

Disability, Employment and Public Policies Initiative (DEPPI)

Emploi et Incapacités

Comprendre les **perceptions** des acteurs du marché du travail pour favoriser la préparation, l'intégration, l'accès, la participation, et le maintien en emploi des personnes ayant des incapacités.



Ce qu'il faut savoir

- **6.2 millions** de personnes habitant au Canada et âgées de 15 ans et plus présentent au moins une incapacité.
- En général, les personnes ayant des incapacités sont moins scolarisées, plus prédisposées au travail à temps partiel, et plus à risque de recevoir des transferts gouvernementaux comme principale source de revenus. *(CDPC, 2012 et Statistique Canada, 2017)*
- Il est estimé que près de **645 000** Canadiennes et Canadiens avec incapacités sans emploi pourraient occuper un emploi. *(Statistique Canada, 2017)*
- En parallèle, Statistique Canada dénombrait plus de **870 000** postes vacants au Canada en août 2021, dont le quart de ceux-ci au Québec.

Dans ce contexte



Il est important de comprendre les différentes **perceptions** des acteurs du marché du travail concernant la **productivité** et les **coûts d'intégration** liés à l'emploi de personnes ayant des d'incapacités.



Le Projet

Le DEPPI (*Disability, Employment, and Public Policies Initiative*) est un projet de recherche multidisciplinaire qui vise à améliorer la compréhension de la préparation, de l'intégration, de l'accès, de la participation, et du maintien en emploi des personnes ayant des incapacités.

Son objectif : Produire des recommandations de politiques publiques favorisant l'employabilité des personnes vivant avec des incapacités qui reflètent les réalités du terrain.



Le Profil

des personnes participantes
au volet qualitatif du projet

Des entretiens individuels de 90 minutes ont été réalisés auprès de **213 personnes** ayant des incapacités variées sur différents thèmes concernant le monde du travail.

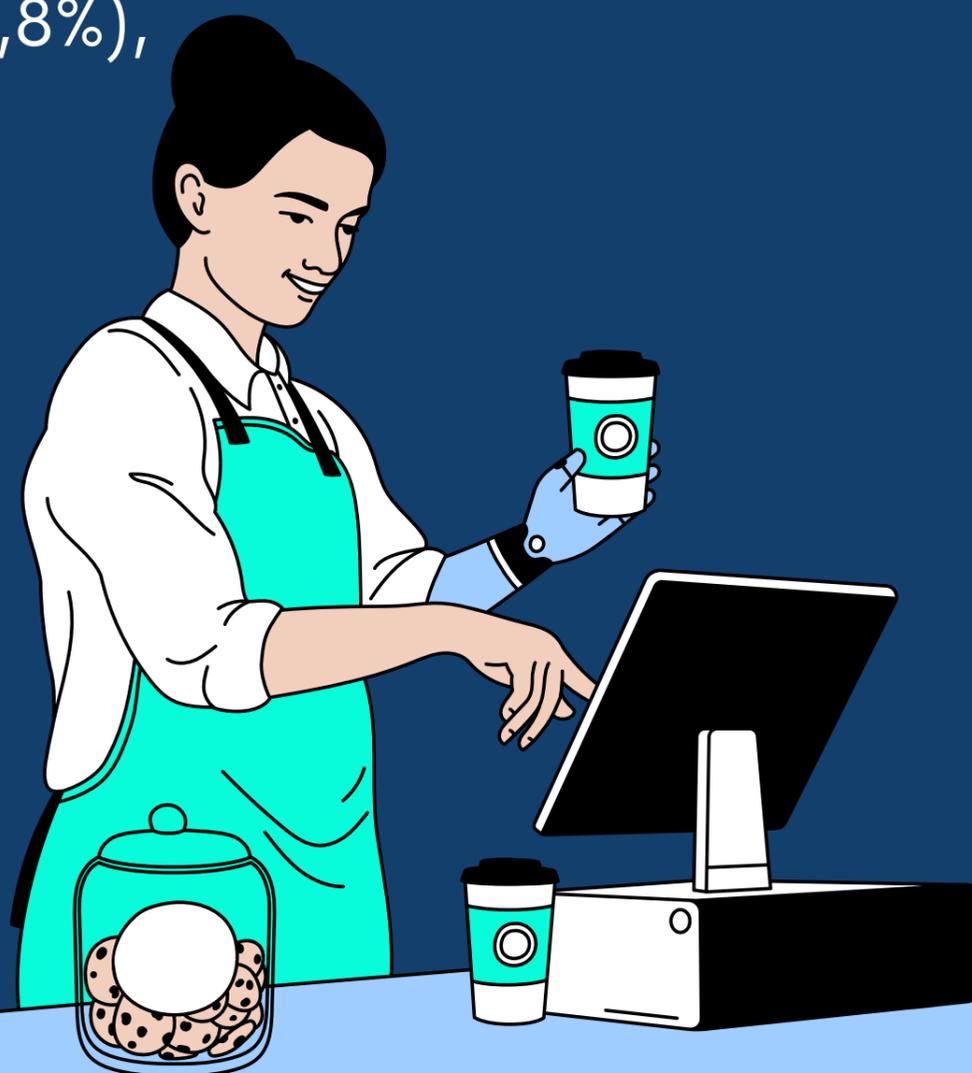
Types d'incapacités

auditives, visuelles, motrices ou douleur chronique

Secteurs d'emploi

- Associatif/communautaire (19,8%),
- Parapublic (15,1%),
- Privé (34,9%),
- Public fédéral (3,8%),
- Public provincial (26,4%)

*Tiré de Boucher, Garcia, Charrier
et Crevier, 2022*



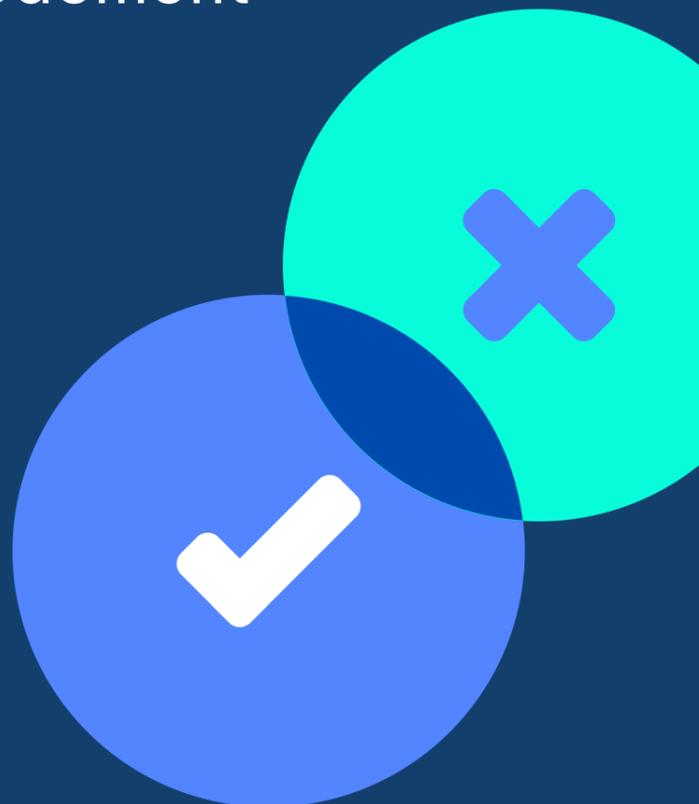
Principaux obstacles et facilitateurs rencontrés

Pendant la recherche d'emploi

- **Obstacle** : Les attitudes négatives des employeurs
- **Facilitateur** : Le soutien d'un organisme d'aide à l'emploi

En emploi

- **Obstacle** : Un emploi trop exigeant pour les capacités de la personne (par exemple, un niveau de stress qui aggrave sa condition)
- **Facilitateur** : Un milieu qui valorise l'inclusion par la mise en place de mesures d'accommodement

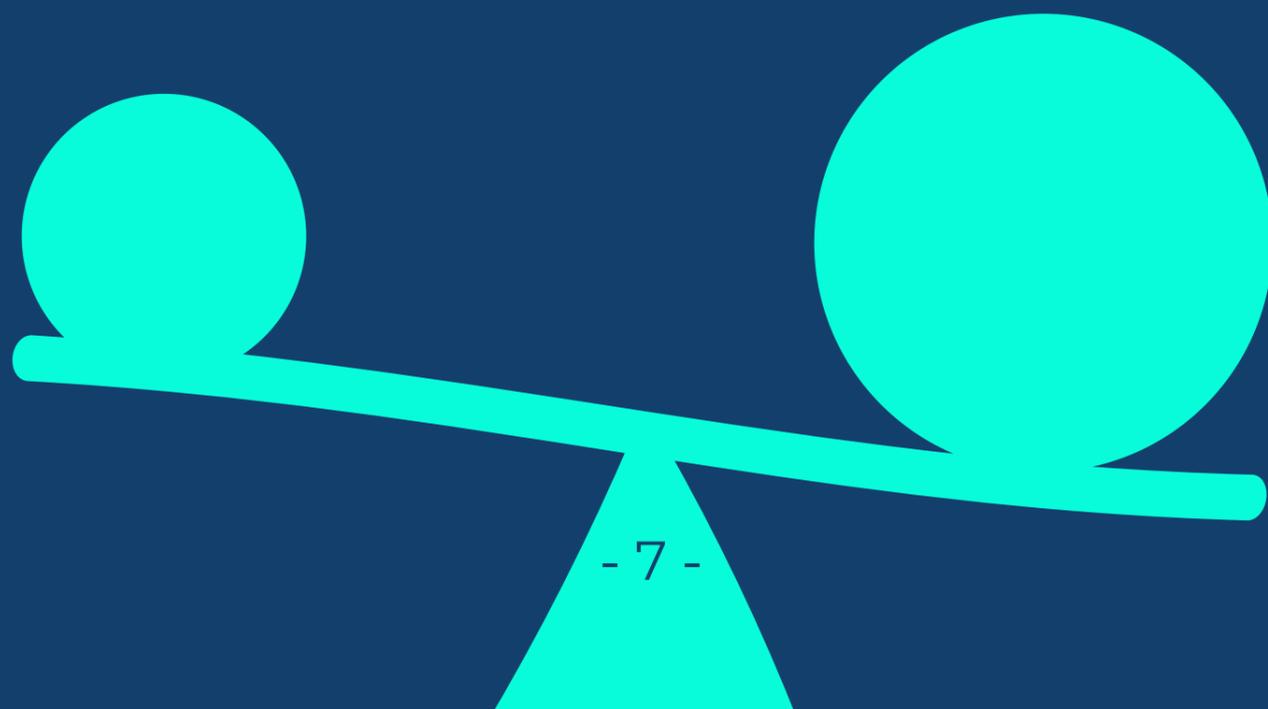


Discrimination et capacitisme

Au Canada, **une personne sur quatre** qui a des incapacités rapporte vivre de la discrimination au travail. (*Zou et al., 2022*)

Si généralement, ces personnes perçoivent le marché du travail comme étant discriminatoire à leur endroit, celles-ci mentionnent **plus d'avantages que de risques liés à la divulgation de leur incapacité**, notamment, l'obtention de mesures d'accommodements.

Tiré de Boucher, Garcia, Charrier et Crevier, 2022



Les principaux constats

du volet qualitatif du projet

Les employeurs ont besoin



de ressources



d'information



de formation



Recommandations

Les propos recueillis et la littérature nous apprend qu'il faudrait...

1

Outiller les personnes ayant des incapacités pour qu'elles se sentent à l'aise d'exercer leur pouvoir de divulgation et pour éviter que, ce faisant, elles soient victimes de capacitisme (par exemple, en offrant des services de soutien à l'emploi)

2

Sensibiliser davantage les employeurs (par exemple, en favorisant les contacts entre les employeurs et les travailleurs ayant des incapacités, ou en invitant des employeurs à visiter des milieux de travail qui embauchent des personnes ayant des incapacités)



Recommandations

Les propos recueillis et la littérature nous apprend qu'il faudrait...

3

Appliquer, bonifier ou améliorer les **lois et politiques** et s'assurer qu'elles sont bien comprises par les employeurs et les personnes ayant des incapacités

4

Continuer à subventionner les **mesures d'accommodements**, en faire davantage la promotion et en faciliter l'accès auprès des employeurs

5

Adapter, selon les secteurs d'emploi, les **stratégies** pour favoriser l'embauche et le maintien en emploi des personnes ayant des incapacités. (ex. cibler davantage le milieu privé, cibler différemment le milieu public et communautaire)





Disability, Employment,
and Public Policies Initiative

deppi.org

Partenaires



Social Sciences and
Humanities Research
Council of Canada

Canada

Conseil de recherches
en sciences humaines
du Canada



CIHR IRSC

Canadian Institutes of Health Research
Instituts de recherche en santé du Canada

AXTRA

Alliance des
centres-conseils
en emploi

Cirris

Centre interdisciplinaire
de recherche en réadaptation
et intégration sociale

TERGOS
ARCHITECTURE



CIRANO

Allier savoir et décision

Centre interuniversitaire de recherche en analyse des organisations



UNIVERSITÉ
LAVAL

Québec



ROSEPH

Regroupement des
organismes spécialisés pour
l'emploi des personnes handicapées

Société Logique
design universel | universal design

GROUPE
TAQ