont déclaré avoir décidé de ne pas révéler leur handicap, souvent par crainte d'être stigmatisés³⁴.

Les milieux de travail pourraient ne pas disposer des mesures d'adaptation et des services de soutien adéquats pour les employés handicapés à cause des attitudes négatives et des idées fausses que les gens pourraient avoir à l'égard des personnes handicapées.

Manque de pratiques de recrutement inclusives

Les pratiques de recrutement inclusives comprennent l'ouverture sincère (ou l'absence d'ouverture) d'un milieu de travail à l'idée d'embaucher des personnes handicapées détenant un diplôme d'études postsecondaires. Elles peuvent également inclure l'exclusion intentionnelle ou non de ces personnes lors du recrutement et de l'embauche, si des pratiques de diversité ne sont pas en place et mises en pratique de manière cohérente.

Milieus de travail inaccessibles

Les employés handicapés peuvent être incapables de s'épanouir dans leur milieu de travail parce que le milieu lui-même n'est pas accessible. Il peut s'agir de politiques non inclusives, d'un environnement physiquement inaccessible ou d'un manque d'équipement dans le milieu de travail, telles que des technologies d'assistance (équipement et logiciels informatiques spécialisés, sites web, etc.)³⁵ Les exigences juridiques fédérales et provinciales jettent les bases de ces efforts par le biais de la *Loi sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario* (LAPHO) et de l'obligation d'adaptation prévue par la Commission canadienne des droits de la personne³⁶ et la *Loi sur les normes d'emploi de l'Ontario*.

Défis liés aux réalités du marché du travail

Les réalités du marché du travail, complexes et en constante évolution, influencent la capacité des détenteurs d'un diplôme d'études postsecondaires à décrocher des emplois. Ils peuvent bénéficier d'un nombre accru de perspectives d'emploi en raison de l'émergence de « l'économie de petits boulots » où ils décrochent des contrats à court terme, sans avantage, sans stabilité et sans vacances. Ils peuvent également être engagés dans des postes précaires où leurs droits en tant que travailleurs ne sont pas clairement définis. Si certains peuvent s'épanouir dans cet environnement, y compris les personnes handicapées détenant un diplôme d'études postsecondaires, d'autres, détenteurs de postes précaires, trouvent le tout trop difficile à gérer, ce qui peut avoir de graves répercussions sur le taux de satisfaction au travail et la longévité des parcours professionnels³⁷.



Section 3 : Solutions possibles

Bien que cette question soit assez complexe, les solutions suivantes peuvent toutes contribuer à améliorer la situation en matière d'emploi pour les diplômés handicapés.

Éducation — les premières années

Tous les enfants, quel que soit le statut socio-économique de leur famille, devraient avoir accès à des médecins et à des psychologues qui peuvent diagnostiquer leur handicap dès leurs premières années. C'est la clé de la réussite d'une personne handicapée tout au long de sa vie, car cela permet de mieux équiper les familles et les éducateurs pour appuyer leur développement.

Il est également essentiel de veiller à ce que les écoles et les éducateurs soient bien équipés et formés pour répondre aux besoins de tous les étudiants handicapés, quelle que soit la nature de ces handicaps, et à ce que des mesures d'adaptation répondant à leurs besoins soient mises en place de manière cohérente et rigoureuse tout au long de leur parcours scolaire.

Les éducateurs doivent également être conscients des normes de la LAPHO et être prêts à les mettre en pratique dans leurs classes et leurs plans d'enseignement. La maladie à coronavirus 2019 (COVID-19) nous a catapultés dans un monde où l'apprentissage en ligne et virtuel devient de plus en plus courant. Il est encore plus important que les éducateurs tiennent compte de la manière dont les handicaps, en particulier les difficultés d'apprentissage et les problèmes de santé mentale, affecteront la manière dont les plans d'enseignement individualisés et les mesures d'adaptation en classe sont mis en pratique dans les divers environnements et plates-formes d'apprentissage.

Stratégies de recrutement inclusives

Les établissements d'enseignement postsecondaire doivent veiller à ce que les politiques et procédures d'admission soient inclusives et facilitent l'égalité des chances d'accès. Des mandats de diversité et d'inclusion doivent être mis en place pour garantir que les étudiants de toutes les identités soient représentés de manière appropriée et équitable dans tous les programmes ou mesures de soutien institutionnels, structurels et dirigés par les étudiants. Parmi les exemples de stratégies proactives dans ce domaine, citons les campagnes de recrutement ciblées visant à augmenter le nombre de personnes handicapées dans des domaines d'études particuliers tels que les sciences, la technologie, l'ingénierie, les mathématiques (STIM).

Il est également important que les employeurs potentiels adoptent des pratiques de recrutement inclusives. Cela comprend des énoncés de mission inclusifs, des documents et des pratiques de recrutement, des offres de mesures d'accessibilité et d'adaptation pour tous les employés, et la création d'une culture à la fois inclusive et accessible.

Augmentation des occasions d'expérience professionnelle pendant les études

Les partenaires communautaires, les employeurs, les éducateurs et les chefs de file devraient inciter les étudiants handicapés de tous les niveaux à s'engager de manière proactive dans le bénévolat, les emplois d'été, les emplois à temps partiel à l'année, les stages rémunérés et les occasions de mentorat ou de collaboration directement liées à leur domaine d'études. Les conseillers d'orientation professionnelle des établissements d'enseignement secondaire et postsecondaire devraient être bien informés des questions liées aux handicaps, à l'accessibilité et aux mesures d'adaptation. Les services d'orientation professionnelle doivent être en mesure d'aider les étudiants handicapés et de les encourager de manière proactive à tirer profit des services d'aide à l'emploi et à la carrière. Il sera ainsi plus facile de décrocher un emploi après l'obtention de leur diplôme.

Promotion de milieux de travail inclusifs et flexibles

Il est essentiel de créer des milieux de travail inclusifs qui favorisent des environnements flexibles et adaptés. Les mesures d'adaptation en milieu de travail sont la principale source de cette inclusion, mais un modèle de diversité en milieu de travail et de pratiques d'embauche justes et équitables est également essentiel. Cela signifie que le ton et la culture doivent partir du « sommet » et que les gestionnaires et propriétaires d'entreprises doivent instaurer une culture où toutes les personnes sont incluses et ressentent que leurs contributions comptent.

Création de partenariats

La création et la promotion de partenariats communautaires clés qui aident les organismes à trouver et à recruter des personnes handicapées sont essentielles. De tels partenariats permettent la création de milieux de travail inclusifs avec des mesures d'adaptation améliorées et la rétention du personnel. Ces partenariats contribuent aussi à garantir que les personnes handicapées ont un accès égal aux occasions offertes à leurs homologues non handicapés. Il est également important que les établissements d'enseignement postsecondaire nouent des relations avec les partenaires communautaires offrant des services d'aide à l'emploi pour assurer un continuum de soutien aux diplômés handicapés pour les aider à décrocher un emploi et à réussir leur transition vers le marché du travail.

Un exemple de ce partenariat est le PAIRE, une initiative communautaire dirigée par Centraide de l'Est de l'Ontario, qui cherche à accroître la capacité des employeurs, des fournisseurs de services et des partenaires à intégrer efficacement les personnes handicapées dans la population active. Le PAIRE facilite également les collaborations directes et indirectes entre les employeurs, les fournisseurs de services aux personnes handicapées et les demandeurs d'emploi. Depuis 2012, plus de 5 000 personnes handicapées, dont des diplômés d'études postsecondaires, ont décroché un emploi dans la communauté grâce aux efforts du réseau.

Encouragement des occasions d'emploi innovantes

Il est utile de réfléchir de manière créative aux occasions d'emploi pour les personnes handicapées détenant un diplôme postsecondaire. Par exemple, les entreprises gérées par des consommateurs, les organismes communautaires sans but lucratif et les entreprises sociales locales, ainsi que les ententes sur les retombées locales³⁸, peuvent représenter d'importantes sources d'emploi pour les personnes handicapées détenant un diplôme de niveau postsecondaire³⁹. D'aucuns soutiennent que ces organismes et groupes ont déjà la tâche essentielle de dissiper les mythes sur les limites et les risques liés à l'embauche de personnes handicapées⁴⁰, ce qui pourraient avoir un rôle clé à jouer dans la création de perspectives d'emploi pour ce segment de la population. Cela dit, il faut procéder avec prudence pour s'assurer que les organismes d'économie sociale ne deviennent pas une autre forme d'« atelier protégé » qui ségrège les personnes handicapées et leur verse un salaire inférieur au salaire minimum.

Section 4 : Recommendations

En se basant sur l'information contenue dans ce rapport, Centraide de l'Est de l'Ontario propose les recommandations suivantes.

Employeurs	
Thème	Recommandations
<p>Lutter contre les obstacles liés aux attitudes et aux idées fausses</p> <p>L'enjeu :</p> <p>De nombreux employeurs manquent encore de connaissances sur les questions de handicaps; ils ont des idées fausses sur les personnes handicapées ou ils ont des doutes quant aux mesures à prendre pour rendre leur milieu de travail plus inclusif.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Suivre des formations de sensibilisation axées sur la réduction de la discrimination et la lutte contre les idées fausses. • Se renseigner sur les responsabilités légales des employeurs. • Réviser les pratiques d'embauche dans une optique d'inclusion. • Travailler avec des initiatives comme PAIRE pour comprendre les coûts et les avantages réels des mesures d'adaptation en milieu de travail.
<p>Promouvoir des milieux de travail inclusifs</p> <p>L'enjeu :</p> <p>Même si des mesures d'adaptation sont mises en place, les étudiants sont parfois encore confrontés à la stigmatisation et à la discrimination; ils se retrouvent dans des milieux de travail non inclusifs⁴¹. Beaucoup craignent de révéler leur handicap, même si cela pourrait améliorer leurs chances de réussite dans leurs programmes d'études postsecondaires et leur carrière.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Veiller à ce que toutes les lois du travail soient respectées (LAPHO; Obligation d'adaptation, etc.). • Concevoir des processus de candidature qui tiennent compte de l'inclusion. Établir des partenariats avec des agences communautaires locales offrant des services d'aide à l'emploi aux personnes handicapées, de sorte à concevoir des processus de recrutement et à créer des milieux de travail inclusifs. • Offrir du soutien aux personnes handicapées qui souhaitent postuler des postes. • Intégrer l'inclusion dans la culture du milieu de travail et le mentionner explicitement dans les documents de recrutement.

suite

Promouvoir des milieux de travail inclusifs

- Demander l'avis des personnes handicapées et les inclure dans la planification et la prise de décision qui auront une incidence sur le milieu de travail, ainsi que sur les conversations en matière d'accessibilité et d'inclusion.
- Tirer parti des partenaires communautaires, tels que les fournisseurs de services d'aide à l'emploi et les réseaux comme PAIRE, qui peuvent fournir des ressources et des compétences spécialisées pour appuyer la création de pratiques et d'environnements inclusifs.
- Mettre en œuvre des politiques d'inclusion en milieu de travail qui permettent de mettre en place des arrangements de travail flexibles et des plans de mesures d'adaptation pour les employés.
- Garantir des espaces adéquats et des entrées accessibles pour faciliter les déplacements et les mouvements.
- Rendre accessibles les systèmes d'exploitation et de communication des ordinateurs.
- Recueillir des avis sur la façon dont de nouveaux milieux de travail influent sur l'accessibilité et se préparer à s'adapter en fonction des besoins (espace de travail virtuel, espace de travail partagé).
- Offrir des chaises et des postes de travail réglables.
- Installer des commandes et des outils, par exemple des poignées de porte accessibles.

<p>Encourager les occasions d'expérience professionnelle pendant les études</p> <p>L'enjeu :</p> <p>La réalité actuelle est que de nombreux diplômés handicapés ont peu ou pas d'expérience professionnelle lorsqu'ils obtiennent leur diplôme de niveau postsecondaire, ce qui a de graves conséquences leur capacité à trouver un emploi à la hauteur de leur éducation et de leurs compétences.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Créer des occasions d'expérience professionnelle flexibles pour tenir compte de la nature épisodique de certains handicaps en matière de santé mentale. • Travailler avec les responsables des services d'orientation professionnelle et les bureaux de services pour personnes handicapées afin d'assurer l'harmonisation de la préparation des étudiants handicapés au marché du travail⁴². • Prendre des mesures proactives pour offrir aux étudiants handicapés des perspectives d'emploi rémunérées et des stages bénévoles. • Mettre en place les mesures d'adaptation nécessaires en milieu de travail pour accommoder les étudiants handicapés.
Éducateurs	
Thème	Recommandations
<p>Comblent les lacunes dans les recherches et les données</p> <p>L'enjeu :</p> <p>Nous devons mieux comprendre les étudiants qui suivent ou non un parcours vers des études postsecondaires, ainsi que ce à quoi ressemble ce parcours pour différents sous-groupes d'étudiants⁴³.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Assurer la continuité des dossiers des étudiants depuis les premières années jusqu'aux études secondaires et postsecondaires. • Relier les données individuelles des étudiants aux données administratives sur les programmes et les résultats (par exemple, les taux d'obtention de diplôme ou de décrochage scolaire). • Recueillir des informations individuelles sur la démographie étudiante afin d'identifier des groupes vulnérables⁴⁴.

<p>Lutter contre les obstacles liés aux attitudes et aux idées fausses</p> <p>L'enjeu :</p> <p>Il est essentiel que les éducateurs comprennent mieux les questions liées aux handicaps, notamment les outils et les systèmes qui aident les étudiants handicapés à réussir leurs études. L'éducation et la sensibilisation sont également cruciales pour lutter contre l'intimidation dont sont victimes les étudiants handicapés.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Rendre l'apprentissage de la psychologie éducationnelle obligatoire pour tous les éducateurs⁴⁵. • Mettre en place un cours d'éducation spécialisée obligatoire pour tous les diplômés en formation initiale; celui-ci couvre la nature des différents handicaps, les pratiques d'évaluation, les processus d'adaptation et de modification, et les responsabilités légales⁴⁶. • Veiller à ce que les enseignants connaissent les technologies d'enseignement et de recherches étudiantes (et soient à l'aise avec celles-ci), et travaillent avec des étudiants exceptionnels qui utilisent des technologies adaptées⁴⁷. • Adopter des stratégies pour lutter contre l'intimidation dont sont victimes les élèves handicapés. Aborder cette question en comprenant comment les multiples identités marginalisées vivent des expériences d'intimidation plus intenses.
<p>Promouvoir des milieux de travail inclusifs</p> <p>L'enjeu :</p> <p>Même lorsque les étudiants handicapés bénéficient de mesures d'adaptation pendant leurs études, ils se retrouvent tout de même parfois dans des milieux non inclusifs⁴⁸. L'adoption d'une approche de « conception universelle » par laquelle les besoins des étudiants handicapés sont pris en compte dans la conception même des modèles et systèmes éducatifs est essentielle pour assurer l'intégration et la pleine participation des personnes handicapées dans les établissements d'enseignement.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Adapter le matériel pédagogique et les activités pour des étudiants ayant diverses capacités. • Offrir la possibilité d'acquérir de l'information par divers moyens de représentation, d'expression et d'engagement⁴⁹. • Mettre tous les supports de cours essentiels à la disposition de tous les étudiants par voie électronique⁵⁰. • Promouvoir la flexibilité des espaces d'apprentissage et adopter une approche inclusive pour les évaluations et les devoirs, permettant aux étudiants de montrer leur compréhension de n'importe quel sujet grâce à divers moyens⁵¹.

<p>Encourager les occasions d'expérience professionnelle pendant leurs études</p> <p>L'enjeu :</p> <p>Une expérience professionnelle pratique pendant les études augmente la capacité des étudiants à décrocher un emploi après l'obtention de leur diplôme. Toutefois, les étudiants handicapés ont moins accès à ces occasions d'emploi formatrices que leurs pairs non handicapés⁵².</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Reconnaître que les expériences du handicap varient, selon la manière dont le handicap recoupe d'autres aspects de l'identité. • Créer des stratégies d'expérience professionnelle ciblées qui s'adressent aux étudiants handicapés afin d'assurer une représentation égale dans la participation à ces programmes. • Veiller à ce que les personnes gravement handicapées aient accès à des occasions d'emploi formatrices. • Créer des occasions d'expérience professionnelle flexibles pour tenir compte de la nature épisodique de certains handicaps de santé mentale. • Permettre la flexibilité des programmes d'études secondaires et postsecondaires afin de mieux permettre aux étudiants handicapés de concilier les exigences académiques et professionnelles. • Augmenter le nombre de personnes handicapées dans certains domaines d'études particuliers, tels que les STIM. Veiller à ce qu'elles reflètent les demandes actuelles du marché du travail.
<p>Organismes de recherche</p>	
<p>Comblent les lacunes dans les recherches et les données</p> <p>L'enjeu :</p> <p>Il existe de nombreuses lacunes dans la recherche sur les réalités de l'emploi pour les étudiants handicapés de niveau postsecondaire, en particulier dans l'est de l'Ontario. Ces recherches sont essentielles pour comprendre comment nous pourrions progresser le plus efficacement possible vers de meilleurs résultats en matière d'emploi pour les personnes handicapées de notre région qui détiennent un diplôme d'études postsecondaires.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Améliorer l'accès aux données locales sur les expériences des personnes handicapées détenant un diplôme d'études postsecondaires. • Recueillir des données sur les intersections entre les handicaps et des facteurs tels que le sexe, l'identité sexuelle, l'orientation sexuelle, la race, la culture et le statut socio-économique. • Axer la recherche sur les facteurs liés à la poursuite d'études postsecondaires chez les étudiants handicapés. • Fournir des données sur ceux qui s'identifient comme autochtones et comme vivant avec un handicap, ainsi que sur les réalités auxquelles sont confrontés les étudiants handicapés qui s'identifient comme LGBTQ2 ou qui ont de multiples identités marginalisées.

Partenaires communautaires

Comblers les écarts — transition des études au marché du travail

L'enjeu :

Les étudiants handicapés représentent un bassin de futurs diplômés dans divers domaines d'études. Un environnement compétitif, productif et innovant dépend de notre capacité collective à tirer parti de ces diplômés handicapés détenant un diplôme postsecondaire.

- Coordonner l'expertise, les ressources et les activités dans l'ensemble de la communauté pour assurer la création et la mise en œuvre efficaces de programmes qui peuvent offrir du soutien aux étudiants handicapés pendant leur transition des études au marché du travail.
- Comblers les écarts entre l'expérience des études postsecondaires et le monde du travail en proposant une approche coordonnée qui met en relation les conseillers d'orientation professionnelle avec les organismes communautaires fournissant des services d'aide à l'emploi aux personnes handicapées.
- Éduquer et informer les personnes handicapées détenant un diplôme d'études postsecondaires quant aux ressources à leur disposition une fois qu'ils auront obtenu leur diplôme, et veiller à ce qu'ils soient connectés avant d'obtenir leur diplôme.
- Aider les étudiants handicapés à mettre en place un plan pour leur carrière après l'obtention de leur diplôme.

Section 5 : Conclusion

Lorsqu'il s'agit d'améliorer les résultats en matière d'emploi pour les personnes handicapées détenant un diplôme de niveau postsecondaire, il est clair que les interventions doivent aller au-delà de la période de transition entre l'école et le travail. Pour aborder cette question, il faut plutôt intervenir à différents moments clés, tout au long du parcours académique des étudiants handicapés, et ce, en commençant par les premières années.

Il est également important que nous adoptions une approche qui respecte le fait que les personnes handicapées détenant un diplôme d'études postsecondaires ne constituent pas un groupe homogène. Au contraire, leurs expériences du handicap varieront en fonction de l'intersection entre ces handicaps et leurs autres identités.

Enfin, il faut proactivement et urgemment veiller à ce que les étudiants handicapés reçoivent des mesures de soutien et d'adaptation scolaires, émotionnels et physiques dont ils ont besoin pour réussir dans un contexte éducatif, ainsi que des occasions d'apprentissage pratiques qui leur permettront de s'épanouir dans le monde professionnel.

Nous espérons qu'avec ce rapport, et les conversations qu'il suscitera, nous pourrons rassembler organismes, éducateurs, employeurs et partenaires gouvernementaux pour trouver des solutions qui garantiront des pratiques équitables en matière d'emploi et d'éducation pour tous les Canadiens.

Alors que nous lançons le présent rapport, Centraide de l'Est de l'Ontario :

- travaillera avec des partenaires communautaires pour tirer parti de leur expertise et de leurs connaissances afin de mettre sur pied quatre ateliers pour les employeurs qui les aideront à adopter des pratiques de recrutement et d'emploi plus inclusives et accessibles;
- appuiera la création d'une formation pour les employeurs, en collaboration avec les établissements d'enseignement postsecondaire locaux et d'autres partenaires, qui visera spécifiquement à leur donner les moyens d'attirer, d'embaucher et de maintenir dans leur emploi les étudiants et les jeunes diplômés handicapés;
- mènera des recherches dans l'ensemble de ses communautés pour comprendre l'écart de talents chez les personnes handicapées, y compris les jeunes et les nouveaux diplômés;
- continuera à réunir la communauté au moyen du PAIRE pour appuyer l'éducation des employeurs, l'accessibilité et l'inclusion en milieu de travail;
- tirera profit de ses réseaux pour coordonner les avis de la communauté en vue de défendre et d'informer tous les ordres de gouvernement.

Pour améliorer les résultats en matière d'emploi pour les personnes handicapées détenant un diplôme, Centraide de l'Est de l'Ontario recommande :

Entreprises

- tirer parti des réseaux locaux, comme le PAIRE, pour apprendre des partenaires communautaires et accéder au bassin de talents méconnus des personnes handicapées;
- évaluer les pratiques actuelles de recrutement de candidats détenant un diplôme postsecondaire et les pratiques de recrutement générales afin de cerner les obstacles à l'emploi pour les personnes handicapées; solliciter l'avis des experts de la communauté; s'engager à apporter des changements systémiques afin de rendre leurs milieux de travail plus inclusifs, accessibles et adaptés; et augmenter la représentation des personnes handicapées dans leurs milieux de travail respectifs.

Gouvernement

- consulter la communauté locale pour tirer parti de ses connaissances et son expertise dans l'élaboration, la planification, la mise en œuvre et l'évaluation de programmes qui auront une incidence sur les personnes handicapées, en particulier les étudiants et les jeunes handicapés qui constituent notre future main-d'œuvre.

Le lancement du présent rapport sera étroitement lié à la publication très attendue des conclusions de l'Initiative David C. Onley⁵³ (DCOI) qui a été menée par l'Université Carleton. Il s'agit d'un partenariat entre les quatre principales institutions postsecondaires de l'est de l'Ontario, auquel le PAIRE a collaboré en mettant l'accent sur l'engagement des employeurs. Le but de ce projet était de développer des connaissances, des ressources et des outils pour soutenir les étudiants handicapés dans leur préparation à l'emploi et leurs aspirations professionnelles.

Ils ont également mis au point la campagne de marketing réussie #PrêtÀ (<https://ableto.ca/fr/>) pour sensibiliser les gens aux lacunes et aux perspectives qui existent lorsque les étudiants et les jeunes diplômés handicapés sont inclus dans le marché du travail. Ce fut un honneur d'appuyer ce travail et nous espérons que les résultats de ce projet local viendront appuyer les recommandations et les résultats souhaités du présent rapport.

Notes en fin de texte

- 1 Morris, S., Fawcett, G., Brisebois, L., et Hughes, J. (2018, 28 novembre). *Enquête canadienne sur l'incapacité : Un profil de la démographie, de l'emploi et du revenu des Canadiens ayant une incapacité âgés de 15 ans et plus, 2017*. Statistique Canada. Catalogue n° 89-654-X2018002. ISBN 978-0-660-28689-1. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/fr/catalogue/89-654-X2018002>
- 2 Centraide de l'Est de l'Ontario (2019). *Le PAIRE, c'est quoi? Partenariat en accès, informations et ressources d'emploi (PAIRE)*. <https://earn-paire.ca/fr/a-propos-2-2/>
- 3 Morris, S., Fawcett, G., Brisebois, L., et Hughes, J. (2018, 28 novembre). *Enquête canadienne sur l'incapacité : Un profil de la démographie, de l'emploi et du revenu des Canadiens ayant une incapacité âgés de 15 ans et plus, 2017*. Statistique Canada. Catalogue n° 89-654-X2018002. ISBN 978-0-660-28689-1. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/fr/catalogue/89-654-X2018002>
- 4 Statistique Canada. *Tableau 13-10-0374-01 Personnes avec et sans incapacité âgées de 15 ans et plus, selon le groupe d'âge et le sexe, Canada, provinces et territoires*. DOI : <https://doi.org/10.25318/1310037401-fra>
- 5 Baltman-Cord, A., et Holmes, A. (2013). *Building bridges: Linking employers to postsecondary graduates with disabilities (Ontario Chamber of Commerce Membership Survey)*. Ontario Chamber of Commerce. http://occ.ca/wp-content/uploads/BuildingBridges_online-1.pdf
- 6 Statistique Canada. *Tableau 13-10-0374-01 Personnes avec et sans incapacité âgées de 15 ans et plus, selon le groupe d'âge et le sexe, Canada, provinces et territoires*. DOI : <https://doi.org/10.25318/1310037401-fra>
- 7 Statistique Canada. *Tableau 13-10-0374-01 Personnes avec et sans incapacité âgées de 15 ans et plus, selon le groupe d'âge et le sexe, Canada, provinces et territoires*. DOI : <https://doi.org/10.25318/1310037401-fra>
- 8 Statistique Canada. (2018, 11 décembre). *Expériences sur le marché du travail des Premières Nations vivant hors réserve : principaux résultats de l'Enquête auprès des peuples autochtones de 2017*. Pages 10 à 15. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/89-653-x/89-653-x2018003-fra.htm>
- 9 Statistique Canada. *Tableau 13-10-0375-01 Sévérité de l'incapacité pour les personnes ayant une incapacité âgées de 15 ans et plus, selon le groupe d'âge et le sexe, Canada, provinces et territoires*. DOI : <https://doi.org/10.25318/1310037501-fra>
- 10 Statistique Canada. *Tableau 13-10-0375-01 Sévérité de l'incapacité pour les personnes ayant une incapacité âgées de 15 ans et plus, selon le groupe d'âge et le sexe, Canada, provinces et territoires*. DOI : <https://doi.org/10.25318/1310037501-fra>
- 11 Statistique Canada. (2018, 28 novembre). *Enquête canadienne sur l'incapacité, 2017*. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/181128/dq181128a-fra.htm>
- 12 American College Health Association. (2016, printemps). *National college health assessment II: Ontario Canada reference group executive summary*. Hanover, MD: American College Health Association. http://oucha.ca/pdf/2016_NCHA-II_WEB_SPRING_2016_ONTARIO_CANADA_REFERENCE_GROUP_EXECUTIVE_SUMMARY.pdf
- 13 Statistique Canada (2018, 28 novembre). *Enquête canadienne sur l'incapacité, 2017*. Page 1. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/181128/dq181128a-fra.htm>
- 14 Statistique Canada (2018, 28 novembre). *Enquête canadienne sur l'incapacité, 2017*. Pages 1 et 2. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/181128/dq181128a-fra.htm>
- 15 Statistique Canada (2018, 28 novembre). *Enquête canadienne sur l'incapacité, 2017*. Page 2. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/181128/dq181128a-fra.htm>
- 16 Morris, S., Fawcett, G., Brisebois, L., et Hughes, J. (2018, 28 novembre). *Enquête canadienne sur l'incapacité : Un profil de la démographie, de l'emploi et du revenu des Canadiens ayant une incapacité âgés de 15 ans et plus, 2017*. Statistique Canada. Catalogue n° 89-654-X2018002. ISBN 978-0-660-28689-1. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/fr/catalogue/89-654-X2018002>
- 17 Statistique Canada (2018, 28 novembre). *Enquête canadienne sur l'incapacité, 2017*. Page 2. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/181128/dq181128a-fra.htm>
- 18 Morris, S., Fawcett, G., Brisebois, L., et Hughes, J. (2018, 28 novembre). *Enquête canadienne sur l'incapacité : Un profil de la démographie, de l'emploi et du revenu des Canadiens ayant une incapacité âgés de 15 ans et plus, 2017*. Statistique Canada. Catalogue n° 89-654-X2018002. ISBN 978-0-660-28689-1. Page 12. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/fr/catalogue/89-654-X2018002>
- 19 Morris, S., Fawcett, G., Brisebois, L., et Hughes, J. (2018, 28 novembre). *Enquête canadienne sur l'incapacité : Un profil de la démographie, de l'emploi et du revenu des Canadiens ayant une incapacité âgés de 15 ans et plus, 2017*. Statistique Canada. Catalogue n° 89-654-X2018002. ISBN 978-0-660-28689-1. Page 12. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/fr/catalogue/89-654-X2018002>
- 20 Morris, S., Fawcett, G., Brisebois, L., et Hughes, J. (2018, 28 novembre). *Enquête canadienne sur l'incapacité : Un profil de la démographie, de l'emploi et du revenu des Canadiens ayant une incapacité âgés de 15 ans et plus, 2017*. Statistique Canada. Catalogue n° 89-654-X2018002. ISBN 978-0-660-28689-1. Page 12. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/fr/catalogue/89-654-X2018002>

- 21 Morris, S., Fawcett, G., Brisebois, L., et Hughes, J. (2018, 28 novembre). *Enquête canadienne sur l'incapacité : Un profil de la démographie, de l'emploi et du revenu des Canadiens ayant une incapacité âgés de 15 ans et plus, 2017*. Statistique Canada. Catalogue n° 89-654-X2018002. ISBN 978-0-660-28689-1. Page 12. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/fr/catalogue/89-654-X2018002>
- 22 Morris, S., Fawcett, G., Brisebois, L., et Hughes, J. (2018, 28 novembre). *Enquête canadienne sur l'incapacité : Un profil de la démographie, de l'emploi et du revenu des Canadiens ayant une incapacité âgés de 15 ans et plus, 2017*. Statistique Canada. Catalogue n° 89-654-X2018002. ISBN 978-0-660-28689-1. Page 13. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/fr/catalogue/89-654-X2018002>
- 23 Morris, S., Fawcett, G., Brisebois, L., et Hughes, J. (2018, 28 novembre). *Enquête canadienne sur l'incapacité : Un profil de la démographie, de l'emploi et du revenu des Canadiens ayant une incapacité âgés de 15 ans et plus, 2017*. Statistique Canada. Catalogue n° 89-654-X2018002. ISBN 978-0-660-28689-1. Page 13. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/fr/catalogue/89-654-X2018002>
- 24 Commission canadienne des droits de la personne (2017). *Négligés : difficultés vécues par les personnes handicapées dans les établissements d'enseignement du Canada*. En collaboration avec l'Association canadienne des commissions et conseil des droits de la personne. Page 4. <https://www.chrc-ccdp.gc.ca/fra/content/negliges-difficultes-vecues-par-les-personnes-handicapees-dans-les-etablissements>
- 25 Commission ontarienne des droits de la personne (2018, mars). *Politique sur l'éducation accessible aux élèves handicapés*. Page 25. <http://www.ohrc.on.ca/fr/politique-sur-l%C3%A9ducation-accessible-aux-%C3%A9l%C3%A8ves-handicap%C3%A9s>
- 26 Commission canadienne des droits de la personne (2017). *Négligés : difficultés vécues par les personnes handicapées dans les établissements d'enseignement du Canada*. En collaboration avec l'Association canadienne des commissions et conseil des droits de la personne. Page 6. <https://www.chrc-ccdp.gc.ca/fra/content/negliges-difficultes-vecues-par-les-personnes-handicapees-dans-les-etablissements>
- 27 Block, N. (2014, avril). *The Impact of Bullying on Academic Success for Student With and Without Exceptionalities: A research paper submitted in conformity with the requirements for the degree of Master of Teaching*. Ontario Institute for Studies in Education, Toronto University. Page 11. https://tspace.library.utoronto.ca/bitstream/1807/67006/1/Block_Nadine_F_201406_MT_MTRP.pdf
- 28 Raskauskas, J., et Modell, S. (2011, 1 septembre). *Modifying Anti-Bullying Programs to Include Students with Disabilities*. Teaching Exceptional Children. <https://doi.org/10.1177/004005991104400107>, tel que cite dans Block, N. (2014, avril). *The Impact of Bullying on Academic Success for Student With and Without Exceptionalities: A research paper submitted in conformity with the requirements for the degree of Master of Teaching*. Ontario Institute for Studies in Education, Toronto University. Page 11. https://tspace.library.utoronto.ca/bitstream/1807/67006/1/Block_Nadine_F_201406_MT_MTRP.pdf
- 29 Commission canadienne des droits de la personne (2017). *Négligés : difficultés vécues par les personnes handicapées dans les établissements d'enseignement du Canada*. En collaboration avec l'Association canadienne des commissions et conseil des droits de la personne. Page 3. <https://www.chrc-ccdp.gc.ca/fra/content/negliges-difficultes-vecues-par-les-personnes-handicapees-dans-les-etablissements>
- 30 Commission canadienne des droits de la personne (2017). *Négligés : difficultés vécues par les personnes handicapées dans les établissements d'enseignement du Canada*. En collaboration avec l'Association canadienne des commissions et conseil des droits de la personne. Page 3. <https://www.chrc-ccdp.gc.ca/fra/content/negliges-difficultes-vecues-par-les-personnes-handicapees-dans-les-etablissements>, tel que cité dans Statistique Canada (2015, 30 novembre). *Enquête canadienne sur l'incapacité, 2012 : Guide des concepts et méthodes*. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/89-654-x/89-654-x2014001-fra.htm>
- 31 Collin, C., Lafontaine-Émond, I., et Pang, M. (2013, 29 mars). *Les personnes handicapées sur le marché canadien de l'emploi : un bassin de talents méconnus* (Publication No. 2013-17-F). Bibliothèque du Parlement. Pages 3 et 4. <https://lop.parl.ca/staticfiles/PublicWebsite/Home/ResearchPublications/BackgroundPapers/PDF/2013-17-f.pdf>
- 32 Groupe d'experts sur l'emploi chez les jeunes (2016, 26 mars). *Comprendre les réalités : L'emploi chez les jeunes au Canada – Rapport provisoire du groupe d'experts sur l'emploi chez les jeunes*. Emploi et Développement social Canada. Page 10. <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/ministere/groupe-experts-emploi-jeunes/rapport-provisoire.html>
- 33 Collin, C., Lafontaine-Émond, I., et Pang, M. (2013, 29 mars). *Les personnes handicapées sur le marché canadien de l'emploi : un bassin de talents méconnus* (Publication No. 2013-17-F). Bibliothèque du Parlement. Pages 3 et 4. <https://lop.parl.ca/staticfiles/PublicWebsite/Home/ResearchPublications/BackgroundPapers/PDF/2013-17-f.pdf>
- 34 Baltman-Cord, A., et Holmes, A. (2013). *Building bridges: Linking employers to postsecondary graduates with disabilities* (Ontario Chamber of Commerce Membership Survey). Ontario Chamber of Commerce. Page 22. http://occ.ca/wp-content/uploads/BuildingBridges_online-1.pdf
- 35 Collin, C., Lafontaine-Émond, I., et Pang, M. (2013, 29 mars). *Les personnes handicapées sur le marché canadien de l'emploi : un bassin de talents méconnus* (Publication No. 2013-17-F). Bibliothèque du Parlement. Pages 3 et 4. <https://lop.parl.ca/staticfiles/PublicWebsite/Home/ResearchPublications/BackgroundPapers/PDF/2013-17-f.pdf>
- 36 Commission canadienne des droits de la personne (2020). *Qu'est-ce que l'obligation d'adaptation?* <https://www.chrc-ccdp.gc.ca/fra/contenu/quest-ce-que-lobligation-dadaptation-et-en-quoi-peut-elle-maider>
- 37 Jetha, A. (2018, 6 septembre). *For millennials, employment is a public health challenge*. The Conversation. <https://theconversation.com/for-millennials-employment-is-a-public-health-challenge-102028>

- 38 Toronto Community Benefits Network (s. d.). *What Is Community Benefits Agreement, Or CBA?* https://www.communitybenefits.ca/what_is_community_benefits_agreementorcba; Innovation, Sciences et Développement économique Canada (2019, 8 mai). *Démarrer, créer, et assurer la croissance d'une entreprise sociale : Lancer une entreprise sociale*. http://www.ic.gc.ca/eic/site/053.nsf/fra/h_00006.html
- 39 Prince, M. (2014, 12 mai). *Canadians with Disabilities, Labour Market Challenges, and Employment Opportunities in the Social Economy*. *Revue Canadienne de recherche sur les OSBL et l'économie sociale*. 5(1), 6–20. <https://doi.org/10.22230/cjnser.2014v5n1a161>
- 40 Prince, M. (2014, 12 mai). *Canadians with Disabilities, Labour Market Challenges, and Employment Opportunities in the Social Economy*. *Revue Canadienne de recherche sur les OSBL et l'économie sociale*. 5(1), 6–20. <https://doi.org/10.22230/cjnser.2014v5n1a161>
- 41 Martin, J. K., Stumbo, N. J., Martin, L. G., Collins, K. D., Hedrick, B. N., Nordstrom, D., et Peterson, M. (2011). *Recruitment of students with disabilities: Exploration of science, technology, engineering, and mathematics*. *Journal of Postsecondary Education and Disability*. <https://eric.ed.gov/?id=EJ966130>
- 42 Baltman-Cord, A., et Holmes, A. *Building bridges: Linking employers to postsecondary graduates with disabilities (Ontario Chamber of Commerce Membership Survey)*. Ontario Chamber of Commerce. Page 22. http://occ.ca/wp-content/uploads/BuildingBridges_online-1.pdf
- 43 Gallagher-Mackay, K. (2017, 16 mai). *Data Infrastructure for Studying Equity of Access to Postsecondary Education in Ontario*. Higher Education Quality Council of Ontario. <http://www.heqco.ca/en-ca/Research/ResPub/Pages/Data-Infrastructure-for-Studying-Equity-of-Access-to-Postsecondary-Education-in-Ontario-.aspx>
- 44 Gallagher-Mackay, K. (2017, 16 mai). *Data Infrastructure for Studying Equity of Access to Postsecondary Education in Ontario*. Higher Education Quality Council of Ontario. <http://www.heqco.ca/en-ca/Research/ResPub/Pages/Data-Infrastructure-for-Studying-Equity-of-Access-to-Postsecondary-Education-in-Ontario-.aspx>
- 45 Learning Disabilities Association of Ontario (s. d.). *Response to Ontario College of Teachers Consultation: Preparing Teachers for Tomorrow*. <http://www.ldao.ca/documents/PreparingTeachersforTomorrow.pdf>
- 46 Learning Disabilities Association of Ontario (s. d.). *Response to Ontario College of Teachers Consultation: Preparing Teachers for Tomorrow*. <http://www.ldao.ca/documents/PreparingTeachersforTomorrow.pdf>
- 47 Learning Disabilities Association of Ontario (s. d.). *Response to Ontario College of Teachers Consultation: Preparing Teachers for Tomorrow*. <http://www.ldao.ca/documents/PreparingTeachersforTomorrow.pdf>
- 48 Martin, E. (2017, 4 mai). *Enabling employment: post-secondary education needs to equip students with disabilities with skills for the work world*. The Conference Board of Canada. https://www.conferenceboard.ca/topics/education/commentaries/hot-topics-in-education/2017/05/04/Enabling_Employment_Post-Secondary_Education_Needs_to_Equip_Students_with_Disabilities_with_Skills_for_the_Work_World.aspx?AspxAutoDetectCookieSupport=1
- 49 CAST (2018). *The UDL Guidelines*. <http://udlguidelines.cast.org>
- 50 CAST (s. d.). *5 Examples of Universal Design for Learning in the Classroom*. Understood. <https://www.understood.org/en/learning-thinking-differences/treatments-approaches/educational-strategies/5-examples-of-universal-design-for-learning-in-the-classroom>
- 51 CAST (s. d.). *5 Examples of Universal Design for Learning in the Classroom*. Understood. <https://www.understood.org/en/learning-thinking-differences/treatments-approaches/educational-strategies/5-examples-of-universal-design-for-learning-in-the-classroom>
- 52 Tompa, E., Samosh, D., et Boucher, N. (2020, 28 janvier). *Écarts de compétences, sous-emploi et égalité des chances sur le marché du travail pour des personnes en situation de handicap au Canada*. Centre des compétences futures. <https://fsc-ccf.ca/fr/research/ecarts-de-competences-sous-emploi-et-egalite-des-chances-sur-le-marche-du-travail-pour-des-personnes-en-situation-de-handicap-au-canada/>
- 53 READ Initiative (2020). *Initiative David C. Onley pour l'emploi et l'entrepreneuriat*. Carleton University. <https://carleton.ca/read/projects/active-projects/onley-initiative/>

PAIRÉ

PARTENARIAT EN ACCÈS,
INFORMATIONS ET
RESSOURCES D'EMPLOI



Centraide
Est de l'Ontario

Ce projet est partiellement subventionné
par le gouvernement du Canada et le
gouvernement de l'Ontario.

Nous remercions la
Banque RBC de son
généreux soutien.



Pour obtenir plus de
renseignements, consultez notre
site Web à earn-paire.ca/fr

