



Disability, Employment,
and Public Policies Initiative

Caravane du DEPPI : Leçons de la recherche partenariale

CIRANO, Montréal

8 novembre 2024

Charles Bellemare, professeur titulaire, département d'économique, Université Laval

Audrey Dupont, chercheuse de collègue, Centre de recherche pour l'inclusion des personnes en situation de handicap

Sylvain Letscher, professeur, département des sciences de l'éducation, UQAR

Marie Laberge, professeure titulaire, École de réadaptation, Université de Montréal

www.deppi.org

Contexte de recherche du DEPPI

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

Le DEPPI

- **Objectif du DEPPI** : Produire des recommandations de politiques publiques favorisant l'employabilité des personnes vivant avec une incapacité (motrice, auditive, visuelle ou des douleurs chroniques) qui reflètent les réalités du terrain
- **Équipe multidisciplinaire** : économie, sociologie, réadaptation et travail social
- **Approche méthodologique** : collecte et cumul de données probantes visant à enrichir les modèles traditionnellement utilisés pour effectuer des recommandations

Partenaires



Social Sciences and
Humanities Research
Council of Canada

Conseil de recherches
en sciences humaines
du Canada



CIHR IRSC

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



Alliance des
centres-conseils
en emploi



Centre interdisciplinaire
de recherche en réadaptation
et intégration sociale



CIRANO
Allier savoir et décision

Centre interuniversitaire de recherche en analyse des organisations



UNIVERSITÉ
LAVAL



Regroupement des
organismes spécialisés pour
l'emploi des personnes handicapées



Société Logique

design universel | universal design



GROUPE
TAQ



Disability, Employment,
and Public Policies Initiative

www.deppi.org

Projets exploitant des données quantitatives

- Explications peuvent se situer des deux côtés du marché du travail
- Explications du côté de la demande de travail :
 - Discrimination
 - Accommodements nécessaires pour intégration et maintien en emploi
- Explications du côté de l'offre de travail :
 - Processus de recherche d'emploi hétérogènes
 - Motivation et anticipations des chances de succès

Discrimination et politiques publiques (1)

- 49 % de toutes les plaintes de nature discriminatoire déposées entre 2009 et 2013 mentionnaient le motif du handicap (Commission canadienne des droits de la personne, 2015)
- Bellemare, Goussé, Lacroix et Marchand (2023) : Taux de convocation à une entrevue diminue significativement après la révélation d'une incapacité physique (52% vs 25%)
- Cependant, l'utilisation du CV Vidéo (<http://moncvvirtuel.com/>) augmente les taux de convocation d'approximativement 10 points de pourcentage (avec et sans incapacité)

Discrimination et politiques publiques (2)

- Le Contrat d'intégration au travail (CIT) est une mesure phare du gouvernement du Québec :
 - Permet d'offrir une subvention salariale couvrant jusqu'à 80% du salaire
 - Permet de couvrir la totalité des frais d'adaptation des postes de travail
 - Permet de couvrir 50% des frais liés à l'accessibilité du lieu de travail
- À ce jour, le nombre total de CIT actifs est très faible (4500) en relation à la taille de la population visée
- Subventions salariales visent à compenser les firmes pour les écarts d'objectifs de productivité, mais ne compensent pas pour la discrimination

Discrimination et politiques publiques (3)

- Bellemare, Diallo, et Goussé (2024) : analysent l'impact de la discrimination et des subventions salariales sur l'employabilité au Canada
- Approximativement 60% des firmes discriminent
- Simulation de l'effet d'une subvention salariale de 20% du salaire minimum :

Taux d'emploi des hommes passe de 38.1% à 39.5% avec discrimination, et monte à 51.0% en enlevant la discrimination

Taux d'emploi des femmes passe de 36.8% à 37.9% avec discrimination, et monte à 51.3% en enlevant la discrimination

Qui sommes-nous ?



Audrey Dupont, Ph.D.
Chercheuse



Marie Lagerge, Ph.D.
Professeur, UMontréal



Sylvain Letscher, Ph.D.
Professeur, UQAR





Disability, Employment,
and Public Policies Initiative

De l'école à l'emploi : l'expérience vécue du handicap

CIRANO, Montréal

8 novembre 2024

Audrey Dupont, Sylvain Letscher, Marie Laberge – chercheuses et chercheur membres de l'équipe du DEPPI

www.deppi.org

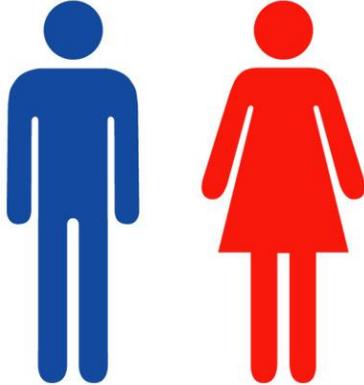
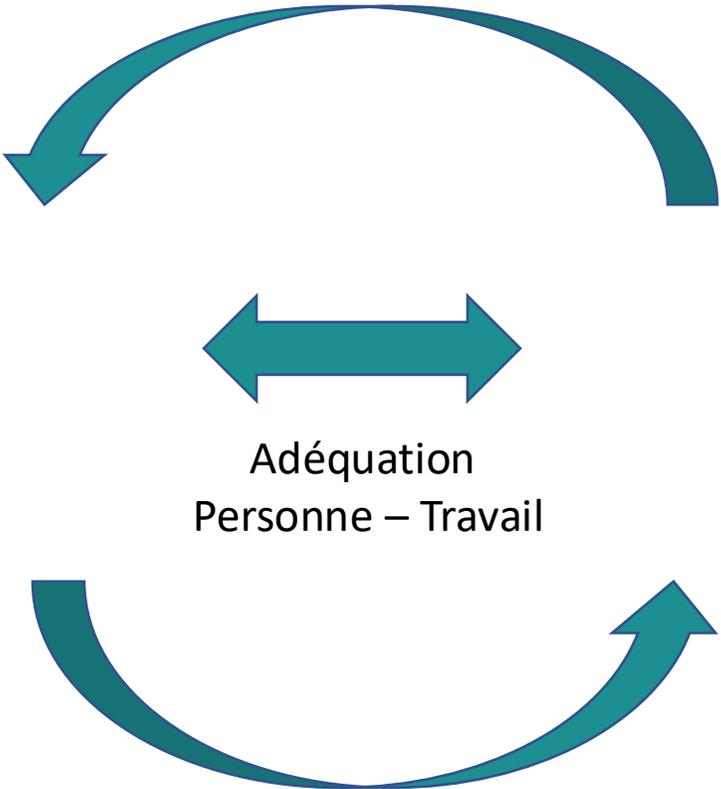
Philosophie derrière ce projet

Vers une recherche de solutions

Faciliter l'insertion en emploi: deux approches

Intégration

Changer la personne pour qu'elle s'adapte au travail



Inclusion

Adapter le travail à la personne

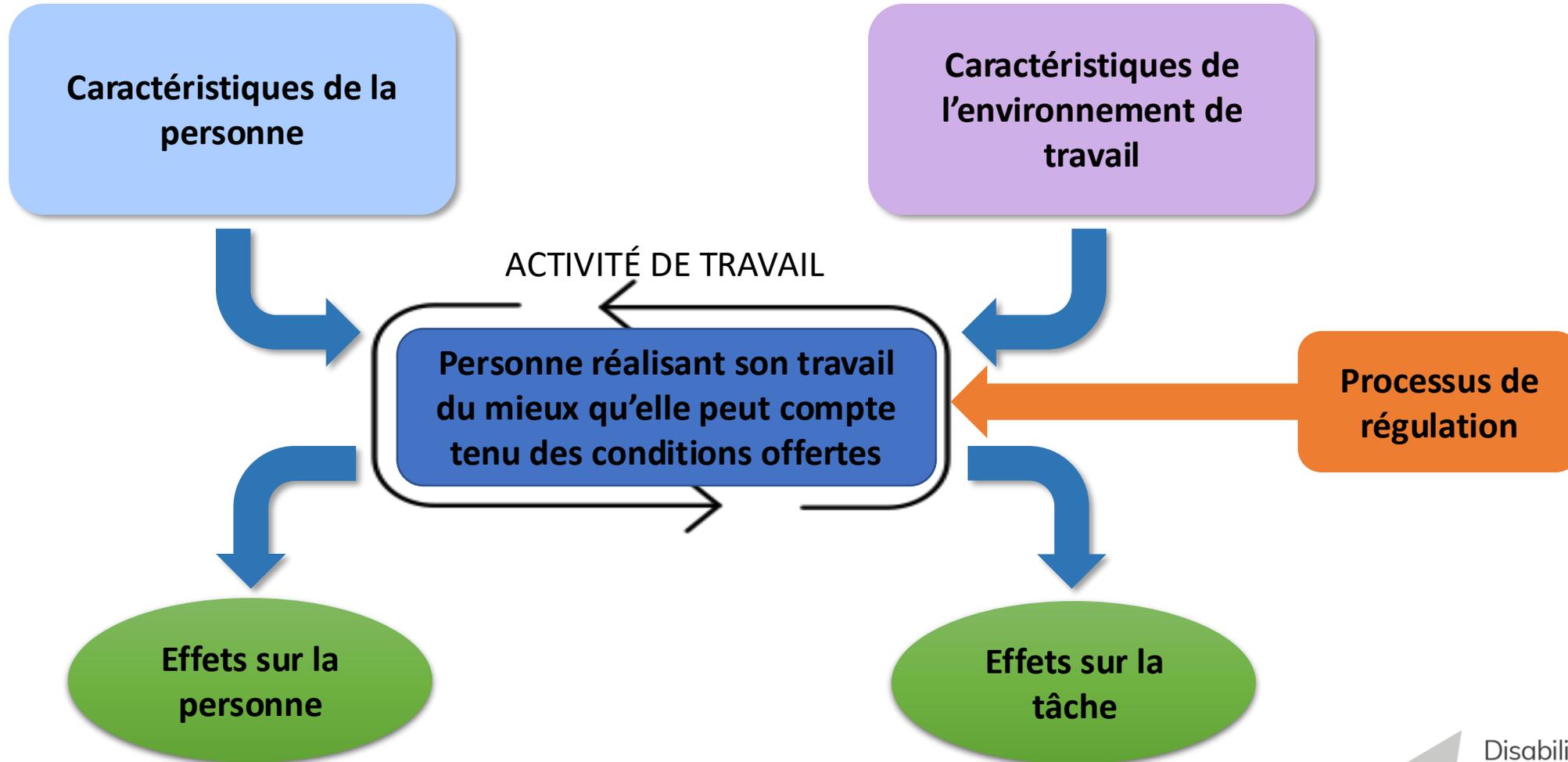


Disability, Employment, and Public Policies Initiative

www.deppi.org

Comprendre le travail pour le transformer

Guérin et al., 2021 – Concevoir le travail, le défi de l'ergonomie



La personne s'accomplit-elle? Se sent-elle utile? Est-elle fière de son travail?

Le travail est-il bien fait? La qualité est-elle satisfaisante? Les clients sont-ils satisfaits? L'employeur est-il satisfait?

Travail prescrit (tâche) vs activité réelle de travail

Tâche	Activité
<ul style="list-style-type: none">• Ce que la personne doit (devrait) faire• Ce qui est prescrit par l'organisation• Description de tâches	<p>Ce que la personne réussit à faire selon:</p> <ul style="list-style-type: none">• ses conditions de travail (variabilité de la production, demandes, contraintes temporelles, ...)• ses caractéristiques propres (genre, taille, niveau de fatigue, douleurs, capacités, ...)



C'est dans l'activité que se présentent les difficultés en période d'insertion et de maintien au travail – c'est en considérant la régulation de l'activité que des adaptations doivent être pensées

Environnement capacitant

- ✓ Qui n'a pas d'effet néfaste sur l'individu et qui préserve ses capacités futures d'agir
- ✓ Qui prend en compte les différences interindividuelles
- ✓ Qui prend en compte la variabilité des situations de travail
- ✓ Qui permet de trouver des solutions réalistes et réalisables à des problèmes de santé et de performance
- ✓ Qui permet d'offrir des ressources utiles et utilisables en situation
- ✓ Qui permet de développer des savoir-faire et des connaissances, d'élargir ses possibilités d'action (développement de l'autonomie)
- ✓ Qui permet aux personnes de s'accomplir au travail (valorisation, estime de soi, contribution à une œuvre collective...)

Statistiques

Plus qu'une question de chiffres...
Des réalités complètement différentes

Des faits parlants

1 / 5

Un Canadien sur 5 (6,2 millions de personnes), âgé de 15 ans et plus, présente au moins une incapacité

59% vs 80%

Au Canada, les personnes présentant une incapacité rapportent avoir des taux d'emploi significativement inférieurs (59%) comparativement aux personnes sans incapacité (80%) (Morris et al., 2018; OPHQ, 2017)

Recrutement (N=83)

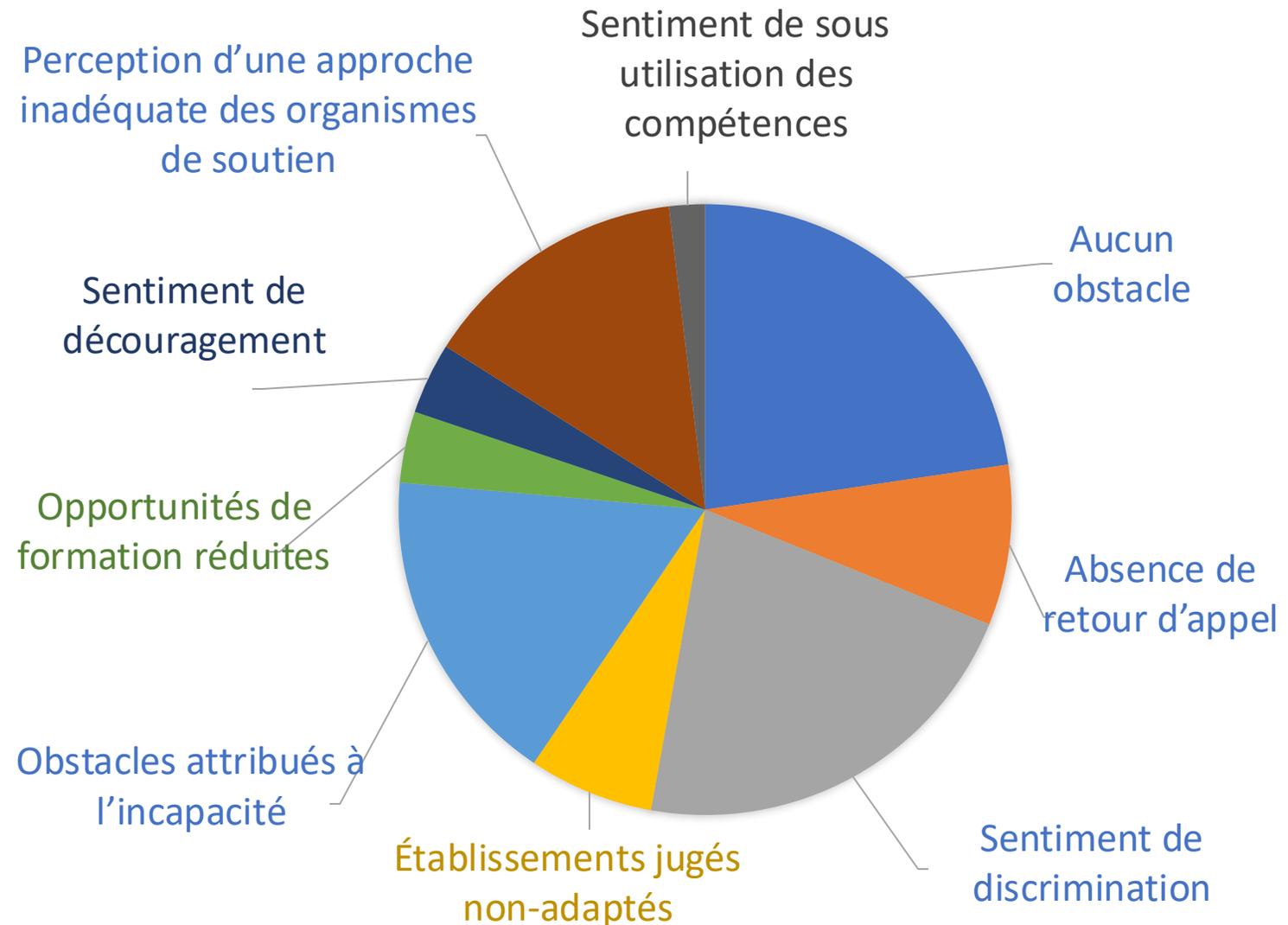
		Femmes		Hommes		Total	
Âge	Moyenne (ans)	44,0		40,6		43,0	
		N	%	N	%	N	%
Sexe/genre		58	69,9	25	30,1	83	100,00
Limitation	Auditive	16	19,3	8	9,6	24	28,9
	Visuelle	11	13,3	4	4,8	15	18,1
	Motrice	18	21,7	8	9,6	26	31,3
	Douleur persistante	13	15,7	5	6,0	18	21,7
Statut d'emploi	En emploi	39	47,0	16	19,3	55	66,3
	En recherche d'emploi	19	22,9	9	10,8	28	33,7
Région administrative	Bas-Saint-Laurent	4	4,8	2	2,4	6	7,2
	Côte-Nord	9	10,8	5	6,0	14	16,9
	Montréal	27	32,5	9	10,8	36	43,4
	Outaouais	5	6,0	4	4,8	9	10,8
	Montréal	13	15,7	5	6,0	18	21,7

Typologie des parcours de l'école au marché du travail

Type	N	Définition	Surqual.
Linéaire	30	Cheminement prévisible. Emploi dans le domaine d'étude. Parcours issu d'une démarche d'emploi choisi par le participant et cohérent avec les choix passés (domaine d'étude).	8
Ponctué d'obstacles	35	Plusieurs changements de carrière, avec ou sans retour aux études, en réponse à un obstacle qui empêche le maintien en emploi. Comprend des emplois en lien ou non avec les études.	1
Réorienté	18	Parcours impliquant une démarche de réorientation de carrière qui a été un moment décisif dans le parcours. Le parcours réorienté est le fruit d'une décision éclairée et volontaire de la part de la personne.	3

Obstacles soulevés par les personnes participantes

- Dans l'étude, 76% des participants ne divulguent pas leurs limitations dans leur CV, mais presque la totalité des participants les divulgue durant l'entrevue d'embauche.
- La divulgation du handicap dépend souvent de son type, de sa gravité et expériences d'emploi passées.
- Les perceptions du CIT sont partagées (effets positifs vs mécompréhension et mal utilisé par les employeurs)
- Les difficultés liées aux adaptations sont tributaires du type d'incapacité



Sexe, genre, incapacités et emploi

Quand intersection rime avec discrimination

Qu'est-ce qu'un travail « égal » ou « équivalent » ?

Pourquoi le salaire des femmes est-il inférieur à celui des hommes ?

Est-ce en raison de l'effort physique demandé ? | Dans ce cas, pourquoi les médecins sont-ils mieux rémunérés que les femmes de ménage ?

Les femmes doivent-elles soulever les mêmes charges que les hommes pour recevoir un salaire égal ? | Est-ce que le poids de personnes qui remuent ou résistent dans les garderies et les résidences pour personnes âgées devrait compter davantage ?

Femmes et hommes courent-ils les mêmes risques à la suite d'une exposition à des substances chimiques ? | S'il y a une différence, varie-t-elle d'un produit à l'autre ?

Faut-il attribuer des quarts de nuit aux femmes dans les usines ? | Si non, pourquoi travaillent-elles de nuit dans les hôpitaux ?

Les distinctions à faire

SEXE

- Dimension biologique de la différence entre les femmes et les hommes. Caractéristique multidimensionnelle qui dépasse les attributs anatomiques, physiologiques, hormonaux ou génétiques

GENRE

- Construction sociale qui prend en compte des facteurs culturels et historiques. Le genre réfère aux prescriptions sociales et à l'expérience que vivent les personnes selon le fait qu'ils sont des femmes ou des hommes.



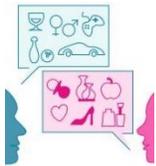
Les multiples dimensions du concept de « genre »



- **Identité:** Comment une personne se définit elle-même ou est perçue comme étant une femme ou un homme



- **Rôles sociaux :** normes sociales ou sociétales qui définissent comment les hommes ou les femmes devraient agir et quels rôles ils devraient occuper; cela influence les attentes envers les personnes et leur niveau d'engagement dans leurs activités



- **Relations sociales de genre:** définit ce qui caractérisent les rapports sociaux entre les hommes et les femmes (rapports de pouvoir, séduction, façons d'interagir, etc.)



- **Genre institutionnalisé:** distribution du pouvoir au sein des institutions représentant les systèmes politiques, religieux, médiatiques, médicaux, d'éducation, etc., dans la société

Les barrières structurelles à l'insertion professionnelle

Mettre en lumière la complexité des expériences

SEXE ET GENRE

- Les hommes et les femmes n'occupent pas les mêmes emplois
- Les femmes ont une participation moindre sur le marché du travail
- Les femmes travaillent plus souvent à temps partiel et obtiennent moins de promotions



SITUATION DE HANDICAP

- Les personnes ayant des incapacités ont une participation moindre sur le marché du travail
- Le type d'incapacité influence le taux d'emploi
- Les conditions d'emploi sont inférieures (sécurité d'emploi, rémunération)

Intersectionnalité

désigne la situation de personnes subissant simultanément **plusieurs formes** de stratification, domination ou de **discrimination** dans une société (Crenshaw, 1989)



www.deppi.org

L'influence des relations interpersonnelles

Relations interpersonnelles positives

Pour certains participants, le s/g du collègue a une influence majeure pour l'insertion professionnelle

Moi [...], il faut que je m'assure que dans mon environnement il y ait [au minimum] une femme qui ne soit pas en situation de handicap qui accepte de m'aider pour aller à la toilette.

P27 – f – incapacités motrices

Relations interpersonnelles négatives

Source de tension plus marquée entre les hommes et les femmes

[...] nous, on se fait caresser les fesses. On se fait regarder les seins. On se fait dire : « Allez, mets un chandail plus serré, ce sera plus agréable travailler avec toi ».

P99 – f – douleurs chroniques

Changements depuis la Covid

Modification des pratiques professionnelles – impact sur les relations et sur l'accessibilité

J'adore la pandémie au niveau professionnel, [...] il n'existe plus mon environnement qui ne m'aime pas [...] Tu sais, c'est bien plus dur intimider quelqu'un en vidéoconférence qu'en personne.

P156- f – incapacités motrices



Disability, Employment,
and Public Policies Initiative

www.deppi.org

La persistance des stéréotypes

Stéréotypes de genre

Possibilités d'emploi plus limitées pour les femmes (propos relevés chez les hommes et les femmes).

Il y a aussi tout l'aspect des postes de direction : les femmes sont plus émotives, les femmes gèrent moins bien leurs émotions. Elles ne sont pas aussi rationnelles...

P75 – f – cécité

Stéréotypes culturels

Stéréotypes liés à la culture plus présent en dehors des grands centres urbains

À Montréal, tu peux être un tamoul ou un Indien ou n'importe quoi, ça passe, mais dans certaines régions du Québec, si tu es français ou noir ... je l'ai connu ça le racisme.

P55 – h – incapacités motrices

Stéréotypes Intersectionnalité

L'intersection entre le sexe/genre, le handicap et la culture représente davantage de défis chez les femmes.

La personne handicapée devra peut-être en faire plus pour démontrer qu'elle a des capacités. [...] et avec la différence ethnique... la femme va être, à mon avis, plus stigmatisée encore... elle va devoir faire encore plus ses preuves.

P67 – h – incapacités motrices



www.deppi.org

Des pratiques institutionnalisées

Emplois traditionnellement masculins

Possibilité de promotion influencée par le milieu

Lundi, ils ont donné un emploi de superviseur du garage à une femme [...] parce qu'ils [les décideurs] disent que c'est moins exigeant. Donc, moins de chances d'avoir un accident de travail... »

P99 – f – douleurs chroniques

Discrimination Intersectionnalité

Possibilité de promotion influencée par la somme des facteurs identitaires de la personne

J'ai toujours senti que j'étais étrangère, de minorité ethnique et qu'il fallait que je montre que je suis bonne dans mon travail. Et aussi, en tant que personne handicapée, il fallait que je travaille plus. [...] Quand il y avait des promotions, des personnes moins qualifiées que moi qui les obtenaient, [...] alors que je travaillais plus. [...] et que c'était contraire à la convention collective.

P170 – f – incapacités motrices

Stratégies pour éviter la discrimination

Faire des choix pour éviter les risques de discrimination

Je peux vivre de l'intimidation parce que je suis une femme et que c'est un milieu d'hommes. Donc moi, me battre pour ça, ça ne me dit rien. Donc, j'ai décidé de me diriger vers autre chose.

P157 – f – surdité

Quels constats pour améliorer l'intervention

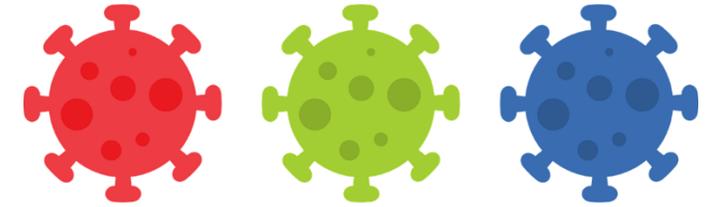
De façon générale, les femmes de l'étude font état d'une impression de devoir « en faire plus », « d'être plus vigilantes », « d'être plus flexibles et accommodantes »

- Déterminants des situations de travail qu'il serait intéressant d'analyser
 - Tension entre les salariés hommes et femmes
 - Présence d'aidants formels ou informels
 - Stratégies de communications
 - Accès aux réévaluations de règles collectives
 - Rapport de pouvoir
 - Communications empêchées
 - Sentiment de honte vécue au travail
 - Intimidation
 - Présence de certains préjugés ou stéréotypes
 - Représentations sociales à transformer

LA PANDÉMIE

Des effets négatifs, mais aussi des effets positifs

La pandémie et l'emploi (N=57)



- Reconfiguration massive du marché de l'emploi
 - Arrêt temporaire, voire définitif des activités dans certains secteurs
 - Mise sous tension des activités dans d'autres secteurs
 - Reprise inégale selon les secteurs et modifications permanentes dans certains emplois
- Changements profonds dans la manière de réaliser le travail et de socialiser au travail
- Réduction de la distance entre l'emploi et la sphère privée, personnelle ou familiale pour un nombre important de travailleuses et travailleurs

Comment ces changements ont été vécus par les personnes avec incapacité (PAI)?

Catégories d'impacts identifiés

- 1) Télétravail
- 2) Transports
- 3) Communications
- 4) Charge de travail / distribution du travail
- 5) Discrimination
- 6) Adaptations offertes ou non par l'employeur
- 7) Accès aux services d'aide / défense des droits
- 8) Opportunités vs perte emploi
- 9) Impacts liés à la santé

Télétravail

Flexibilité accrue

*En temps d'épidémie, ce que j'ai fait c'est qu'il y a une heure et demie de pause déjeuner [plutôt que 45 minutes]; souvent j'ai sorti aller en physio ou aller faire des commissions [...] **on a l'avantage d'avoir un horaire variable.***

[femme, IM, en emploi]

Isolement

*J'ai envie de travailler dans quelque chose qui m'épanouit et qui m'apporte le goût de continuer et c'est **énormément dur à trouver quand on a un handicap encore plus en temps d'COVID** parce que toutes mes stratégies habituelles sont pu là.*

[femme, IM, en emploi]



Transports

Réduction des obligations de déplacement

*Moi la logistique des lifts, tsé mon chum dans le fond il est en pause qu'on pourrait dire. Tsé il prend soin de moi toute la journée, bin **y'a pu besoin de venir me porter pi venir me chercher**. Fait que ça lui fait une petite pause.*
[femme, IV, en emploi]

Complexité accrue pour le transport adapté

*Les salauds avec le COVID, on dirait **qu'y ont comme profité de c'te crise-là pour couper dans les services [...]**, sont rendus y peuvent pu commander ça d'avance sous prétexte de l'offre réduite du service ou whatever reason là. Fait que non c'est vraiment, **ç'a vraiment dégradé***
[homme, IM, en emploi]

Communications

Fonctionnalités et conventions des plateformes de communication à distance

*Moi j'trouve que **c'est plus facile à distance**, les réunions, parce que **les gens parlent une personne à la fois**, tandis qu'**des fois au bureau, ça chuchote entre eux-autres...***

[homme, IA, en emploi]

Dans les emplois en présence, le masque est un obstacle aux communications

*Présentement avec la Covid, c'est quand même assez important, parce qu'on n'a pas accès facilement à la compréhension d'la parole. **C'est très limitant avec les masques.***

[femme, IA, en emploi]



Disability, Employment,
and Public Policies Initiative

www.deppi.org

Discrimination

Réduction des occasions d'intimidation

*Moi là, j'suis vraiment **David contre Goliath**,
pis **Goliath est en train d'tomber**. Y'existera pu
mon environnement qui m'aime pas. [...] T'sais
toute ça là, tiens salut click j'suis rentrée dans
réunion comment ça va? Pis on part. Pas
d'temps, pas d'stress, pas d'questionnements,
pas d'ajustements, pas de fuck all [...] T'sais
c'est comme pis **c'est ben plus dur intimider
quelqu'un en vidéoconférence qu'en vrai**
[femme, IM, en emploi]*

Perception d'être moins défendu par les organismes de défense des droits

*T'sais des organismes comme l'Office des
personnes handicapées, on les entend pas dans
la COVID. Y'interviennent plus pour les enfants,
même pour les adultes, y sortent pas beaucoup
dans la COVID là. On est immunosupprimés là
nous autres là. **Y'a personne qui parle des
personnes handicapées** pis nous le... t'sais le
virus peut muter. On peut faire un variant là.
[femme, IM, en emploi]*

Opportunités / perte d'emploi

Sentiment d'être utile

*Depuis la mi-septembre, j' fais d' la coordination pour un service d' appels téléphoniques pour les personnes en situation de handicap pour répondre aux exigences d' la COVID-19. Depuis la crise sanitaire, j' me dis je veux aider. Je veux... mais j' peux pas sortir. [...] Depuis qu' on m' a donné cette belle opportunité-là, j' trippe vraiment. **J' ai l' impression de faire une différence plus directe***
[femme, IM, en emploi]

Réduction des heures

*Normalement, on travaille début mai à aller fin septembre, mais vu là avec le COVID, on a commencé le 1er juin. **On a perdu déjà 4 semaines.** [...] à la Côte-Nord, la demande de chômage n' est pas élevée ben ben.*
[femme, IM, en emploi]

Recommandations postpandémiques

- Apprendre de la pandémie pour consolider les bienfaits qui en ont découlé (ex: plateforme numérique de communication à distance améliorée)
- Prévoir l'accès rapide à des mesures d'adaptation en cas de modification rapide de la configuration du travail (ex: procédures accélérées)
- Protéger les personnes plus vulnérables sur le plan de la santé et prévoir des mesures économiques d'urgence
- Considérer les services d'aide pour favoriser l'emploi et la participation des PAI comme essentiels

Bilan et retombées

Et maintenant, on fait quoi ?

Une amélioration... mais des représentations qui demeurent à transformer

Maintenant on parle plus de discrimination, on parle plus de racisme. [...] aussi, aujourd'hui, il y a plus de prises de conscience ; on donne plus de possibilités. Auparavant, on n'était pas beaucoup de femmes arabes et handicapées, alors les chances d'être promues étaient vraiment minimes.

P170 – f – incapacités motrices

- Les éléments liés au sexe/genre et aux incapacités sont omniprésents dans les discours, mais ils ne sont pas systématiquement associés à l'exclusion et la discrimination en emploi. Mais, ils maintiennent de nombreux stéréotypes menant souvent à du capacitisme.
- Capacitisme = « Attitude ou comportement discriminatoires fondés sur la croyance que les personnes ayant une déficience, un trouble ou un trouble mental ont moins de valeur que les autres » (Grand dictionnaire terminologique, 2023).

Éléments à prendre en considération

- ♿ La stigmatisation et la discrimination sont des obstacles à la recherche d'emploi et à l'insertion professionnelle
- ♿ La divulgation est un enjeu à double tranchant : elle peut représenter un obstacle à l'obtention d'un emploi, mais les limitations doivent être divulguées pour obtenir des adaptations.

Ressources - vitrines

- [Incluvis | Vers des pratiques inclusives en employabilité des personnes en situation de handicap](#) (CRISPESH, 2021; CRISPESH | UQAR, 2023): des outils et des guides pour analyser le travail et concevoir des environnements capacitants
- Prévention des lésions professionnelles auprès des élèves du Parcours de formation axée sur l'emploi; ex. [Trousse d'outils pour les enseignants superviseurs de stage du Parcours de formation axée sur l'emploi \(PFAE\)](#) (Laberge et Tondoux, 2018)
- Guide pour les employeurs qui accueillent un stagiaire HDAA
- [...]

Exemple de ressources pour l'employeur

Guide pour les employeurs

FAVORISER LE POTENTIEL
DES ÉLÈVES STAGIAIRES
EN MILIEU DE TRAVAIL



Pour qui ?

Ce guide s'adresse aux employeurs accueillant des stagiaires dans le cadre de leur parcours de formation axée sur l'emploi (PFAE).

Pourquoi ?

Les élèves de ce parcours peuvent faire face à des difficultés de l'apprentissage, que ce soit à l'école ou au travail. Ces difficultés peuvent être en lien avec des troubles divers.

Ce guide vous propose des fiches expliquant les difficultés que peuvent rencontrer les élèves. Vous trouverez également les solutions qu'il est possible de mettre en place ainsi que des ressources complémentaires si vous souhaitez développer vos connaissances à ce sujet.

Type de difficultés

Ce guide aborde les enjeux suivants :

- Difficultés d'attention et de concentration
- Difficultés développementales de la coordination
- Difficulté à communiquer
- Trouble d'opposition
- Dyslexie-dysorthographe
- Déficience intellectuelle
- Anxiété manifeste
- Déficience visuelle
- Déficience auditive
- Difficulté à entrer en relation sociale
- Difficulté à traiter l'information sensorielle

Difficulté à traiter l'information sensorielle

Cela se manifeste par des défis à interpréter et à réagir de manière appropriée aux stimuli provenant de l'environnement, tels que les sons, les odeurs ou les textures.

Manifestations possibles



Hypersensibilité
aux bruits ou la
lumière



Sensibilité
extrême ou
réactions
négatives face à
certaines odeurs



Difficulté à se
concentrer dans
les milieux
bruyants



Anxiété due aux
stimuli sensoriels



Difficulté à
s'adapter aux
changements

Approche adaptée



Encourager
l'élève à exprimer
ses préférences
et ses limites
sensorielles



Privilégier des
zones de travail
calmes

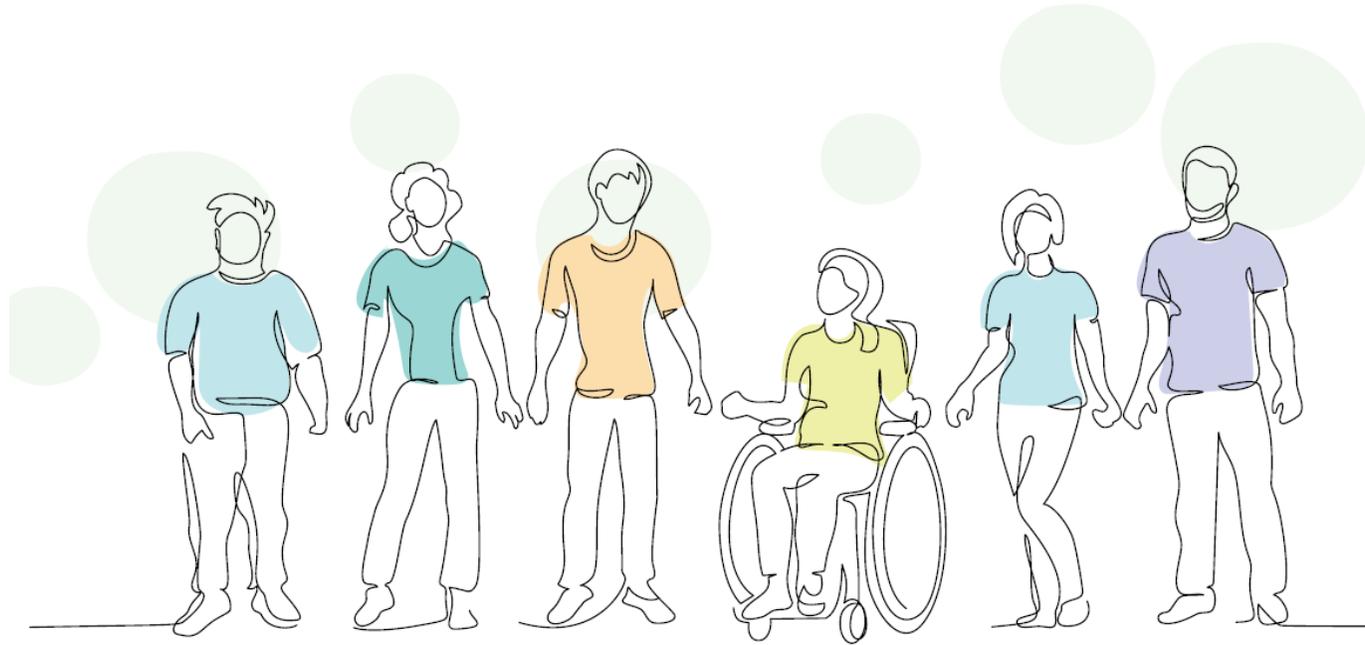


Autoriser les
pauses au
besoin



Fournissez des
consignes claires
et détaillées pour
minimiser la
confusion

Incluvis



Incluvis

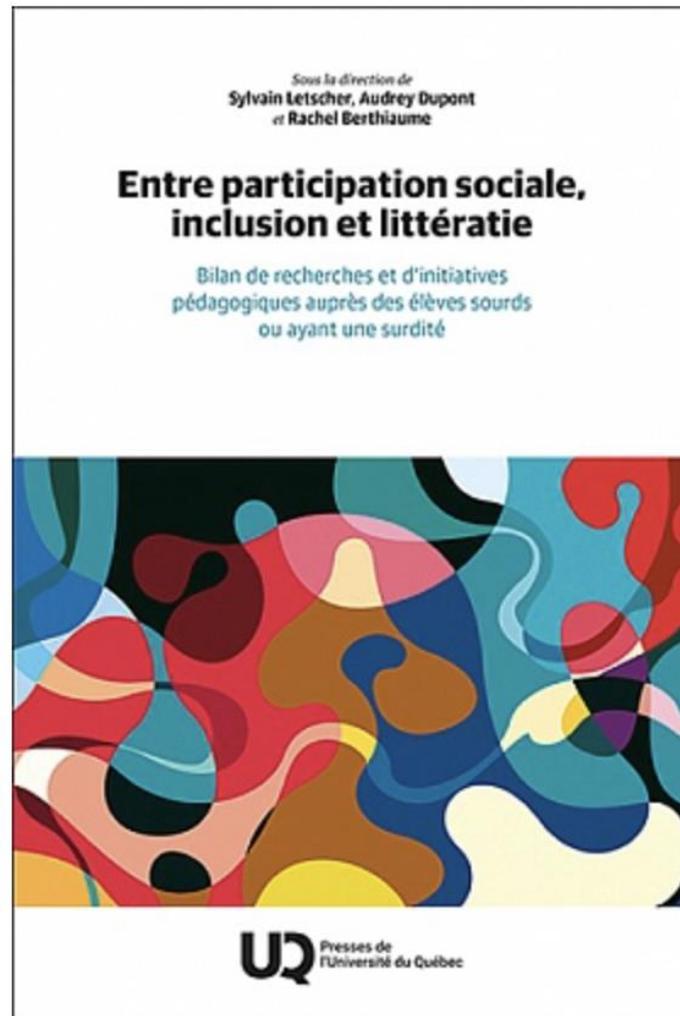
Situez votre organisation sur le chemin de l'inclusion pour l'emploi des personnes en situation de handicap.



Disability, Employment,
and Public Policies Initiative

www.deppi.org

Publication d'un ouvrage collectif international





Disability, Employment,
and Public Policies Initiative

Projets à finaliser

Projets à finaliser

- Étude auprès d'entreprises de tailles diverses au Québec et au Nouveau-Brunswick
 - Vise à décrire les enjeux perçus par les employeurs, notamment les questions de coûts liés aux accommodements, le télétravail et la flexibilité des horaires de travail

Merci !



Social Sciences and
Humanities Research
Council of Canada

Conseil de recherches
en sciences humaines
du Canada



CIHR IRSC

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



Alliance des
centres-conseils
en emploi



Centre interdisciplinaire
de recherche en réadaptation
et intégration sociale



Allier savoir et décision

Centre interuniversitaire de recherche en analyse des organisations



UNIVERSITÉ
LAVAL



Regroupement des
organismes spécialisés pour
l'emploi des personnes handicapées



design universel | universal design



CRISPESH



ADO Prév-IT

Chaire de recherche en prévention de
l'incapacité de travail dès l'adolescence



Disability, Employment,
and Public Policies Initiative

www.deppi.org



Disability, Employment,
and Public Policies Initiative

Vos questions, vos commentaires