



## Introduction

Le Conseil Canadien de la Réadaptation et du Travail a formulé dans son [mémoire de 8 pages](#) les recommandations suivantes en vue d'améliorer le projet de Norme sur l'emploi. Nous avons ensuite recueilli les commentaires provenant de notre réseau d'organismes, de défenseur·e·s de nos valeurs et de la communauté.

Dans l'ensemble, nous avons eu vent d'un appui retentissant en faveur des recommandations du CCRT concernant le projet de Norme. Pour chaque recommandation, nous avons demandé aux personnes interrogées d'indiquer si elles étaient d'accord et nous les avons invitées à expliquer en détail les raisons de leur accord (ou de leur désaccord). Au total, 128 personnes ont participé à notre enquête et chacune d'entre elles a donné son avis sur une partie ou sur l'ensemble de nos recommandations.

### 1. Définir et approfondir le concept de confiance à l'égard des personnes en situation de handicap

113 participants sont entièrement d'accord avec la recommandation du CCRT qui consiste à définir et à approfondir le concept de confiance à l'égard des personnes en situation de handicap. Les personnes interrogées nous ont fait savoir qu'elles ont apprécié le fait que cette notion favorise une démarche *proactive* et privilégie l'accessibilité. Plusieurs ont souligné l'importance d'une formation continue et de faciliter l'accès aux ressources disponibles en lien avec la confiance dans le handicap sur le lieu de travail, afin d'aider les employeur·e·s ainsi que le personnel à remettre en question les idées fausses et à prendre conscience de l'existence d'obstacles.

Quelques participant·e·s n'ont pas adhéré à l'expression « confiance à l'égard des personnes en situation de handicap », estimant qu'elle était trop vaste, que les employeur·e·s n'y accorderaient pas assez d'importance ou que les entreprises n'en verraient pas l'utilité stratégique. D'autres ont estimé que les employeur·e·s ne sont peut-être pas *prêt·e·s* à intégrer la notion de confiance à l'égard des personnes en situation de handicap, en soulignant la nécessité d'un travail collectif plus poussé visant à déterminer l'importance d'une main-d'œuvre diversifiée et inclusive.



## 2. Abandonner les objectifs de représentation proposés comme moyen de garantir la diversité et se recentrer sur l'élaboration de stratégies, sur l'évaluation et le suivi des méthodes de recrutement, de maintien en poste et d'avancement professionnel afin de favoriser une véritable inclusion.

95 personnes interrogées approuvent totalement notre recommandation qui est de réexaminer les orientations relatives aux objectifs de représentation. Même si le suivi et l'évaluation sont importants, la plupart d'entre elles ont reconnu que les objectifs qui ne visent pas un changement intentionnel de culture sur le lieu de travail peuvent mettre en avant des actions superficielles et une diversité de façade au lieu de faire naître un véritable sentiment d'appartenance. Quelques-unes ont souligné que ces objectifs peuvent entraîner des réactions négatives et de la discrimination. Pour d'autres, l'inexactitude des données en matière de représentation est due au fait que l'on n'accorde pas assez d'importance au handicap. Ces raisons ont poussé les participant·e·s à être d'accord avec le fait que seuls les objectifs ne sont pas suffisants pour soutenir l'inclusion des personnes en situation de handicap.

Certaines personnes interrogées ont exprimé leur désaccord. Selon elles, ces objectifs sont concrets, ils créent un sens de responsabilité, encouragent et contribuent (en partie) à remédier au capacitisme institutionnel qui empêche les demandeur·se·s d'emploi en situation de handicap de « franchir le pas ». Nous convenons qu'il est important d'obtenir des résultats mesurables, mais ces critères de référence doivent être considérés comme des indicateurs de progrès et non comme des objectifs en soi. Ils doivent être associés à des approches holistiques en matière d'accessibilité et d'inclusion. En effet, l'évaluation et le suivi de la diversité à *toutes* les étapes du processus d'emploi, allant du recrutement à l'avancement, sont des éléments essentiels à la réussite.



### 3. Encourager la création d'un fonds fédéral centralisé dédié aux mesures d'adaptation afin de répondre aux besoins en matière d'adaptation et de remédier aux obstacles financiers liés à l'adaptation des travailleur·se·s.

106 participant·e·s sont totalement d'accord avec notre recommandation qui est d'encourager la création d'un fonds centralisé dédié aux mesures d'adaptation. Ils estiment que cela permettrait de réduire le risque de « préjudice injustifié » dans la mise en œuvre des mesures d'adaptations, de rationaliser l'accès, de garantir un meilleur suivi de l'utilisation desdites mesures et de normaliser le concept de mesure d'adaptation pour tous les employeurs.

Nous sommes d'accord avec certain·e·s personnes interrogées qui estiment qu'une attention particulière aux modalités pratiques et implications de la mise en place d'un fonds centralisé destiné aux mesures d'adaptation, y compris l'implication de travailleur·se·s en situation de handicap, constituerait une première démarche importante. D'autres par contre ont estimé que la création d'un fonds devrait relever de la responsabilité d'organismes privés et non du gouvernement, ou que l'accès à celui-ci devrait de même être décentralisé et rendu possible par le biais d'organismes réglementés au niveau provincial. Bien que de telles recommandations dépassent le champ d'application de la Norme, nous convenons qu'un investissement en faveur de l'adaptation est une priorité et la meilleure démarche à suivre pour tous les organismes.