

# Égalité d'accès au travail

Projet de recherche d'Inclusion Canada, de Personnes d'Abord du Canada et de l'Institut canadien pour l'inclusion et la citoyenneté de l'université de la Colombie britannique

Les responsables du projet ont examiné l'égalité d'accès des personnes ayant une déficience intellectuelle au travail.



Nous avons parlé à **209** personnes, y compris des personnes ayant une déficience intellectuelle, des spécialistes d'employabilité et des employeurs.

Il existe plusieurs façons d'aider les personnes ayant une déficience intellectuelle à bénéficier de l'égalité d'accès au travail.

1

S'assurer que toutes les **déclarations et tous les outils** incluent personnes ayant une déficience intellectuelle.

- Notamment les déclarations sur l'inclusion des personnes en situation de handicap.
- Ainsi que des outils comme l'analyse comparative entre les sexes+.

2

**Formation** de tous les intervenants du milieu.

- La formation doit être basée sur toute l'information liée à la déficience intellectuelle.
- Elle doit couvrir toutes les composantes du cycle d'emploi (embauche, formation, des commentaires sur le travail)
- Elle doit être donnée par des auto-intervenants.
- Utiliser les ressources comme [Le Milieu de travail inclusif](#).

3

**Financer la sensibilisation.**

- Cette sensibilisation doit corriger les fausses croyances sur les déficiences intellectuelles.
- Elle doit s'attaquer aux attitudes négatives envers les personnes ayant une déficience intellectuelle.
- Elle doit montrer les effets positifs de l'embauche des personnes ayant une déficience intellectuelle.

4

Encourager toutes les **provinces** et tous les **territoires** à allouer des fonds à cette sensibilisation.

- Cela pourrait se faire en transférant des fonds du gouvernement fédéral aux provinces et territoires.
- Ces fonds devraient inclure des montants pour la sensibilisation des employeurs par des employeurs.
- La sensibilisation dirigée par les auto-intervenants devrait aussi être incluse.

## 5 S'assurer que certains groupes reçoivent une formation sur **les attitudes, les croyances et la discrimination.**

- Notamment les employés de la fonction publique responsables de l'embauche.
- Ainsi que les entrepreneurs fédéraux.
- Ils devraient aussi être formés sur les avantages de l'embauche inclusive.

## 6 Produire un guide des « **meilleures pratiques** » sur l'accès au travail des personnes ayant une déficience intellectuelle.

- Ce guide doit regrouper toutes les composantes du travail (l'embauche, la formation et la rétroaction dans le poste).
- Les personnes ayant une déficience intellectuelle devraient contribuer à la production de ce guide.

## 7 Revoir **les règles et les lois** sur l'emploi.

- S'assurer qu'elles détiennent toutes les informations sur les besoins uniques des personnes ayant une déficience intellectuelle.

## 8 Allouer des fonds afin d'améliorer **les programmes d'employabilité** pour les personnes ayant une déficience intellectuelle.

- Ce qui inclut les programmes de pré-emploi et d'aide à l'emploi.
- Le travail dans des ateliers protégés, quels qu'ils soient, doit être exclu de ces programmes.

## 9 Envisager un crédit d'impôt pour financer le **transport** aller-retour entre le domicile et le travail.

- Cela pourrait être un crédit d'impôt fédéral remboursable.

## 10 Établir des **règles ou des lignes directrices sur l'accessibilité** des personnes ayant une déficience intellectuelle, dans toutes les composantes de l'emploi.

- Ce qui peut inclure différentes manières d'afficher un poste.
- Cela peut inclure différentes façons de faire les entrevues.
- Cela peut inclure différentes manières de faire les évaluations d'emploi.

## 11 Établir des règles exigeant des **plans d'accommodement et d'inclusion** de la part des employeurs.

- Ces plans doivent être effectués avec les employés ayant une déficience intellectuelle.
- Ces plans doivent couvrir plusieurs accommodements, comme les communications accessibles, les personnes de soutien ou des horaires souples.

## 12 Établir des règles ou des lignes directrices sur les **personnes de soutien.**

- Ces règles autoriseront la présence des personnes de soutien dans toutes les composantes de l'emploi.
- La personne ayant une déficience intellectuelle décidera si et quand elle aura besoin d'une personne de soutien.