



Recrutement des personnes handicapées :

analyse documentaire

Mai 2011

Préparé par :

Direction de l'équité et de la diversité

Direction générale des politiques

Le contenu de cette publication ou de ce produit peut être reproduit en tout ou en partie, et par quelque moyen que ce soit, sous réserve que la reproduction soit effectuée uniquement à des fins personnelles ou publiques mais non commerciales, sans frais ni autre permission, à moins d'avis contraire.

On demande seulement :

- De faire preuve de diligence raisonnable en assurant l'exactitude du matériel reproduit;
- D'indiquer le titre complet du matériel reproduit et l'organisation qui en est l'auteur;
- D'indiquer que la reproduction est une copie d'un document officiel publié par le gouvernement du Canada et que la reproduction n'a pas été faite en association avec le gouvernement du Canada ni avec l'appui de celui-ci.

La reproduction et la distribution à des fins commerciales est interdite, sauf avec la permission écrite de l'administrateur des droits d'auteur de la Couronne du gouvernement du Canada, Travaux publics et Services gouvernementaux (TPSGC). Pour de plus amples renseignements, veuillez communiquer avec TPSGC au 613-996-6886 ou à droitdauteur.copyright@tpsgc-pwgsc.gc.ca.

Commission de la fonction publique du Canada
300, avenue Laurier Ouest
Ottawa (Ontario) K1A 0M7
Canada

Téléphone : 613-992-9562
Télécopieur : 613-992-9352

N° de catalogue : SC3-156/2011F-PDF
ISBN : 978-1-100-97374-6

© Sa Majesté la Reine du chef du Canada, représentée par
la Commission de la fonction publique du Canada, 2011

TABLE DES MATIÈRES

RÉSUMÉ	5
I. INTRODUCTION	7
II. CONTEXTE LÉGAL	8
A. À l'échelle internationale	8
B. Canada – échelle fédérale	8
C. Canada – échelle provinciale	9
D. Lois d'autres pays	10
1. États-Unis	10
2. Royaume-Uni.....	10
3. Union européenne	11
4. Japon.....	11
5. Australie.....	11
6. Afrique du Sud.....	11
III. STATISTIQUES	12
A. Canada	12
1. Enquête sur la participation et les limitations d'activités – 2006	12
2. Rapport annuel de la Commission de la fonction publique	13
3. Rapports annuels du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada au Parlement	13
4. Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux – 2008.....	14
B. États-Unis	15
IV. DÉFINITION DE LA DÉFICIENCE	15
A. Situation au Canada	15
B. Situation en Europe	16
V. INITIATIVES FÉDÉRALES AU CANADA	17
A. Rapport « Obstacles »	17
B. Programme Accès pour les personnes handicapées (1983-1987)	17
C. Programmes intégration des jeunes personnes handicapées et accès rapide	18
VI. OBSTACLES AU RECRUTEMENT	19
VII. STRATÉGIES, PRATIQUES EXEMPLAIRES, OUTILS ET RESSOURCES	20
A. Facteurs clés de réussite et suggestions pratiques	21
B. Stratégies d'information	22
VIII. CONCLUSION	23
BIBLIOGRAPHIE SOMMAIRE	25
A. Études récentes sur les obstacles au recrutement des personnes handicapées	25

B. Documentation sur les stratégies et pratiques exemplaires en matière de recrutement des personnes handicapées	26
C. Programmes de stages canadiens	28
D. Outils et ressources pratiques	29
E. Autres liens et ressources utiles	32

RÉSUMÉ

Le recrutement des personnes handicapées dans la fonction publique fédérale a toujours constitué un défi. Le taux de représentation de ce groupe surpasse sa disponibilité au sein de la population active, principalement en raison de l'auto-identification des employés handicapés, qui sont plus âgés que les autres fonctionnaires. Toutefois, le taux de recrutement pour ce groupe est inférieur à sa disponibilité sur le marché du travail depuis plusieurs années, et le taux de départ observé équivaut au double du taux de recrutement. Si elle n'est pas surveillée et corrigée, cette tendance risque de nuire à la représentation de ce groupe, à mesure que les employés handicapés de la génération du baby-boom quitteront la fonction publique fédérale. Le renouvellement de la fonction publique – une priorité du gouvernement fédéral – offre un moyen de renverser cette tendance.

La présente analyse documentaire vise à cerner les principaux obstacles au recrutement des personnes handicapées dans les secteurs public et privé, tant au Canada qu'à l'étranger, à déterminer les stratégies, les pratiques exemplaires, les ressources et les outils qui ont été élaborés pour joindre cette main-d'œuvre talentueuse et à examiner, le cas échéant, les mesures d'amélioration qui pourront découler de cette analyse.

Selon l'analyse, bien qu'un cadre législatif en matière de déficience et d'emploi ait été établi dans plusieurs pays, les améliorations relatives au recrutement et à l'intégration des personnes handicapées au sein de l'effectif sont très variables, et sont souvent tributaires des priorités gouvernementales et de l'engagement des cadres supérieurs à cet égard. Il importe de préciser qu'il est difficile de comparer les données provenant de divers pays – voire de divers programmes d'un même pays –, les sources de données variant beaucoup d'un pays à l'autre, tout comme la définition même du terme *déficience*. Cette variété de définitions divergentes influe sur l'élaboration et la mise en œuvre de la plupart des textes législatifs, politiques et programmes liés aux personnes handicapées et sur l'interaction entre ceux-ci.

Plusieurs projets réalisés au Canada, à l'échelle fédérale, provinciale et territoriale, au cours des 30 dernières années, ont eu un effet positif et valable sur notre sensibilisation aux questions liées à la déficience, ainsi que sur la mise en œuvre de programmes visant les personnes handicapées. Un examen des programmes des années 1980 et 1990 révèle que le placement relativement élevé des personnes handicapées grâce à des programmes de recrutement, de présentation de candidatures et de stages était dû à trois facteurs : le leadership des dirigeants et la volonté politique; les ressources humaines et financières; des professionnels voués à la mise en valeur et au placement des personnes handicapées.

Des études, sondages, groupes de travail et d'autres moyens ont servi à cerner les défis auxquels sont confrontés les employeurs et les personnes handicapées sur le marché du travail, au Canada et à l'étranger, tant dans les secteurs public que privé. Plusieurs questions ont été soulevées maintes fois au fil des ans, et de nouveaux obstacles ont surgi au cours des dernières années, notamment l'inaccessibilité de

certains sites Web, les attentes en matière de communications instantanées et les communications avec des personnes handicapées de cultures différentes.

L'analyse documentaire a permis de relever une somme considérable de ressources peu connues qui, du coup, entraînent un certain chevauchement. Des organisations du secteur privé, comme les institutions financières, semblent donner le ton dans ce domaine, car elles ont constaté qu'au bout du compte, la meilleure stratégie est de voir le recrutement des personnes handicapées comme un investissement dans l'avenir et une pratique d'entreprise exemplaire.

Selon l'analyse documentaire, l'un des mécanismes les plus efficaces pour recruter des personnes handicapées consiste en une stratégie de liaison externe bien ciblée à l'intention des organisations non gouvernementales, des organismes communautaires et des centres pour étudiants handicapés. Les employeurs du secteur privé, des domaines de la finance et des communications, sont d'avis que les programmes de stages et d'expérience de travail ainsi que les salons de l'emploi, axés précisément sur les personnes handicapées, sont très utiles pour recruter des candidats handicapés qualifiés.

I. INTRODUCTION

Le taux de représentation des personnes handicapées dans la fonction publique canadienne surpasse leur disponibilité au sein de la population active depuis plusieurs années, principalement en raison de l'auto-identification des fonctionnaires handicapés, qui sont plus âgés que les autres fonctionnaires. Cependant, au cours de la même période, le recrutement de ces personnes a toujours constitué un défi. En effet, le taux de recrutement de ce groupe visé par l'équité en matière d'emploi (EE) est inférieur à sa disponibilité au sein de la population active, alors que le taux de départ pour ce groupe représente plus du double du taux de recrutement. Cette préoccupation a été soulevée dans plusieurs rapports, comme le *Rapport annuel 2009-2010* de la Commission de la fonction publique du Canada (CFP) dans lequel il est précisé que : « La CFP demeure préoccupée par le fait que les personnes handicapées constituent le seul groupe dont le taux de nomination est resté inférieur à leur disponibilité au sein de la population active durant les dernières années. Bien que les personnes handicapées ne soient pas sous-représentées dans la fonction publique, le pourcentage de postulants appartenant à ce groupe est demeuré stable à 3,0 %, tandis que leur taux de nomination a diminué, passant de 3,3 % en 2008-2009 à 3,1 % en 2009-2010. » Cette situation doit être surveillée et corrigée, car elle risque de nuire à la représentation des personnes handicapées dans la fonction publique fédérale.

Le renouvellement de la fonction publique – une priorité du gouvernement fédéral – mise notamment sur le recrutement de jeunes travailleurs handicapés pour atteindre les objectifs d'EE liés à ce groupe et pour l'établissement d'une fonction publique représentative, surtout en cette période où les employés handicapés de la génération du baby-boom prennent leur retraite.

Comme l'indique le *Rapport annuel 2008-2009* de la CFP : « Les personnes handicapées au sein de la fonction publique ont tendance à être plus âgées que la moyenne des fonctionnaires et sont donc plus susceptibles de prendre leur retraite prochainement. Il faut donc, pour maintenir leur taux de représentation actuel, et préserver l'image d'un employeur de choix, déployer des efforts concertés pour faire la promotion de la fonction publique auprès des personnes handicapées, et tenter de les recruter. Il importe également de prendre les mesures d'adaptation nécessaires pour satisfaire aux besoins de ce segment de la population concernant les processus de nomination et les lieux de travail. »

La présente analyse documentaire vise à cerner les principaux obstacles au recrutement des personnes handicapées dans les secteurs public et privé, tant au Canada qu'à l'étranger, à déterminer les stratégies, les pratiques exemplaires, les ressources et les outils qui ont été élaborés pour joindre cette main-d'œuvre talentueuse et à examiner, le cas échéant, les mesures d'amélioration qui pourront découler de cette analyse. L'analyse a surtout été effectuée à partir d'Internet, mais porte également sur des documents de la bibliothèque de la CFP et des projets antérieurs touchant l'EE.

II. CONTEXTE LÉGAL

Au cours des deux dernières décennies et encore plus au cours des dernières années, on a constaté un important changement de paradigme quant à l'élaboration des lois, règlements et politiques sur les personnes handicapées : de la ségrégation à l'intégration, du placement en établissement à l'inclusion, du modèle médical de la déficience considérée comme une affection à traiter au modèle social de la déficience axée sur l'élimination, dans l'environnement, des obstacles invalidants qui entravent la pleine participation des personnes handicapées dans la société. À cette fin, les pays du monde entier ont adopté des lois et en ont révisé d'autres, puis ont élaboré des politiques pour appuyer la mise en œuvre de ces textes législatifs, dans le but de faire valoir et de favoriser l'égalité de l'accès pour les personnes handicapées, y compris l'accès à l'emploi. Suit un bref aperçu du contexte légal ayant une incidence sur le recrutement des personnes handicapées.

A. À l'échelle internationale

Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées

Le Canada a ratifié la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées le 11 mars 2010, qui est entrée en vigueur au Canada, le 10 avril 2010. Aux termes de cet accord, le Canada doit, s'il y a lieu, incorporer les dispositions de la Convention aux nouveaux textes législatifs et examiner la conformité de toute nouvelle mesure avec la Convention (notion des personnes handicapées). Le Canada doit également rendre compte périodiquement au Comité des droits des personnes handicapées de l'ONU, des mesures (lois, politiques et programmes nationaux) prises pour donner effet à la Convention – le premier rapport doit être remis dans les deux ans suivant l'entrée en vigueur de la Convention. Un groupe de travail interministériel dirigé par le Bureau de la condition des personnes handicapées de Ressources humaines et Développement des compétences Canada, est chargé de fournir des conseils sur la mise en œuvre de la Convention et de rendre compte aux Nations Unies. La Direction de l'équité et de la diversité représente la CFP au sein de ce groupe de travail.

B. Canada – Échelle fédérale

- **La *Charte canadienne des droits et libertés*** : établit le droit à l'égalité, interdit les pratiques discriminatoires fondées sur la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, le sexe, l'âge ou la déficience mentale ou physique, et permet de créer des programmes spéciaux destinés à améliorer les conditions des groupes défavorisés.
- **La *Loi canadienne sur les droits de la personne (LCDP)*** : interdit la discrimination et prévoit la mise en œuvre de programmes spéciaux visant à réduire les désavantages que subit une personne ou un groupe pour des motifs fondés sur la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, l'âge, le sexe, l'orientation sexuelle, l'état matrimonial, la situation de famille, la déficience, ou l'état de personne graciée. Elle établit également l'obligation de l'employeur de prendre

des mesures d'adaptation lorsque celles-ci n'imposent pas une contrainte excessive en matière de coûts, de santé et de sécurité.

- **La Loi sur l'équité en matière d'emploi (LEE)** : établit l'obligation de l'employeur de cerner et de supprimer les obstacles systémiques et de prendre des mesures d'adaptation pour les personnes faisant partie des quatre groupes désignés, y compris les personnes handicapées. La CFP est chargée, en vertu de la LEE, de définir et de supprimer, de ses propres systèmes, politiques, lignes directrices et pratiques de recrutement et de dotation, les obstacles qui peuvent avoir des effets [négatifs](#) sur les membres des groupes désignés, conformément à son rôle et à son mandat. Les organisations fédérales, quant à elles, ont la responsabilité d'appliquer la LEE au sein de leur propre organisation.
- **La Loi sur l'emploi dans la fonction publique (LEFP)** : établit le mandat de la CFP, et constitue le cadre législatif des nominations qui doivent être fondées sur les valeurs fondamentales du mérite et de l'impartialité. Le cadre est conçu de manière à être souple et efficace. Il prévoit la responsabilisation appropriée des gestionnaires, tout en préservant les valeurs directrices que sont la justice, la transparence, l'accessibilité et la représentativité. La LEFP offre des éléments de souplesse dont les organisations peuvent se servir pour adapter le processus de nomination de manière à répondre à leurs besoins d'équité en matière d'emploi (EE). Parmi ces éléments de souplesse, soulignons la possibilité de faire de l'EE un critère de mérite, plus précisément un besoin organisationnel, celle de limiter ou d'élargir la zone de sélection pour toucher des groupes visés par l'EE, et celle qu'ont les organisations d'établir leur propre plan ou programme d'EE.

C. Canada – Échelle provinciale

Toutes les provinces ont adopté des lois et règlements sur les droits de la personne qui appuient la LCDP et prévoient des champs de compétence provinciale. Seule la province de l'Ontario a adopté des lois visant précisément les personnes handicapées, soit la *Loi sur les personnes handicapées de l'Ontario* en 2001 et la *Loi sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario* en 2005. Des normes ont été élaborées ou, sont en voie de l'être, y compris une norme d'emploi pour atteindre l'objectif d'une province entièrement accessible d'ici 2025.

Aux termes de la *Loi* de 2005, le gouvernement ontarien élabore des normes d'accessibilité obligatoires qui permettront de déterminer, d'éliminer et de prévenir les obstacles auxquels se heurtent les personnes handicapées dans les activités clés de la vie quotidienne, y compris l'emploi. Ces normes s'appliqueront aux organisations des secteurs public et privé de l'ensemble de la province.

Le 2 novembre 2010, le gouvernement du Manitoba publiait un document de travail résumant sa vision d'une société sans obstacles, et cherchait à obtenir la collaboration du public dans l'élaboration d'une loi visant à faire de la province un endroit plus inclusif et plus accessible pour les aînés et les personnes handicapées.

Les autres provinces n'ont pas adopté de loi propre à la déficience, mais certaines d'entre elles ont élaboré et mis en œuvre des stratégies, des politiques et des programmes en vue de favoriser l'intégration des personnes handicapées, notamment en matière d'emploi. Des exemples viendront illustrer cette intégration dans les prochaines sections de ce document.

D. Lois d'autres pays

1. États-Unis

La loi sur les citoyens américains handicapés (*Americans with Disabilities Act*) de 1990 interdit la discrimination contre les personnes handicapées, particulièrement les travailleurs handicapés qualifiés. On l'a modifiée en 2008 afin d'y définir précisément ce à quoi renvoie le terme « *déficience* » à savoir, [traduction] « une déficience qui limite de façon importante l'exécution d'une ou de plusieurs activités vitales importantes, la confirmation d'une telle déficience ou le fait d'être perçu comme ayant une telle déficience. » Par « activité importante de la vie », on entend la marche, la lecture, la capacité de se pencher et la communication, ainsi que les principales fonctions normales du corps.

Les dispositions de cette loi prévoient plus précisément ce qui suit :

- des chances égales en matière de sélection, d'évaluation et d'embauche pour les candidats handicapés qualifiés;
- l'adaptation du lieu de travail pour les candidats et employés handicapés, lorsque ces mesures d'adaptation n'imposent pas de contrainte excessive;
- l'égalité d'accès ayant trait à des chances égales en ce qui concerne l'avancement et les avantages sociaux.

2. Royaume-Uni

Selon la loi sur la discrimination fondée sur la déficience (*Disability Discrimination Act*) de 1995, il est illégal de faire preuve de discrimination envers les personnes handicapées pour tout ce qui a trait à l'emploi. Aux termes de cette loi, les employeurs doivent prendre des mesures d'adaptation raisonnables pour les travailleurs handicapés, notamment :

- attribuer une partie du travail d'un employé handicapé à quelqu'un d'autre;
- muter un employé handicapé à un autre poste ou dans un autre lieu de travail;
- adapter le lieu de travail;
- permettre un horaire de travail flexible;
- offrir de la formation ou du perfectionnement aux employés handicapés qui ne peuvent plus exercer les fonctions qu'ils occupaient auparavant;
- fournir de l'équipement modifié;
- faire en sorte que les instructions et les manuels soient plus accessibles;
- fournir les services d'un lecteur ou d'un interprète.

3. Union européenne

L'Union européenne a adopté deux lois ou directives afin de prévenir la discrimination fondée sur la race et l'origine ethnique (directive sur l'égalité raciale), la religion ou les convictions, la déficience, l'âge ou l'orientation sexuelle (directive cadre sur l'égalité de traitement en matière d'emploi). Les deux directives renferment une série de principes et prévoient un degré minimum de protection juridique contre la discrimination. Les dispositions de ces directives doivent être promulguées dans les lois internes de chaque État membre.

Les directives offrent un cadre qui prévoit un traitement égal en matière d'emploi, sans égard à l'origine raciale ou ethnique, à la religion et aux convictions, à la déficience, à l'orientation sexuelle ou à l'âge. Selon les directives, les employeurs des États membres doivent offrir aux travailleurs handicapés des mesures d'adaptation raisonnables pour faciliter l'accès à l'emploi, notamment adapter le lieu de travail.

4. Japon

La loi japonaise relative à la promotion de l'emploi des personnes handicapées a été adoptée en 1960, puis modifiée en 1987, pour favoriser l'embauche des travailleurs handicapés. Elle prévoit le contingentement des emplois, des subventions par prélèvements et des programmes de réadaptation professionnelle. Dans le cadre du système des subventions par prélèvements, les employeurs qui ne respectent pas le contingentement des emplois reçoivent une amende, et les sommes d'argent recueillies servent à couvrir les coûts liés notamment à l'installation ou à l'amélioration de locaux et d'équipement chez les employeurs en règle.

5. Australie

Aux termes de la loi sur la discrimination fondée sur la déficience (*Disability Discrimination Act*), il est illégal pour un employeur de faire preuve de discrimination envers une personne handicapée. Les employeurs doivent soutenir l'égalité d'accès à l'emploi, c'est-à-dire que si une personne handicapée peut s'acquitter des tâches essentielles d'un poste ou satisfaire aux exigences inhérentes à un emploi, cette personne doit pouvoir bénéficier des mêmes possibilités que toute autre d'occuper cet emploi. Si le candidat le plus qualifié pour l'emploi est handicapé, l'employeur doit modifier ou aménager le lieu de travail, si cette personne en a besoin pour exécuter les activités essentielles liées au poste.

6. Afrique du Sud

L'Afrique du Sud est le seul autre pays qui, selon notre analyse documentaire, a adopté une loi sur l'équité en matière d'emploi (*Employment Equity Act*), et s'est doté d'une stratégie nationale en matière de déficience. Cette loi est pratiquement semblable à celle du Canada, mais certains groupes désignés au titre de l'équité en matière d'emploi sont différents des groupes canadiens, et la loi prévoit également des exigences relatives à l'élimination de la discrimination. Dans le cadre de la loi sud-

africaine, les groupes désignés sont les suivants : les Noirs, les femmes et les personnes handicapées. Le terme générique « Noirs » regroupe les Africains, les gens de couleur et les Indiens.

La loi vise l'atteinte de l'équité en milieu de travail, c'est-à-dire qu'elle vise à :

- favoriser l'égalité des chances et le traitement équitable en matière d'emploi par l'élimination de la discrimination injuste;
- mettre en œuvre des mesures d'action positive pour pallier les désavantages en matière d'emploi dont souffrent les groupes désignés, afin d'assurer leur représentation équitable dans toutes les catégories professionnelles et à tous les niveaux dans la population active.

La vision de la stratégie nationale en matière de déficience (Integrated National Disability Strategy) proposée dans le livre blanc est celle d'une société pour tous. Il faut donc intégrer les questions relatives à la déficience dans l'ensemble des stratégies, des plans et des programmes de développement gouvernementaux. Il faut également un système de gestion intégré et coordonné aux fins de planification, de mise en œuvre et de surveillance dans toutes les sphères du gouvernement. Et, pour compléter le processus, il faut veiller au renforcement des capacités et à la sensibilisation du public.

III. STATISTIQUES

L'analyse documentaire démontre que même si un cadre légal en matière de déficience et d'emploi a été établi dans plusieurs pays, les progrès visant l'intégration des personnes handicapées, tant sur le plan des chiffres que des mesures concrètes sont très variables, d'autant plus qu'elles sont souvent tributaires des priorités gouvernementales et de l'engagement des cadres supérieurs à ce chapitre, notamment en ce qui a trait à l'affectation de ressources humaines et financières pour leur mise en œuvre. Il importe de signaler qu'il est difficile de comparer les données provenant de divers pays – voire de divers programmes d'un même pays –, les sources de données variant beaucoup d'un pays à l'autre, tout comme la définition même du terme *déficience*.

A. Canada

1. Enquête sur la participation et les limitations d'activités – 2006

Voici des statistiques clés tirées de l'*Enquête sur la participation et les limitations d'activités* de 2006 qui sont liées à l'emploi des personnes handicapées :

- En 2006, 4,4 millions de Canadiens ont déclaré souffrir d'une limitation d'activité ce qui représente un taux de déficience de 14,3 %, une hausse par rapport à celui de 12,4 % enregistré en 2001;
- Le taux de déficience augmente de façon constante avec l'âge, plus de la moitié (56,3 %) des personnes de 75 ans et plus ayant déclaré souffrir d'une limitation d'activité;

- Le taux de déficience augmente progressivement au sein de la population en âge de travailler. Il s'établit à 4,7 % pour le groupe des 15 à 24 ans, à 6,1 % chez les 25 à 34 ans, à 9,6 % chez les 35 à 44 ans et à 15,1 % chez les 45 à 54 ans; la proportion la plus importante étant observée chez les 55 à 64 ans, soit 22,8 %.
- Le taux d'emploi des personnes souffrant d'une limitation d'activité a augmenté, passant de 49,3 % en 2001 à 53,5 % en 2006, ce qui a réduit l'écart noté entre ces dernières et les personnes sans limitations, qui représentaient un taux d'emploi de 75,1 % en 2006.
- Le taux d'emploi des personnes souffrant d'une limitation d'activité s'est accru dans tous les groupes d'âge entre 2001 et 2006.

2. Rapport annuel de la Commission de la fonction publique

Selon le *Rapport annuel 2009-2010* de la Commission de la fonction publique, le pourcentage de postulants (3,0 %) appartenant au groupe des personnes handicapées et leur taux de nomination à la fonction publique (3,1 %) étaient inférieurs à leur taux de disponibilité au sein de la population active (4,0 %). La même tendance avait été observée au cours des trois années précédentes.

3. Rapports annuels du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada au Parlement

Le *Rapport annuel au Parlement 2008-2009* du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada sur l'équité en matière d'emploi dans la fonction publique fédérale établit que, depuis 10 ans, le taux de représentation des personnes handicapées dans l'administration publique centrale dépasse systématiquement les estimations liées à ce groupe quant à leur disponibilité au sein de la population active (DPA). Cependant, les employés handicapés continuent d'être plus âgés et, par conséquent, plus près de la retraite que les autres employés. Le taux de départ des personnes de ce groupe équivaut au double de leur taux de recrutement depuis plusieurs années. Cette situation pourrait avoir une incidence sur leur taux de représentation dans l'administration publique centrale à l'avenir.

La représentation des personnes handicapées dans la fonction publique s'accroît depuis 10 ans. À preuve, en 2001-2002 sa proportion était de 2,3 %, en 2002-2003 elle est passée à 5,6 %, pour finalement atteindre 5,9 % en 2008-2009, ce qui est supérieur à la DPA de ce groupe (4,0 %).

Comme nous l'avons souligné précédemment, les employés handicapés sont généralement plus âgés que les autres fonctionnaires. Par exemple, en 2008-2009, seulement 9,1 % des personnes handicapées avaient moins de 35 ans, soit 22,6 % de l'effectif, tandis que 51 % des personnes handicapées avaient plus de 50 ans, soit 33,7 % de l'effectif.

Le taux d'embauche des personnes handicapées à l'administration publique centrale n'a pas suivi le taux de DPA de ce groupe au cours des 10 dernières années. En effet, le taux de DPA était de 3,6 % avant 2006 et de 4,0 % après l'*Enquête sur la participation et les limitations d'activités* de 2006, alors que le taux d'embauche était de

2,8 % en 2001-2002, de 3,1 % en 2002-2003 et de 3,5 % en 2004-2005, pour ensuite diminuer sensiblement à 2,8 % en 2005-2006, ce qui représente une baisse de 0,7 % par rapport à l'année précédente. Le pourcentage de nouvelles personnes handicapées embauchées a atteint son niveau le plus bas en 2007-2008, soit 2,5 %, et a augmenté légèrement à 2,6 % en 2008-2009.

Le taux de départ des personnes handicapées équivaut au double de leur taux d'embauche depuis plusieurs années. Ainsi, entre 2005 et 2007, ce taux représentait 7,0 %, puis il a légèrement diminué en 2007-2008 pour s'établir à 6,7 %, enfin, il a de nouveau augmenté en 2008-2009 pour atteindre 7,7 %.

4. Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux – 2008

Le Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux est un sondage interne de la fonction publique qui vise à évaluer la perception des employés quant à leur milieu de travail. Nous avons analysé les résultats du Sondage de 2008 relativement aux groupes désignés de l'EE, pour ce qui est du processus de nomination. Voici les points saillants de cette analyse.

Il importe de noter que, parmi les groupes désignés, le groupe des personnes handicapées est plus insatisfait que les Autochtones et les membres des minorités visibles sur les questions liées au mérite, à l'équité et à l'accessibilité. Par exemple, seules 44 % des personnes handicapées sont d'avis que, dans leur unité de travail, le processus de sélection des personnes pour doter un poste est juste. En outre, seulement 28 % des personnes handicapées répondent que, lorsqu'elles ont posé leur candidature à des processus au cours des trois dernières années, ces processus ont été menés équitablement. De plus, 28 % des personnes handicapées ne pensent pas avoir eu l'occasion de démontrer leurs capacités pour le poste, lorsqu'elles ont posé leur candidature à des processus au cours des trois dernières années, par rapport à 19 % pour l'ensemble des fonctionnaires.

La discrimination et le harcèlement préoccupent sérieusement les personnes handicapées. En effet, 41 % d'entre elles signalent avoir été victimes de discrimination au moins une fois de la part de collègues (57 %) et de la part de supérieurs (85 %). De même, 77 % des personnes handicapées, soit 16 % de plus qu'en 2005 (61 %), indiquent avoir été victimes de discrimination fondée sur la déficience physique ou mentale.

Par ailleurs, 49 % des personnes handicapées disent avoir été victimes de harcèlement au travail, par rapport à 28 % pour l'ensemble des fonctionnaires; de plus, 67 % des employés handicapés victimes de harcèlement au travail déclarent avoir été harcelés par des collègues et 34 %, par des supérieurs.

Au chapitre des compétences et de la carrière, les personnes handicapées semblent particulièrement lésées. Elles répondent en effet que les raisons suivantes ont beaucoup ou énormément nui à leur progression de carrière :

- manque d'accès à la formation dans leur seconde langue officielle (17 %);
- manque d'accès à des possibilités de perfectionnement (34 %);
- manque de renseignements au sujet des possibilités d'emploi (21 %);

- discrimination (47 %).

Seulement 75 % des personnes handicapées disent disposer du matériel dont elles ont besoin pour effectuer leur travail, tandis que 55 % d'entre elles soutiennent disposer d'outils adaptés et de médias de substitution qui sont essentiels à l'accomplissement de leurs tâches.

B. États-Unis

D'autres pays sont également confrontés à de faibles taux d'emploi pour les personnes handicapées, y compris les États-Unis. Voici des statistiques sur l'emploi des personnes handicapées, tirées d'une publication du bureau de recensement des États-Unis, *Disability Status 2000: Census 2000 Brief* (mars 2003) :

- le nombre total de personnes handicapées âgées de 16 à 64 ans était de 33 153 211;
- 18 525 862 (55,8 %) d'entre elles occupaient un emploi;
- Parmi les 18,6 millions de personnes handicapées âgées de 16 à 64 ans qui occupaient un emploi, la proportion d'hommes et de femmes représentait respectivement 60,1 % et 51,4 %.

L'emploi des personnes handicapées dans l'administration fédérale des États-Unis constitue aussi un défi, le taux de départ des personnes de ce groupe correspondant au double de leur taux de recrutement, comme le précise l'étude *Federal Employment of People with Disabilities* [L'emploi des personnes handicapées dans l'administration fédérale] publiée par le National Council on Disability [Conseil national sur la déficience] en mars 2009.

IV. DÉFINITION DE DÉFICIENCE

A. Situation au Canada

L'une des questions déterminantes ayant une incidence sur l'élaboration et la mise en œuvre des textes législatifs, règlements, politiques et programmes relatifs aux personnes handicapées, et sur l'interaction entre ceux-ci, tient à la définition sommaire et variable de la déficience. Les diverses perspectives influent non seulement sur la définition de la déficience, mais aussi sur la conception des programmes et sur les décisions concernant l'admissibilité aux programmes. Par exemple, au Canada, la définition de *personne handicapée* utilisée dans le recensement et l'*Enquête sur la participation et les limitations d'activités* (EPLA) est différente de celle qu'on retrouve dans la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* (LEE). Cependant, la LEE s'appuie sur les données tirées du recensement et de l'EPLA, de sorte que les résultats pourraient être faussés.

En effet, le recensement et l'EPLA se fondent sur le cadre de la Classification internationale des fonctionnalités (CIF), déficiences et états de santé de l'Organisation mondiale de la santé. La CIF est une classification en matière de santé et de domaines liés à la santé. Ces domaines sont classés en deux listes, selon des perspectives corporelles, individuelles et sociales : une liste des fonctions et de la structure

corporelles et une liste des domaines d'activité et de participation. Comme le fonctionnement personnel et la déficience se situent dans un contexte donné, la CIF comprend en outre une liste de facteurs environnementaux.

Voici comment Statistique Canada explique l'utilisation des définitions de l'Organisation mondiale de la santé dans le recensement et l'EPLA :

« Lorsque la planification a commencé en 1997 pour l'enquête postcensitaire sur la déficience de 2001, on a décidé d'adopter une version provisoire de la CIF comme cadre sous-jacent. La CIF provisoire contenait une description de ce qui était considéré et de ce qui n'était pas considéré comme une déficience ou une limitation d'activité, tout en reconnaissant les effets de l'environnement sur la déficience. »

La définition des personnes handicapées dans la LEE se lit comme suit : « Les personnes qui ont une déficience durable ou récurrente soit de leurs capacités physiques, mentales ou sensorielles, soit d'ordre psychiatrique ou en matière d'apprentissage et :

- a) soit considèrent qu'elles ont des aptitudes réduites pour exercer un emploi;
- b) soit pensent qu'elles risquent d'être classées dans cette catégorie par leur employeur ou par d'éventuels employeurs en raison d'une telle déficience.

La présente définition vise également les personnes dont les limitations fonctionnelles liées à leur déficience font l'objet de mesures d'adaptation pour leur emploi ou dans leur lieu de travail. »

Le document intitulé *Définir l'incapacité : une question complexe*¹, publié par Ressources humaines et Développement des compétences Canada, examine la définition de la déficience dans des projets clés du gouvernement du Canada et offre un cadre pour en faciliter la compréhension. Cette analyse démontre qu'une définition unique et uniforme de la déficience dans l'ensemble du gouvernement fédéral n'est peut-être ni possible ni souhaitable et que les questions auxquelles il faut s'attaquer et trouver des solutions débordent du cadre de la définition.

B. Situation en Europe

Dans le cadre d'un projet financé par la Commission européenne, la Direction générale de l'emploi et des affaires sociales a publié un rapport intitulé *Definitions of Disability in Europe: a comparative analysis*² qui présente un survol des définitions de la déficience trouvées dans les politiques sociales et les lois antidiscriminatoires d'États membres de l'Union européenne et de la Norvège.

¹ *Définir la déficience : une question complexe*, Bureau de la condition des personnes handicapées, Ressources humaines et Développement des compétences Canada.

http://www.rhdcc.gc.ca/fra/condition_personnes_handicapees/index.shtml.

² *Definitions of Disability in Europe: a comparative analysis* [Définitions de la déficience en Europe : une analyse comparative], <http://www.bbk.ac.uk/polsoc/research/projects/definitions-disability-europe>.

Le document *Defining Disability*³ explique la définition de déficience utilisée dans la loi sur la discrimination fondée sur la déficience (*Disability Discrimination Act*) du Royaume-Uni et met l'accent sur la signification des modèles médical et social de la déficience.

V. INITIATIVES FÉDÉRALES AU CANADA

Diverses initiatives menées au Canada, à l'échelle fédérale, provinciale et territoriale, au cours des 30 dernières années ont contribué de façon positive et valable à la compréhension des questions liées à la déficience et à la mise en œuvre de programmes connexes. Suivent quelques-uns des points saillants de ces initiatives.

A. Rapport « Obstacles »

L'Année internationale des personnes handicapées, 1981, constitue généralement le point de référence pour retracer l'historique des études sur la condition des personnes handicapées au Canada⁴. Pour souligner l'année internationale, le gouvernement fédéral avait nommé un comité spécial multipartite – le Comité spécial concernant les invalides et les handicapés – dans le but d'entreprendre une étude globale de tous les textes législatifs fédéraux ayant trait à la condition des personnes handicapées. Le Comité a déposé le rapport « Obstacles », dans lequel il formulait 130 recommandations sur tous les aspects de la politique gouvernementale en matière de droits de la personne, de sécurité du revenu, d'appareils et d'accessoires fonctionnels, de transport et de communication. La plus grande réalisation du Comité a été de faire en sorte que soient inscrites, dans l'article relatif aux droits à l'égalité de la *Charte des droits et libertés*, les personnes ayant une déficience physique ou mentale. Son travail a aussi provoqué un changement d'attitude qui a, grâce au nouveau climat et cadre instaurés, permis aux personnes handicapées d'être traitées comme des citoyens de premier ordre plutôt que des prestataires passifs de services.

B. Programme Accès pour les personnes handicapées (1983-1987)

Dans son rapport intitulé *Time to Work – A Review of the Intervention Fund's Integration of Youth with Disabilities and Rapid Access Programs* (Au travail – examen des programmes Intégration des jeunes personnes handicapées et Accès rapide du Fonds d'intervention) publié le 30 mars 2001, David Gélinas fait un survol des programmes d'emploi antérieurs dans la fonction publique fédérale et cite trois raisons principales des taux relativement élevés de placement atteints grâce à de tels programmes de recrutement, de présentation et de stages, c'est-à-dire, le leadership des dirigeants et la volonté politique, les ressources humaines et financières, des professionnels voués à la mise en valeur et au placement des personnes handicapées.

³ *Defining Disability* [Définir la déficience].

www.pcs.org.uk/en/equality/disability_equality_toolkit/defining_disability.cfm.

⁴ À l'unisson : Une approche canadienne concernant les personnes handicapées, Annexe D, Initiatives précédentes www.socialunion.gc.ca/pwd/unison/appendixd_f.html.

En avril 1978, la Chambre des communes a examiné le premier rapport d'envergure sur le recrutement des personnes handicapées par le premier employeur au Canada, soit le gouvernement du Canada. Le rapport prouvait que des obstacles comportementaux, physiques et systémiques empêchaient les Canadiens handicapés de participer pleinement à la fonction publique du Canada. Selon les estimations organisationnelles, il est probable que moins de 1 % de l'effectif fédéral se composait de travailleurs handicapés et que ceux-ci étaient principalement confinés dans des postes de commis et de soutien.

Dès 1981, le gouvernement du Canada a élaboré un programme national de recrutement, de présentation de candidatures et de nomination à l'intention des chercheurs d'emploi handicapés. Le programme a été jugé comme une réussite pour environ 600 personnes cette année-là, mais il est devenu évident qu'afin d'embaucher la bonne personne pour le bon poste et ce, pour un plus grand nombre, le gouvernement devait offrir aux personnes handicapées des stages ou de la formation en cours d'emploi.

Par conséquent, le Cabinet a approuvé, en 1983, un programme d'accès pour les personnes handicapées, qui offrait six mois de formation en cours d'emploi et menait, dans la plupart des cas, à un emploi de durée déterminée ou indéterminée, et un budget d'environ 15 M\$ en ressources financières et humaines sur cinq ans. D'octobre 1981 à mars 1986, on a procédé à 2 600 nominations de Canadiens handicapés, grâce à des programmes spéciaux de recrutement et de présentation; de ce nombre, 400 ont été effectuées dans le cadre de l'initiative de formation en cours d'emploi (1983-1986).

C. Les programmes *Intégration des jeunes personnes handicapées* et *Accès rapide*

En 2000, le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada et la CFP ont lancé deux projets financés par le Fonds d'intervention du Programme des mesures positives d'équité en matière d'emploi afin d'accroître la visibilité et la représentation des travailleurs handicapés dans la fonction publique : le projet *Intégration des jeunes personnes handicapées* et le programme *Accès rapide*.

Initialement, neuf ministères et organismes se sont montrés intéressés à nommer, dans le cadre du projet **Intégration des jeunes personnes handicapées**, un nombre préétabli de jeunes travailleurs à des postes donnés pour au moins un an, dans la plupart des cas. Finalement, cinq organisations ont consenti par écrit à participer au projet en offrant 16 postes.

Le programme **Accès rapide** prévoyait que les gestionnaires et les spécialistes des ressources humaines soient proactifs et interviennent tôt dans le processus pour faire valoir des candidats prometteurs avant le début des activités du comité de sélection.

Les deux programmes ont pris fin en même temps que le Programme des mesures positives d'équité en matière d'emploi en 2002. Dans son rapport final sur le

programme Accès rapide (2001-2002), le responsable du projet convient, tout comme David Gélinas, que l'approche peut donner des résultats, mais qu'il faut prendre des mesures extraordinaires pour faire valoir les personnes handicapées, car les obstacles systémiques et comportementaux, et les stéréotypes existent toujours. La mise en valeur des candidats handicapés nécessite une approche traditionnelle – travailler avec eux individuellement et en groupe – et des ressources financières, et elle doit être intégrée aux stratégies générales de recrutement liées à l'EE. Il faut également tenir compte de l'obligation de prendre des mesures d'adaptation à toutes les étapes du processus de nomination.

VI. OBSTACLES AU RECRUTEMENT

On a eu recours à des études, à des sondages, à des groupes de travail et à d'autres moyens pour déterminer les défis que doivent relever les employeurs et les personnes handicapées sur le marché du travail, au Canada et à l'étranger, tant dans les secteurs public que privé. Plusieurs questions et obstacles ont été mentionnés régulièrement au fil des ans, comme les mythes et les stéréotypes, et certains obstacles se sont manifestés au cours des dernières années, par exemple, les nouveaux moyens de communication et les sites Web inaccessibles.

L'analyse documentaire a permis de révéler les obstacles à la recherche de travail et au recrutement que doivent surmonter les chercheurs d'emploi et les employeurs, et nous vous en livrons ici quelques-uns. Selon l'analyse, les personnes handicapées font face à des problèmes similaires au Canada, aux États-Unis, au Royaume-Uni et en Australie.

- Attitudes négatives, peurs et perceptions erronées, fausses présomptions, mythes et stéréotypes concernant les personnes handicapées que des employeurs, des gestionnaires, des superviseurs et d'autres employés adoptent;
- Employeurs qui connaissent mal les questions liées à la déficience, l'obligation de prendre des mesures d'adaptation, la façon d'établir un programme de recrutement structuré pour les personnes handicapées et les ressources disponibles;
- Accès inadéquat au lieu de travail, mesures d'adaptation insuffisantes et manque de soutien à l'emploi pour les personnes handicapées
- Sites Web inaccessibles, outils et applications inutilisables par les personnes handicapées ou non conviviaux pour celles-ci, et personnes handicapées privées de l'accès à un ordinateur;
- Stratégies de recrutement et de liaison externe inadéquates; employeurs qui ne collaborent pas avec les organisations non gouvernementales et d'autres organisations pour joindre les chercheurs d'emploi handicapés;
- Employeurs qui connaissent mal la façon de mettre en œuvre les stratégies de maintien en poste des personnes handicapées;
- Manque de responsabilisation, à tous les échelons du gouvernement, en ce qui concerne l'établissement et l'atteinte d'objectifs relatifs au recrutement des personnes handicapées;
- Manque d'accès à la formation en milieu de travail et insuffisance en matière de formation et d'expérience professionnelles pour les personnes handicapées;

- Manque d'accès à l'information, notamment obstacles supplémentaires en matière de communication que doivent surmonter les personnes handicapées faisant partie de groupes linguistiques et culturels distincts;
- Employeurs qui n'ont pas les ressources financières voulues pour recruter et maintenir en poste les personnes handicapées ni pour leur fournir des mesures d'adaptation;
- Perception selon laquelle les travailleurs d'aujourd'hui doivent être en mesure d'exercer des tâches multiples et d'assumer des rôles multiples, et selon laquelle les personnes handicapées ne peuvent pas le faire et être productives;
- Manque de coordination sur le plan des services de soutien, tant pour les employeurs que pour les personnes handicapées;
- Décalage entre les organismes voués aux personnes handicapées quant à la nature véritable de la culture organisationnelle et, par conséquent, besoin d'éduquer les organismes en plus d'éduquer les employeurs;
- Priorités concurrentes – priorité axée sur d'autres groupes cibles (p. ex. Autochtones, minorités visibles);
- Manque d'outils d'emploi liés aux obstacles propres à la déficience et manque d'information à cet égard;
- Isolement social des employés handicapés en milieu de travail et incidence de cette situation sur les taux de maintien en poste;
- Manque d'uniformité dans la prestation des services – les personnes handicapées n'ont pas toujours droit à un niveau élevé de service de la part de certains fournisseurs;
- Attentes irréalistes de l'employeur en ce qui concerne les personnes handicapées;
- Femmes handicapées qui n'ont pas l'aide dont elles ont besoin pour accomplir les tâches ménagères, y compris pour prendre soin des enfants;
- Programmes de soutien financier rigides, comme l'aide sociale et les prestations d'invalidité, qui peuvent se révéler des pièges pour les femmes et les hommes handicapés;
- Manque de soutien à l'emploi – la plupart des chercheurs d'emploi n'ont pas reçu de soutien (p. ex. information sur la recherche d'emploi, façon de remplir une demande d'emploi, compétences en matière de gestion du temps et de connaissance de leurs droits);
- Infrastructure physique inadéquate (transport, accès aux immeubles, modifications au lieu de travail);
- Manque de coordination entre les organismes ou programmes fédéraux créés spécifiquement pour répondre aux besoins en matière d'emploi des personnes handicapées;
- Organismes qui ne comprennent pas les besoins des employeurs;
- Bassin restreint de postulants handicapés qui satisfont aux critères des employeurs et, inversement, manque de connaissance des sources de postulants.

VII. STRATÉGIES, PRATIQUES EXEMPLAIRES, OUTILS ET RESSOURCES

Les stratégies, pratiques exemplaires, outils et ressources qui servent à recruter efficacement les personnes handicapées n'ont pas beaucoup changé par rapport à la situation qui prévalait dans les années 1980, dans le cadre du programme Accès de la

fonction publique fédérale. Il semble y avoir une somme considérable de ressources qui, n'étant pas tellement connues, entraînent un certain chevauchement. Des organisations du secteur privé, comme les institutions financières, semble donner le ton dans ce domaine, car elles ont eu de la difficulté à recruter des personnes handicapées. Elles ont toutefois constaté qu'au bout du compte, la meilleure stratégie est de considérer le recrutement des personnes handicapées comme un investissement dans l'avenir et une bonne pratique organisationnelle.

A. Facteurs clés de réussite et suggestions pratiques

Voici les facteurs clés qu'a révélés l'analyse pour assurer le recrutement des personnes handicapées :

- engagement de la haute direction et des gestionnaires d'embauche;
- formation et sensibilisation;
- disponibilité des ressources humaines et financières investies dans le recrutement;
- analyse de rentabilisation bien conçue pour l'embauche des personnes handicapées;
- stratégie de recrutement des personnes handicapées intégrée aux plans de ressources humaines et d'activités;
- stratégie de liaison externe, de marketing et de communication axée sur les personnes handicapées, les organisations non gouvernementales vouées aux personnes handicapées et les centres de services aux étudiants handicapés des universités et des collèges;
- moyens et outils inclusifs.

L'analyse documentaire a permis de dresser la liste suivante de suggestions pratiques pour favoriser le recrutement des personnes handicapées :

- établir des liens avec les organisations œuvrant pour les personnes handicapées, ce qui constitue un bon moyen de sensibiliser l'employeur;
- du point de vue des employeurs, collaborer avec d'autres employeurs ou avec des groupes de l'industrie, ce qui permet d'y gagner en expertise et en soutien;
- du point de vue des organisations œuvrant pour les personnes handicapées, présenter une bonne analyse coûts-avantages et une solide analyse de rentabilisation lorsqu'elles s'adressent aux entreprises;
- offrir un guichet unique (service 1-800) pour l'information et les ressources aux employeurs et aux éventuels employés handicapés;
- offrir aux gestionnaires et employés une formation de sensibilisation sur la déficience et sur l'obligation de prendre des mesures d'adaptation;
- offrir au personnel de la technologie de l'information, et aux employés qui participent au recrutement électronique, une formation sur l'accessibilité aux sites Web;
- offrir aux étudiants handicapés des stages et des emplois dans le cadre d'un programme Coop, y compris des emplois d'été, pour leur permettre d'acquérir de l'expérience de travail valable; on peut également offrir de la formation sur les

- compétences générales et de la formation préparatoire à l'emploi, ainsi que du soutien à cet égard aux personnes handicapées;
- avoir recours à des formules de travail souples (télétravail, temps partiel, partage d'emploi, adaptation de postes, etc.) pour donner aux personnes handicapées plus de possibilités d'emploi;
 - lancer une campagne de sensibilisation en vue d'éduquer les employeurs et le public quant aux capacités des personnes handicapées; à cette fin, avoir recours à des champions employeurs/modèles pour inciter d'autres employeurs à participer;
 - remettre des certificats de reconnaissance et des prix aux employeurs qui ont fait leurs preuves et qui démontrent leur soutien en matière de recrutement des personnes handicapées;
 - élaborer, à l'intention des employeurs, des guides/manuels pratiques comportant des listes de ressources, le nom de personnes-ressources dans la collectivité, des études de cas sur les pratiques de recrutement et de maintien en poste couronnées de succès, pour les aider à recruter des personnes handicapées.

B. Stratégies d'information

L'analyse documentaire révèle que l'un des mécanismes les plus efficaces pour recruter des personnes handicapées est une stratégie d'information bien conçue ciblant les organisations non gouvernementales, les organismes communautaires et les centres pour étudiants handicapés. Les organisations du secteur privé, des domaines des finances et des communications, ont constaté que les programmes de stages et d'acquisition d'expérience de travail ainsi que les salons de l'emploi visant particulièrement les personnes handicapées sont très utiles pour trouver des candidats handicapés qualifiés surtout des étudiants et des diplômés. Certaines organisations de la fonction publique fédérale, comme Santé Canada, ciblent davantage cette pratique de recrutement.

Voici quelques exemples de programmes de recrutement :

- **Banque royale du Canada (RBC)⁵ :**
 - o **Profitez de votre potentiel** – programme visant à aider les employés handicapés et les Autochtones à explorer des perspectives professionnelles et à comprendre les processus de recrutement et de sélection.
 - o **Aide à la recherche d'emploi** – outils et ressources pour aider les personnes handicapées à trouver un emploi, à se préparer aux entrevues et à se tenir au courant des initiatives de recrutement de la RBC axées sur la diversité.
 - o **Stages Avantages sans limites à la RBC** – stages rémunérés d'une durée de six, neuf ou douze mois offerts à de nouveaux diplômés handicapés d'universités, de collèges et d'écoles secondaires du Canada.
- **Programme de bourses d'études et de stages en milieu de travail IBM Lime Connect Canada pour les étudiants handicapés.** Ce programme s'adresse aux étudiants de troisième année d'une université canadienne (diplôme de premier

⁵ Banque royale du Canada : www.rbc.com/careers/pwd_fr.html.

cycle ou d'études supérieures) qui étudient en informatique, en génie logiciel ou dans une autre discipline liée à l'industrie des technologies de l'information⁶.

VIII. CONCLUSION

Selon les ressources, les documents et les sites Web consultés pour la présente analyse documentaire, les personnes handicapées forment un vaste bassin croissant de personnes talentueuses. Par ailleurs, il y a beaucoup d'études et de rapports de recherche sur les obstacles que doivent franchir les personnes handicapées, notamment en matière d'emploi. L'analyse révèle également l'existence d'un bon nombre de documents de sensibilisation et d'outils pratiques. Malgré tout cela, le recrutement et le maintien en poste des personnes handicapées demeurent un défi, peut-être parce que les employeurs, les gestionnaires, les employés et les postulants ne connaissent pas les ressources mises à leur disposition et ne savent pas où les trouver.

Comme le Canada a ratifié la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées en mars 2010, la mise en œuvre de celle-ci sera prioritaire, car il faut remettre un rapport aux Nations Unies deux ans après sa ratification. Pour cette raison, le Nouveau Parti démocratique a déposé une motion, qui a été adoptée à la Chambre des communes, demandant la tenue d'une importante étude sur les nombreux obstacles que doivent surmonter les personnes handicapées, y compris leur présence sur le marché du travail⁷. L'étude sera menée par le Comité permanent des ressources humaines, du développement des compétences, du développement social et de la condition des personnes handicapées, à la Chambre des communes.

La Cour fédérale a instruit, en septembre 2010, une contestation fondée sur la Charte concernant l'inaccessibilité des sites Web du gouvernement fédéral, notamment les sites d'emplois, pour les personnes handicapées. La Cour a rendu, en novembre 2010, une décision ordonnant au gouvernement de mettre à jour ses sites Web. Le gouvernement a interjeté appel de la décision, et la CFP surveillera l'affaire.

Selon les principales conclusions de l'analyse documentaire, il est nécessaire :

- De sensibiliser les gestionnaires et les employés afin de susciter chez eux un changement d'attitude. À cette fin, il convient, dans le cadre d'un vaste programme de marketing et d'une grande campagne de sensibilisation, de fournir des ressources comme des guides et des manuels, ainsi que des cours de sensibilisation et de la formation liée à l'obligation de prendre des mesures

⁶ Programme de bourses d'études et de stages en milieu de travail Lime Connect Canada pour les étudiants handicapés, <http://www.limeconnectcanada.ca>.

⁷ Motion déposée à la Chambre des communes par le Nouveau Parti démocratique relative à une étude sur les nombreux obstacles que doivent surmonter les personnes handicapées, y compris leur présence sur le marché du travail. <http://www.npd.ca/article/gr-ce-npd-il-y-aura-une-importante-tude-sur-personnes-ayant-limitations-fonctionnelles>.

d'adaptation pour aider les employeurs à recruter des personnes handicapées et à les maintenir en poste.

- D'élaborer une solide analyse de rentabilisation visant à faire valoir le recrutement de personnes handicapées, en gardant à l'esprit que bon nombre des principes et pratiques efficaces servant à recruter et à maintenir en poste les personnes handicapées sont les mêmes que pour les autres personnes. Il s'agit là d'une bonne façon de faire sur le plan opérationnel, et c'est aussi la marque de pratiques exemplaires en matière de ressources humaines et du point de vue humain.
- De favoriser, parmi les employeurs et les gestionnaires, des pratiques de recrutement efficaces pour les personnes handicapées; utiliser notamment des outils électroniques de recrutement qui sont accessibles et utilisables, assurer une meilleure liaison avec les organisations non gouvernementales et les organisations étudiantes, et mettre l'accent sur la personne et les capacités et non pas sur la déficience.
- D'améliorer l'information et la coordination des services relatifs au recrutement et au maintien en poste des personnes handicapées (centre d'information et de ressources accessible au moyen d'un numéro 1-800).
- De fournir plus d'information et de soutien aux personnes handicapées en ce qui concerne les processus de demande d'emploi et d'évaluation, ainsi qu'un meilleur soutien en milieu de travail.
- De donner aux personnes handicapées l'accès à de la formation pertinente sur les compétences liées à l'emploi et sur le milieu de travail, comme des stages, des emplois dans le cadre d'un programme Coop et des emplois d'été.
- D'amener les personnes handicapées à mieux comprendre les attentes des employeurs, les conditions de travail et les réalités du marché du travail, ainsi que la façon de réussir sur le marché du travail.

BIBLIOGRAPHIE SOMMAIRE

A. Études récentes sur les obstacles au recrutement des personnes handicapées

Employment Barriers Facing Persons with Disabilities in Scarborough and East Toronto [Obstacles à l'emploi que doivent franchir les personnes handicapées à Scarborough et à Toronto-Est] – L'étude vise principalement à définir et découvrir les obstacles qui empêchent les personnes handicapées d'obtenir et de conserver des emplois, du point de vue de tous les intervenants possibles.

http://www.tdsb.on.ca/wwwdocuments/community/training_and_development/docs/GAP_Scarb_Report2008.pdf (en anglais seulement)

Vaincre les obstacles : les femmes handicapées et le marché du travail en Ontario, mai 2000, Gail Fawcett, Conseil canadien de développement social – Ce document présente un survol des obstacles particuliers auxquels sont confrontées les femmes handicapées sur le marché du travail. Les obstacles examinés comprennent une tendance plus grande à vivre seule ou à élever ses enfants seule; un degré étonnamment élevé de responsabilité financière; des possibilités plus limitées d'emploi stable et bien rémunéré; des possibilités très limitées d'obtenir de l'aide pour les travaux ménagers; les attitudes sociales courantes envers les personnes handicapées et les femmes.

<http://www.ccsd.ca/francais/pubs/2000/vlo/index.htm>

Inégalité des chances : rapport sur les besoins des personnes aveugles ou handicapées visuelles vivant au Canada, 2 novembre 2005 – Le principal objectif de l'étude était de constituer une solide base de connaissances au sujet des besoins des personnes aveugles ou ayant une déficience visuelle au Canada. Cette base de connaissances a pour objet d'informer les fournisseurs de services, les décideurs en matière de politiques sociales et le public sur les besoins satisfaits et non satisfaits des personnes handicapées visuelles vivant dans nos collectivités. Le rapport présente des conclusions portant sur les grandes questions de l'accessibilité : soutien et services, de l'inclusion : éducation, emploi et vie communautaire, et de la participation : société civile et mécanismes de défense des intérêts sociaux.

[http://www.inca.ca/fr/apropos/publications/recherche/Documents/Inégalité%20des%20chances_FR_v1%20\(2\).pdf](http://www.inca.ca/fr/apropos/publications/recherche/Documents/Inégalité%20des%20chances_FR_v1%20(2).pdf)

Improving the Participation Rate of People with Targeted Disabilities in the Federal Work Force [Amélioration du taux de participation des personnes ayant certains handicaps dans la fonction publique fédérale], janvier 2008, The U.S. Equal Employment Opportunity Commission – Au chapitre des constatations et des recommandations, l'Office of Field Operations examine certaines conditions considérées comme des obstacles systémiques à l'embauche des personnes handicapées, et propose des pratiques exemplaires et des mesures novatrices qu'ont adoptées certains organismes pour améliorer le taux de participation des personnes handicapées.

<http://www.eeoc.gov/federal/reports/pwtd.html> (en anglais seulement)

B. Documentation sur les stratégies et pratiques exemplaires en matière de recrutement des personnes handicapées

Pour une plus grande inclusion : l'intégration des personnes handicapées en milieu de travail – Livre blanc. Sommaire des tables rondes *Parlons de diversité*, rédigé par le groupe Deloitte, juillet 2010. Deloitte a organisé une série de tables rondes sur la diversité, pour discuter de la façon dont le milieu des affaires pourrait contribuer à surmonter les défis auxquels sont confrontées les personnes handicapées. Ces rencontres comprenaient des représentants du milieu des affaires, de groupes d'intérêt spéciaux et d'organismes gouvernementaux, des athlètes et ex-athlètes paralympiques ainsi que des partenaires et employés de Deloitte. Le *Livre blanc* résume ces discussions et contient des réflexions sur les principales recommandations des intervenants.

http://www.deloitte.com/view/fr_CA/ca/apropos/ladiversite/2e6738cb0ae99210VgnVCM20000bb42f00aRCRD.htm

Fitting the Work to the Worker: Recruiting, Engaging, and Retaining Employees with Disabilities [Adapter le travail au travailleur : recruter, embaucher et maintenir en poste les personnes handicapées] – Megan Manni et Susan Stewart, The Conference Board, août 2010. L'année 2010 marque le 20^e anniversaire de l'adoption de la loi sur les citoyens américains handicapés. Les nouvelles statistiques gouvernementales sur l'emploi et une foule de programmes visant à faciliter le recrutement des personnes handicapées constituent de belles avancées, mais le défi est toujours là : on n'a qu'à penser aux soldats américains, hommes et femmes, qui participent aux conflits actuels et rentrent blessés aux États-Unis.

<http://www.conference-board.org/publications/publicationdetail.cfm?publicationid=1845>
(en anglais seulement)

Savoir tirer parti du potentiel des personnes handicapées : guide de l'employeur – Rapport spécial de Ruth Wright, Le Conference Board du Canada, avril 2001. Ce guide de ressources, élaboré pour aider les employeurs à embaucher des personnes handicapées et à les intégrer au milieu de travail, contient des conseils pratiques sur une gamme de questions : aspects préalables à l'emploi, recrutement et sélection, modifications adéquates aux locaux et sensibilisation de l'effectif.

<http://www.conferenceboard.ca/documents.aspx?DID=262>

From Disabilities to Possibilities Employers' Guide [De la déficience aux possibilités, guide de l'employeur] – Il s'agit d'un guide pratique et facile à consulter à l'intention des gestionnaires de première ligne des entreprises et organisations ontariennes qui traite de l'embauche et du maintien en poste des personnes handicapées. Une foule de sujets liés à l'embauche des personnes handicapées sont examinés dans ce manuel complet et détaillé, notamment :

- analyse de rentabilisation relative à l'embauche des personnes handicapées;
- outils d'évaluation concernant l'accessibilité des lieux de travail;
- types de déficiences;
- obstacles en milieu de travail;

- mesures d'adaptation convenant à un éventail de déficiences et de limitations fonctionnelles;
- pratiques de recrutement inclusives;
- formation des employés;
- maintien en poste des employés.

<http://www.linkup.ca/guide/index.html> (en anglais seulement)

Recruiting and Retaining Persons with Disabilities In British Columbia : What Every Employer Needs to Know [Recruter et maintenir en poste des personnes

handicapées en Colombie-Britannique : ce que tout employeur doit savoir] – Ce document résume l'analyse de rentabilisation sur le recrutement des personnes handicapées et offre des ressources pour aider les employeurs.

www.eia.gov.bc.ca/epwd/docs/RecruitRetaining_PWD.doc (en anglais seulement)

Un manuel de l'employeur est également disponible à l'adresse :

<http://www.eia.gov.bc.ca/epwd/docs/Handbook.pdf> (en anglais seulement)

Increasing Disability Employment in the Federal Government: A Toolkit for Federal Agencies on Implementing Executive Order 13548 – En juillet 2010, le

président Obama soulignait le 20^e anniversaire de l'Americans with Disabilities Act en signant le décret 13548, lequel vise à transformer le portrait de l'emploi des personnes handicapées au sein du gouvernement fédéral. Cette directive demande aux ministères et organismes fédéraux d'augmenter le recrutement, l'embauche et le maintien en poste des personnes handicapées pour les années à venir. <http://www.dol.gov/odep/federal-hire/> (en anglais seulement)

The Business Case for Hiring People with Disabilities [Analyse de rentabilisation pour l'embauche des personnes handicapées] – Embaucher des personnes handicapées peut être profitable à une entreprise. Ce document comprend de l'information concernant l'analyse de rentabilisation pour l'embauche de personnes handicapées, et d'autres ressources.

http://www.dol.gov/odep/categories/employer/recruit_and_hire/hiring_case.htm (en anglais seulement)

Recruiting Young People with Disabilities: a Hiring Strategy with Bottom Line Benefits [Le recrutement de jeunes personnes handicapées constitue une stratégie

d'embauche avantageuse] – Grâce aux progrès technologiques, les jeunes personnes handicapées peuvent pratiquement accomplir les mêmes tâches qu'une autre personne. Le fait de permettre aux jeunes, handicapés ou non, d'intégrer le marché du travail constitue une bonne façon de préparer la main-d'œuvre de demain.

<http://www.dol.gov/odep/pubs/fact/rypwd.htm> (en anglais seulement)

Le rapport du Conference Board intitulé ***Fitting the Work to the Worker – Recruiting, Engaging and Retaining Employees with Disabilities***, mentionné plus haut, présente des entreprises dotées de stratégies élaborées de recrutement et de maintien en poste des personnes handicapées. L'entreprise Deloitte figure dans cette liste, et voici quelques-unes de ses réalisations :

- Mise en place de pratiques qui profitent aux employés handicapés, notamment en concluant des alliances stratégiques avec des associations et organismes de l'extérieur, et fourniture de ressources, d'outils et de mesures d'adaptation répondant aux besoins des personnes handicapées.
- Établissement de relations avec les *Services aux étudiants handicapés* des nombreux établissements collégiaux et universitaires, afin de recruter ces étudiants dans les divers programmes de stages qu'offre l'entreprise.
- Participation à des initiatives de concert avec des organismes fédéraux, des organismes sans but lucratif, et d'autres organisations axées sur la formation et l'embauche d'anciens combattants handicapés.
- Parrainage de plusieurs groupes de ressources dans le but de favoriser un environnement inclusif, en offrant à des professionnels qui partagent des intérêts ou qui ont des expériences similaires des moyens de se rencontrer, d'échanger de l'information et de collaborer en mettant l'accent sur le perfectionnement professionnel, le recrutement et le maintien en poste, les relations communautaires et le réseautage professionnel.

<http://www.conference-board.org/publications/publicationdetail.cfm?publicationid=1845>

(en anglais seulement)

C. Programmes de stages canadiens

Avantage Sans Limites – Programme de stages pour les personnes handicapées – Il s'agit d'un programme national de stages pour diplômés qui reconnaissent avoir une déficience, qui vise à les aider à acquérir de l'expérience favorable au lancement d'une carrière. Les stagiaires sont titulaires d'un certificat ou d'un diplôme universitaire ou collégial, et souhaitent faire évoluer leur carrière. Les employeurs cherchant à diversifier leur effectif peuvent avoir recours à ces stages rémunérés d'une durée de six, neuf ou douze mois.

<http://www.abilityedge.ca/index.asp?language=2>

Avantage Carrière, est un organisme national sans but lucratif qui, depuis 1996, a collaboré avec plus de 1 000 employeurs de tous les coins du Canada afin de permettre à plus de 9 800 stagiaires d'acquérir une expérience de travail enrichissante dans le cadre de stages rémunérés. Il offre aux employeurs des solutions stratégiques de dotation (accès en ligne pour les candidats, administration de la paye et expertise en RH) pour les aider à recruter, embaucher et maintenir en poste des personnes talentueuses.

Parmi les 1 000 employeurs qui ont participé aux stages mentionnés Bell Canada, BMO Groupe financier, Patrimoine canadien – Région de l'Ontario, La Société Canadian Tire Limitée, la Ville de Toronto, FedEx, GE Canada, General Motors du Canada Limitée, le gouvernement de l'Ontario, RBC Banque royale, la Banque Scotia, etc. <http://overview.careeredge.ca/index.asp?language=2>

Public Administration Internship Program for Persons with Disabilities

[Programme de stages dans l'administration publique pour les personnes handicapées]

– Ce programme du gouvernement du Manitoba donne aux personnes handicapées la

possibilité de se préparer à une carrière dans la fonction publique. Il s'agit d'un programme de deux ans offrant une série de placements continus, de la formation et des services d'orientation. www.gov.mb.ca/csc/equity/paippwd.html#content (en anglais seulement)

Employment Accessibility Exchange [Échanges favorisant l'accès à l'emploi] – La mission de ce programme du Conseil scolaire du district de Toronto est d'offrir aux personnes sans emploi, y compris les personnes handicapées, la possibilité d'améliorer leurs compétences en recherche d'emploi et un moyen d'acquérir de l'expérience de travail pratique.

<http://www.tdsb.on.ca/site/ViewItem.asp?siteid=9995&menuid=14176&pageid=12542>
(en anglais seulement)

Dans le cadre de la **Stratégie emploi jeunesse**, le **programme Connexion compétences** aide les jeunes faisant face à des obstacles à l'emploi – comme les jeunes chefs de famille monoparentale, les jeunes Autochtones, les jeunes handicapés, les jeunes immigrants, les jeunes vivant dans des localités rurales ou éloignées et les jeunes n'ayant pas terminé leurs études secondaires – à acquérir un éventail de compétences et de connaissances ainsi que l'expérience de travail dont ils ont besoin pour intégrer le marché du travail au Canada.

Connexion compétences offre une gamme de programmes et de services pouvant être adaptés pour répondre aux besoins individuels et fournir une aide plus constante à longue échéance.

<http://www.servicecanada.gc.ca/fra/dgpe/ij/pej/nouvprog/connexion.shtml>

Programme d'intégration des personnes handicapées de Santé Canada – Ce programme offre aux personnes handicapées occupant un poste de durée indéterminée à Santé Canada, qui ont indiqué leur appartenance à ce groupe, plus de mobilité sur le plan professionnel grâce à des affectations. Il offre aux participants des mutations latérales, mais également des mutations et des postes intérimaires, à la discrétion du gestionnaire de l'organisation d'accueil. Le but principal du programme est de permettre aux employés handicapés d'acquérir les compétences nécessaires à leur perfectionnement professionnel dans le domaine de leur choix.

D. Outils et ressources pratiques

Dans cette section, nous proposons des ressources et des outils élaborés par l'administration fédérale, ainsi que par le secteur privé et les administrations provinciales, pour favoriser des processus de nomination inclusifs et exempts d'obstacles, et appuyer les personnes handicapées en milieu de travail.

Guide relatif à l'évaluation des personnes handicapées – Comment établir et mettre en place des mesures d'adaptation en matière d'évaluation – Commission de la fonction publique – L'objectif de ce document est de fournir à ceux qui établissent et mettent en place les mesures d'adaptation, des conseils pratiques sur les décisions à prendre concernant les changements ou les modifications qui peuvent être apportés

aux outils et procédures d'évaluation afin de répondre aux besoins des personnes handicapées durant un processus de nomination.

<http://www.psc-cfp.gc.ca/plcy-pltq/guides/assessment-evaluation/apwd-eph/index-fra.htm>

Programme d'accessibilité, d'adaptations et de technologie informatique adaptée.

Le mandat du Programme d'accessibilité, d'adaptations et de technologie informatique adaptée est d'aider les employés ayant une déficience, des blessures et des exigences ergonomiques, dont le travail nécessite l'accès à des systèmes, à des programmes, à des renseignements, à des ordinateurs et à d'autres ressources informatiques, à s'intégrer à leur milieu de travail.

<http://www.ec.gc.ca/aatia-aaact/default.asp?lang=Fr&n=EDE49A88-1>

Le Programme d'accessibilité, d'adaptations et de technologie informatique adaptée fournit actuellement à Environnement Canada et à d'autres organisations un éventail de services selon le principe du recouvrement des coûts.

Personnes handicapées en direct – Le site offre un accès intégré à des renseignements, à des programmes et à des services aux personnes handicapées, aux membres de leur famille, aux fournisseurs de soins et à tous les Canadiens, grâce à la technologie de l'information.

<http://www.ph-endirect.gc.ca/>

Personnes handicapées en direct – Emplois. Le site renferme de l'information sur les carrières et les tendances en matière d'emploi, les profils et centres de carrière ainsi que des listes d'emploi et des outils permettant de trouver un emploi ou de démarrer une entreprise. <http://www.ph-endirect.gc.ca/pwdl.3st@.jsp?cat=4&lang=fra>

Conseil canadien de la réadaptation et du travail (CCRT) – Le CCRT est un réseau pancanadien d'organisations et de particuliers. Sa mission consiste à promouvoir et à soutenir l'embauche équitable de personnes handicapées à des postes valorisants, à établir des partenariats, à développer des compétences, à échanger des connaissances et à influencer sur les comportements.

<http://www.ccrw.org/>

En tant que source d'information exhaustive sur les ressources en matière de déficience et d'emploi, le CCRT collabore avec des entreprises de toute taille et de tous les secteurs de l'industrie dans le cadre de divers programmes, notamment le Service des aménagements du lieu de travail (SALT)^{MD}, Partenaires du programme d'intégration au marché du travail (PWIP) et Intégration des personnes handicapées sur le marché du travail (DAS)^{MD}. Il fournit également un soutien aux chercheurs d'emploi grâce à son site WORKink^{MD}, qui offre des outils de recherche d'emploi, de l'orientation professionnelle et des ressources sur la formation et l'emploi.

<http://www.workink.com/>

Service des aménagements du lieu de travail – Le Service des aménagements du lieu de travail offre des solutions pour l'aménagement de postes de travail de premier

plan au Canada. Ce service bilingue s'adresse aux entreprises de toute taille des secteurs public et privé, et leur offre conseils et services d'évaluation afin de les aider à se conformer à l'obligation légale de prendre des mesures d'adaptation.

http://www.ccrw.org/main.php?category=programs_services&id=63

Guide accès Canada – Le Guide d'accès Canada contient des listes exhaustives sur les ressources disponibles – une mine de renseignements dont tous peuvent profiter.

http://www.abilities.ca/agc/disability_organization/subject_index.php?pid=&cid=&subid=96&atype=disability_organization&setLang=1

Hors des sentiers battus – Il s'agit d'un outil de référence permettant de fournir des mesures d'adaptation aux employés handicapés. Ce site fournit aux employeurs, chercheurs d'emploi, employés et délégués syndicaux des renseignements sur les moyens de rendre le lieu de travail plus accessible et inclusif. Le site a été créé en Ontario, mais les principes qui y sont décrits s'appliquent partout au Canada.

<http://www.totb.ca/>

jobs.abilities.ca – Le site Web de la Canadian Abilities Foundation permet aux chercheurs d'emploi de faire valoir leurs compétences auprès d'employeurs qui ont à cœur la diversité en milieu de travail. Il permet également aux employeurs de recruter et d'embaucher des personnes handicapées partout au Canada.

<http://jobs.abilities.ca/> (en anglais seulement)

LinkUp Employment Services (Services d'emploi Linkup) – Link Up est un organisme de services d'emploi sans but lucratif qui s'efforce de fournir le meilleur service aux chercheurs d'emploi handicapés. À cette fin, il coordonne l'accès des personnes handicapées à toute une gamme de programmes, services et possibilités d'emploi offerts dans les collectivités de la grande région de Toronto, de Vancouver et de Winnipeg, puis l'organisme élabore et offre des programmes et des services permettant de combler les lacunes et de répondre aux besoins et exigences des consommateurs.

<http://www.linkup.ca/> (en anglais seulement)

WorkAble Solutions – Il s'agit d'une initiative qui met en communication réunit les employeurs et les personnes handicapées de la C.-B. et qui fournit à ces dernières des ressources et du soutien précieux. Son objectif est d'aider les employeurs à trouver des solutions pratiques à des problèmes éventuels et à accroître le taux de recrutement et de maintien en poste des personnes handicapées.

Le site Web offre aux employeurs un endroit exclusif pour afficher des possibilités d'emploi aux personnes handicapées et pour consulter des listes de chercheurs d'emploi handicapés qualifiés. Les chercheurs d'emploi handicapés et les employeurs peuvent également, grâce au site, avoir accès à des ressources, et communiquer avec des organismes communautaires qui collaborent avec les employeurs et les personnes handicapées.

L'initiative WorkAble Solutions offre en outre aux employeurs et spécialistes des ressources humaines divers outils facilitant le recrutement et le maintien en poste. <http://www.workablesolutionsbc.ca/> (en anglais seulement)

Disability Impact on Career/Employment [Incidence de la déficience sur la carrière ou l'emploi] – Cet instrument est un outil d'auto-évaluation qui examine les effets de la déficience sur le choix d'une carrière et le rendement au travail, ainsi que les mesures d'adaptation qu'il convient de prendre relativement au lieu de travail. L'outil est mis à la disposition des personnes ayant une déficience (quelle qu'elle soit), qui peuvent ainsi déterminer, en se livrant à un processus de réflexion et d'introspection, la nature de leur déficience et ses conséquences physiques ou psychologiques; leurs capacités, compétences et qualités; les types d'emplois dans lesquels leur déficience a nui à leur rendement; les types d'emplois dans lesquels leurs aptitudes et leurs points forts ont minimisé l'incidence de leur déficience; leurs préférences sur le plan professionnel et leur style de travail favori en fonction de la Classification nationale des professions, et les mesures d'adaptation qui leur permettraient d'accomplir leurs tâches efficacement. <http://www.diceassessment.com/> (en anglais seulement)

Barrier-free E-recruitment: Recruiting Disabled People Online [Recrutement électronique exempt d'obstacles : le recrutement en ligne de personnes handicapées] – Il s'agit d'une démonstration interactive de ce qu'une organisation doit faire pour parvenir à faire du recrutement électronique sans obstacles pour tous. C'est l'Employers' Forum on Disability, de concert avec la London Development Agency, qui se livre à cette démonstration. Ce site Web unique en son genre reprend les caractéristiques usuelles des pages sur les carrières qu'utilisent les employeurs des secteurs public et privé. Ces caractéristiques sont tirées principalement de sites Web du Royaume-Uni, mais les principes des pratiques exemplaires de recrutement électronique sont les mêmes partout dans le monde. <http://www.barrierfree-recruitment.com/> (en anglais seulement)

E. Autres liens et ressources utiles

1. Canada

Fonds d'intégration pour les personnes handicapées – Le ministère de Ressources humaines et Développement des compétences Canada assure le financement de particuliers, d'employeurs et d'organisations sous forme de contribution. http://www.rhdcc.gc.ca/fra/condition_personnes_handicapees/programmes_financement/fonds_integrations/index.shtml

Une place pour tous : Guide pour la création d'un milieu de travail inclusif – La Commission canadienne des droits de la personne incite tous les employeurs à élaborer, en collaboration avec leurs employés, leurs propres politiques et procédures sur les mesures d'adaptation au travail, dont la mise en œuvre leur permet d'offrir un milieu de travail inclusif, de tenir compte efficacement des besoins de chacun, de remplir les obligations qui leur incombent en vertu de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, et de réduire au minimum la

possibilité que des plaintes de discrimination soient déposées.

http://www.chrc-ccdp.ca/discrimination/APFA_UPPT/toc_tdm-fra.aspx

Guide à l'intention des gestionnaires pour la production des documents en formats alternatifs ou substituts – Conseil sur l'accès à l'information pour les

Canadiens incapables de lire les imprimés, Bibliothèque et Archives Canada.

<http://www.collectionscanada.gc.ca/the-public/003/005003-4200-f.html#cont>

Tutoriel au sujet des formats substituts – Le Guide à l'intention des gestionnaires pour la production des documents en formats alternatifs ou substituts offre des lignes directrices actualisées sur la façon d'élaborer et de publier des documents gouvernementaux accessibles. Les lignes directrices ont été élaborées selon la Politique de communication du gouvernement du Canada, qui prévoit que les renseignements transmis par le gouvernement doivent être accessibles, de manière générale, à l'ensemble de la population.

<http://www.liens-ta.gc.ca/guide/>

Boîte à outils pour l'approvisionnement accessible – Industrie Canada – La Boîte à outils pour l'approvisionnement accessible est une application Web qui présente les exigences d'accessibilité et les normes à respecter au moment de l'achat de produits et de services ordinaires. L'application de ces normes vise à assurer que les produits répondent aux principes du design universel.

<http://www.boaa.gc.ca/>

Boîte à outils pour l'aménagement d'un poste de travail – Cette boîte à outils peut servir aux personnes désirant s'informer des technologies, du matériel ou des services susceptibles de répondre aux besoins particuliers d'une personne handicapée, ou qui doit se les procurer.

<http://www.appt.gc.ca/wat/wb10000f.asp>.

Releasing Constraints: Projecting the Economic Impacts of Increased Accessibility in Ontario [Lever les contraintes : l'incidence économique prévue de l'accessibilité accrue en Ontario], juin 2010 – Cette étude, commandée par le

gouvernement de l'Ontario, examine l'incidence économique possible d'une plus grande accessibilité. En 2010, l'Ontario devait instaurer cinq normes permettant l'application de la *Loi de 2005 sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario*.

<http://martinprosperity.org/research-and-publications/publication/releasing-constraints>

(en anglais seulement)

Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées – Cette stratégie vise à assurer l'égalité en emploi pour les personnes handicapées et à augmenter leur participation au marché du travail. Elle propose un équilibre entre ce qui relève des intervenants du marché du travail, notamment en matière d'embauche et d'adaptation dans les milieux de travail, et ce qui nécessite la contribution ou l'intervention de l'État.

http://www.mess.gouv.gc.ca/grands-dossiers/strategie_nationale/index.asp

À l'unisson 2000 : les personnes handicapées au Canada – Le rapport permet aux gouvernements, aux personnes handicapées et à leurs porte-parole, aux collectivités, aux employeurs, aux syndicats et aux organismes sans but lucratif de se concentrer collectivement sur les enjeux liés à la déficience. Rédigé à l'intention de tous les Canadiens, il fait un tour d'horizon de la situation des adultes handicapés au Canada par rapport aux personnes qui ne le sont pas, à l'aide d'indicateurs statistiques et d'expériences personnelles. On y trouve également des exemples de pratiques efficaces qui ont été mises en œuvre partout au Canada.

http://www.socialunion.gc.ca/In_Unison2000/iu03400f.html

Disability-Related Policy in Canada – Employment Documents [Politiques en matière de déficience au Canada : Emploi]. Ce site Web contient des documents et des articles publiés par des organisations œuvrant dans le domaine de la déficience et de la recherche ainsi que des documents du gouvernement portant sur l'emploi et les personnes handicapées.

<http://www.disabilitypolicy.ca/groups/employment/edocs.php> (en anglais seulement)

Vers l'intégration des personnes handicapées – Ce rapport, qui favorise une meilleure compréhension des problèmes auxquels se heurtent les personnes ayant besoin de services et de mesures de soutien en raison d'une déficience, permet de mieux connaître les questions relatives à la déficience au Canada. Il aide en outre à l'élaboration d'une stratégie à plus long terme sur les investissements à cet égard.

http://www.rhdcc.gc.ca/fra/condition_personnes_handicapees/rapports/index.shtml

Work-related Learning and Labour Market Inclusion [Apprentissage lié au travail et intégration au marché du travail] – Cet article commandé par le Conseil canadien sur l'apprentissage porte sur des questions relatives à la déficience. Il fait partie d'une série d'articles visant à sensibiliser les gens aux obstacles d'apprentissage particuliers auxquels se heurtent les Canadiens handicapés, et à déterminer les pratiques qui permettent d'améliorer leurs chances d'apprendre.

http://www.abilities.ca/work_money/2007/12/15/work_related_learning/#maincontent (en anglais seulement)

2. États-Unis

Federal Employment of People with Disabilities [Embauche au gouvernement fédéral des personnes handicapées], National Council on Disability, mars 2009 – Ce document porte sur l'état de l'emploi des personnes handicapées au sein de l'administration fédérale et vise à formuler des recommandations pour améliorer l'embauche et l'avancement des personnes handicapées. Il résume les autorisations légales et les directives stratégiques, les responsabilités des divers organismes fédéraux chargés d'assurer l'équité en matière d'emploi dans l'administration fédérale, les obstacles en matière de recrutement et d'avancement, les dispositions relatives aux mesures d'adaptation raisonnables et les initiatives des organismes.

http://www.ncd.gov/newsroom/publications/2009/pdf/Federal_Employment_of_People_with_Disabilities.pdf (en anglais seulement)

Improving the Participation Rate of People with Targeted Disabilities in the Federal Work Force [Amélioration du taux de participation de personnes ayant certaines déficiences au sein de la fonction publique fédérale], janvier 2008, U.S. Equal Employment Opportunity Commission – Ce rapport vise à informer le public des initiatives touchant les personnes handicapées qui ont été mises en œuvre récemment dans le secteur public fédéral, à faire ressortir les données démontrant le taux de participation décroissant au sein de l’administration fédérale des personnes ayant certaines déficiences, et à formuler des recommandations susceptibles d’améliorer leurs possibilités d’emploi.

<http://www.eeoc.gov/federal/reports/pwtd.html> (en anglais seulement)

Final Report on Best Practices for the Employment of PWDs in State Government – [Rapport final sur les pratiques exemplaires liées à l’embauche des personnes handicapées au gouvernement d’État] – Ce rapport met en lumière les pratiques exemplaires de neuf états qui encouragent l’embauche, le maintien en poste et l’avancement des personnes handicapées au sein du gouvernement d’État.

http://www.eeoc.gov/facts/final_states_best_practices_report.html (en anglais seulement)

Tips for Designing Accessible Websites [Conseils pour la conception de sites Web accessibles], Beth Loy et Lyssa Rowan – Cette série d’articles de nature technique présente brièvement 10 conseils essentiels à prendre en considération dans la conception d’un site Web, notamment des trucs et conseils pratiques concernant les essais et la conception de certains aspects du site afin de garantir l’accessibilité des applications.

<http://askjan.org/media/webpages.html> (en anglais seulement)

Tapping Employment Opportunities for Youth with Disabilities by Engaging Effectively with Employers [Exploiter les possibilités d’emploi pour les jeunes personnes handicapées en mobilisant efficacement les employeurs], Richard G. Luecking et Marianne Mooney, National Center on Secondary Education and Transition – Ce rapport de synthèse fournit de l’information sur l’embauche des personnes handicapées et révèle que l’exposition précoce au milieu de travail peut améliorer les perspectives d’emploi des personnes handicapées, car elle permet aux jeunes de parfaire leurs compétences professionnelles et de choisir une orientation.

<http://www.ncset.org/publications/viewdesc.asp?id=716> (en anglais seulement)

National Council on Disability – Le Conseil national en matière de déficience est un organisme fédéral indépendant qui est chargé de faire valoir des politiques, programmes, pratiques et procédures garantissant l’égalité d’accès aux personnes handicapées, et qui leur donne les moyens d’être autosuffisantes financièrement, de mener une vie autonome et de participer pleinement à tous les aspects de la vie en société.

<http://www.ncd.gov/> (en anglais seulement)

Disability Gov: Connecting the Disability Community to Information and Opportunities [Gouvernement axé sur la déficience : fournir aux personnes

handicapées de l'information et des possibilités] – Ce site Web présente des ressources (programmes, services, lois et règlements) visant à aider les personnes handicapées à vivre pleinement en toute autonomie.

<http://www.disability.gov/> (en anglais seulement)

Office of Disability Employment Policy – Le bureau de la politique d'emploi en matière de déficience assure le leadership national en ce qui a trait aux politiques sur l'emploi des personnes handicapées, c'est-à-dire qu'il élabore des politiques et pratiques fondées sur des éléments probants et en influence l'utilisation, crée des partenariats de collaboration et publie des données crédibles qui font autorité au chapitre de l'embauche des personnes handicapées.

<http://www.dol.gov/odep> (en anglais seulement)

Jobs for people with disabilities – Government Jobs in the Federal Sector

[Emplois pour les personnes handicapées – emplois dans le secteur public fédéral] – Ce site Web présente les diverses possibilités d'embauche offertes aux personnes handicapées et invite les personnes cherchant un emploi dans l'administration fédérale à se montrer proactifs, à participer au réseautage d'organismes locaux et à communiquer avec les ressources indiquées.

<http://federaljobs.net/disabled.htm> (en anglais seulement)

Federal Jobs Network Overview of Federal Government Jobs Career Center

[Survol du réseau d'emplois à l'administration fédérale du centre d'emploi et de carrière du gouvernement fédéral] – Ce centre professionnel a été mis sur pied pour aider les personnes qui veulent travailler dans l'administration fédérale à trouver, à postuler et à obtenir un tel emploi. Aujourd'hui, le centre aide également les employés fédéraux à trouver un meilleur emploi, à obtenir de l'avancement professionnel et à planifier leur retraite <http://federaljobs.net/about.htm> (en anglais seulement)

A Recruitment Guide to Outreach to Americans with Disabilities to Increase Diversity in Your International Exchange Programs

[Guide de recrutement visant le recours aux citoyens américains handicapés aux fins de l'augmentation de la diversité au sein des programmes d'échange internationaux] – Ce guide renferme des conseils sur le recrutement des étudiants. C'est une adaptation du manuel *Building Bridges: A Manual on Including People with Disabilities in International Exchange Programs* [Établissement de liens : manuel sur l'intégration des personnes handicapées aux programmes d'échange internationaux].

<http://www.miusa.org/ncde/tools/recruiting/?searchterm=None-#documentContent> (en anglais seulement)

3. Ro yaume-Uni

The Disabled Workers Co-operative [Coopérative des travailleurs handicapés] – Il s'agit d'une organisation caritative qui permet aux personnes handicapées d'être plus autonomes, c'est-à-dire qu'elle les aide à jouer un rôle plus actif dans l'économie et à accroître leur estime de soi. Elle aide également à sensibiliser les gens sur l'apport des

personnes handicapées dans la société.
<http://www.disabledworkers.org.uk/> (en anglais seulement)

L'organisation a en outre élaboré un modèle de politique sur l'emploi des personnes handicapées :
<http://www.disabledworkers.org.uk/careers/jseekers/newsdetail2.asp?ID=13> (en anglais seulement)

Equality Act 2010 [Loi 2010 sur l'égalité d'accès] – Cette loi prévoit un nouveau cadre législatif de portée générale permettant de protéger les droits des personnes et de promouvoir l'égalité d'accès pour tous; de mettre à jour, de simplifier et de consolider la loi antérieure; de fournir un cadre simple, moderne et accessible de règles antidiscriminatoires pour garantir le juste traitement des personnes et contribuer à l'établissement d'une société juste et plus égalitaire.
http://www.equalities.gov.uk/equality_act_2010.aspx (en anglais seulement)

4. Irlande

Advancing the National Disability Strategy – Building on Comparative and International Innovation [Promotion de la stratégie nationale en matière de déficience – miser sur l'innovation internationale et la comparaison] – Cette étude vise à souligner les objectifs de la stratégie nationale en matière de déficience et à incorporer au processus de mise en œuvre des outils pour en assurer la réussite.
<http://www.nuigalway.ie/cdlp/projects/strategies.html> (en anglais seulement)

5. Nations Unies

Overview of International Legal Frameworks for Disability Legislation [Survol des cadres juridiques internationaux de la législation en matière de déficience] – Ce document nous renseigne sur le rôle des lois et règlements, sur le cadre juridique international en matière de déficience, et sur l'application des conventions et normes internationales au droit national.
<http://www.un.org/esa/socdev/enable/disovlf.htm - content> (en anglais seulement)

6. Union européenne

EU-US Seminar on Employment of PWDs [Séminaire É.-U.–UE sur l'emploi des personnes handicapées), Bruxelles, 5 et 6 novembre 2009 – Ce rapport résume les discussions sur les aspects les plus importants de la situation des personnes handicapées aux États-Unis en dans l'Union européenne, l'évaluation des progrès réalisés quant à l'élimination des obstacles à l'emploi et le respect de la Convention des Nations Unies.
<http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=5065&langId=en> (en anglais seulement)